



DOSSIER

Le CSE doit s'emparer de la prévention

Par Nathalie Quéruef

C'est le big-bang introduit par les ordonnances travail. Le comité social et économique (CSE) enterre les anciennes instances représentatives du personnel dans les entreprises de plus de dix salariés. Exit donc le CHSCT, qui avait montré sa capacité à peser sur l'amélioration des conditions de travail. Le CSE hérite de ses prérogatives. Qu'en fera-t-il pour préserver la santé des travailleurs ? C'est la question. La façon dont il a été mis en place ne prête pas forcément à l'optimisme. La négociation s'est résumée à une passe d'armes entre directions cherchant à rationaliser et syndicats tentant d'enrayer la baisse des moyens... quand cela n'a pas été une décision unilatérale de l'employeur !

Moins nombreux, avec moins d'heures de délégation, les représentants du personnel se retrouvent à bord d'une instance unique, hypercentralisée, qui les éloigne du terrain et dont le fonctionnement risque à tout moment l'embolisation. Malgré tout, et c'est ce que démontre ce dossier, des voies existent afin de hisser la santé au travail au même rang que les préoccupations économiques. Beaucoup reste à inventer pour demeurer en prise avec le réel vécu par les salariés, de la mission des représentants de proximité à la coopération avec les commissions santé, sécurité et conditions de travail. Sans compter que tous les élus ont droit à une formation ad hoc. Mettre la prévention primaire à l'agenda social du CSE, c'est possible. #

Illustrations : Léa Taillefert Rolland

Le comité social et économique entre en scène

Depuis le 1^{er} janvier, les entreprises de plus de dix salariés doivent avoir créé une instance unique de représentation du personnel. Cette organisation nécessite une réflexion renouvelée pour préserver la santé au travail, faute de structure dédiée.

Par **Annabelle Chassagnieux**, intervenante en santé au travail, et **Catherine Jordery-Allemand**, experte CHSCT.

Voilà presque deux ans que les ordonnances Macron ont été ratifiées¹, entérinant la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Alors que ces instances ont tiré leur révérence le 31 décembre dans le secteur privé, quel bilan dresser de cette première séquence durant laquelle le comité social et économique (CSE) a été mis en place pour les remplacer ? L'annonce de leur disparition avait suscité de vives craintes au sein des organisations syndicales et parmi les experts intervenant auprès des IRP. Et de tous ordres : recul en matière de préservation de la santé au travail avec la suppression du CHSCT, instance dédiée et dotée de la personnalité morale – statut lui permettant de contracter et d'agir en justice ; réduction du nombre d'élus et d'heures de délégation alors que, dans le même temps, une seule et même équipe doit maîtriser une multitude de sujets élargis ; organisation centralisée faisant peser un risque d'éloignement du terrain pour les élus ; recours à l'expertise plus compliqué... Il est malaisé, à ce stade, d'avoir une vision précise et ex-

haustive des transformations accompagnant la création de cette instance unique, à la durée d'existence encore limitée. Dans beaucoup d'entreprises, sa mise en place s'est effectuée dans la dernière ligne droite, au quatrième trimestre de 2019. Dans la plupart des cas, nous n'en sommes qu'à une phase de « rodage ».

UNE BAISSÉ DES MOYENS

Bien sûr, les effets du changement sont variables, notamment selon la taille et la structure (simple ou complexe) des entreprises. Dans celles de moins de 50 salariés et/ou celles qui fonctionnaient déjà en délégation unique du personnel (DUP), les conséquences s'avèrent plus limitées que dans les grandes. Dans ces dernières, le passage au CSE s'est généralement traduit par une baisse du nombre d'établissements distincts au sein d'une même entreprise ; cela a mécaniquement réduit le nombre de CSE par rapport à celui des anciens comités d'établissement. Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT, voir « Repère » page 25) sont, elles aussi, moins nombreuses que ne l'étaient les CHSCT – même si elles n'en sont pas les équivalents. Il en va pareillement pour les élus titulaires des CSE comparativement à l'ensemble des élus DP, du CE et du CHSCT. Quant aux heures de délégation, si elles augmentent par tête et sont mutualisables entre élus et dans le temps, leur volume global diminue dans la majorité des cas. En matière de santé au travail, les premiers retours d'expérience nous amènent à souligner plusieurs lignes de force sur lesquelles les représentants du personnel devraient, dans les mois

Afin de mettre en lumière les contraintes de l'activité, impossible de se satisfaire d'une vision générale et distanciée.



à venir, continuer de batailler. La baisse des moyens de la nouvelle institution, bien réelle, appelle ainsi une réflexion renouvelée autour de deux axes majeurs.

RESTER EN PRISE AVEC LE TERRAIN

Une des premières priorités est de ne pas perdre de vue le travail réel. Maintenir une proximité du CSE avec le terrain, afin que les élus puissent se forger une appréciation fine des situations de travail, ne va pas de soi. A titre d'exemple, une entreprise comme la SNCF, qui emploie 146 000 salariés, ne compte plus que 33 CSE, soit un pour plus de 4 000 agents, alors qu'auparavant les 600 CHSCT couvraient environ 250 personnes ! Si leur fonctionnement n'était sans doute pas toujours optimal, la montée en puissance des CHSCT ces dernières décennies avait permis de faire du travail une question centrale, la plaçant parfois au même niveau que les revendications relatives à l'emploi et aux sujets économiques.

Le contact avec le travail réel constitue une condition sine qua non pour que les élus puissent pleinement jouer leur rôle de promotion de la santé. Dans ce domaine, afin de mettre en lumière les contraintes de l'activité, impossible de se satisfaire d'une vision générale et distanciée. Il est donc primordial d'avoir, sur le terrain, des relais qui soient en mesure d'appréhender l'activité des salariés et qui puissent rendre compte des difficultés auxquelles ils sont confrontés. Ce labeur de « fourmi » nécessite du temps et suppose d'acquérir une légitimité auprès du personnel. Il faut

pour cela échanger régulièrement avec les collègues, prendre le pouls, voir les espaces de travail et les problématiques qu'ils soulèvent, connaître les points de tension éventuels avec le management, saisir les enjeux autour du contenu du travail...

Dans le cadre du CSE, les élus conservent heureusement le droit de procéder à des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel et celui de réaliser des inspections en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,





à intervalles réguliers. Les ordonnances travail ont également prévu la possibilité de désigner des « représentants de proximité » (RP). Dans l'esprit de la loi, ces derniers sont vus comme un levier afin d'éviter une trop grande centralisation et un niveau de préoccupation trop « macro » au sein du CSE. Mais ces représentants de proximité pourront-ils jouer pleinement ce rôle ?

QUELS HABITS POUR LE REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ ?

La réponse dépend essentiellement de la façon dont cette fonction originale est spécifiée dans l'entreprise. Combien sont-ils ? Comment sont-ils désignés ? Sont-ils aussi membres du CSE ? Si ce n'est pas le cas, quels liens ont-ils avec les élus ? De quels moyens disposent-ils (heures de délégation, liberté de déplacement, accès à la formation, moyens matériels...) ? S'ils ne siègent pas au CSE, selon quelles modalités rendent-ils compte des éléments qu'ils recueillent sur le terrain ? Ne serait-il pas légitime d'octroyer la prérogative du droit d'alerte aux RP ? L'une des difficultés à laquelle ils pourront être confrontés sera d'assumer localement à la fois le rôle des anciens DP, passeurs des demandes des salariés, et celui de correspondant de la CSSCT.

On peut craindre en effet que leur mission ne se résume à celle de simple porte-parole des réclamations et des problématiques individuelles. Or, si la proximité avec le travail est cruciale pour en saisir toutes ses dimensions et toutes ses contradictions, ainsi que ses effets sur la santé, il est tout aussi déterminant d'examiner le tout sous un angle collectif et organisationnel.

Le second axe de réflexion concerne la capacité des nouveaux élus à embrasser une grande diversité de thèmes et à hiérarchiser les priorités afin d'élaborer une stratégie d'actions réalistes. Lors des formations en santé au travail, accessibles à tous les membres du CSE, ces nouveaux élus découvrent l'ensemble des missions qui leur incombent. Et ils font le constat que, sans structuration des sujets à l'ordre du jour des réunions et sans travail préparatoire, les conditions de travail pourraient aisément être passées sous silence, alors que les salariés qui les ont mandatés expriment des attentes majeures. Dans le sondage Ifop-Syndex du 19 janvier 2019 réalisé auprès de représentants du personnel, plus de 60 % des répondants affirment que les conditions de travail et la santé figurent, à leurs yeux, parmi les sujets prioritaires du nouveau comité.

Ri



Un levier reste cependant disponible : c'est la rédaction du règlement intérieur du CSE. Ce règlement, obligation légale, peut en effet apporter des précisions ou rattraper des éléments qui auraient été oubliés lors de la négociation sur le fonctionnement de l'instance. Ce texte, même s'il est juridiquement moins puissant qu'un accord, donne la possibilité de décrire concrètement l'articulation des missions entre CSSCT, RP et CSE, ainsi que la manière dont seront abordées, lors des réunions du CSE, les questions de santé au travail ou le versant santé et conditions de travail des thèmes mis en débat. Il est donc essentiel que le règlement intérieur mentionne la façon dont les ordres du jour sont décidés et négociés, les modalités de la participation aux réunions d'une personne non élue (en particulier des représentants de proximité s'ils ne le sont pas), ou encore les principes selon lesquels les informations-consultations font place à la santé au travail – qu'elles soient récurrentes, portant sur la situation économique et financière ou la politique sociale, ou ponctuelles, relatives par exemple à un plan de sauvegarde de l'emploi ou à un projet important de transformation de l'entreprise, de l'organisation du travail, etc.

PRIORISER ET CADENCER

En outre, les ordonnances incitent à établir un pont entre informations-consultations du CSE et négociations entre les partenaires sociaux, avec la possibilité de conclure des accords pour faire coïncider les deux calendriers, d'aborder des thèmes communs et, pour le CSE, d'émettre un avis dont le contenu peut préparer une négociation ; ce point doit donc encourager les représentants du personnel à nourrir les négociations de données concrètes concernant le travail des salariés. Encore faut-il que le règlement intérieur le prévoie.

Au regard de l'ample variété des sujets de discussion, le risque de se retrouver avec des ordres du jour « à

rallonge » et des réunions surchargées n'apparaît pas mince. Cela peut être accentué par la difficulté à discerner les sujets méritant un travail de long terme et des échanges réguliers de ceux dont il faut s'occuper plus immédiatement. Dès lors, prioriser et cadencer les points prévus à l'ordre du jour devient crucial. Là aussi, lorsque le dialogue social est loyal et lorsque les élus sont formés, des solutions se dégagent :

Moins visible
comme enjeu,
la transmission
des savoir-faire
entre anciens
et nouveaux élus
doit focaliser
l'attention.



La nouvelle configuration exige que les élus du CSE s'y intéressent, puisque c'est cette instance, dans son intégralité, qui rend des avis. C'est elle qui décide de recourir ou non à des expertises en matière de conditions de travail, et qui définit leur contenu. Partager l'histoire du CHSCT, ses actions, ses difficultés est une piste pour que les acquis des années antérieures nourrissent utilement le nouveau CSE. #

1. L'ordonnance n° 2017-1386 a été promulguée le 22 septembre 2017 et ratifiée en mars 2018.

REPÈRE

La CSSCT
La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être obligatoirement créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés, dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements mentionnés à l'article L. 4521-1 du Code du travail sans condition d'effectif (par exemple, des sites classés Seveso ou des installations nucléaires de base). Dans les structures de moins de 300 salariés, l'Inspection du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cela s'avère nécessaire, compte tenu de la nature des activités ou de l'équipement des locaux.

par exemple, l'employeur et le secrétaire du CSE mettent conjointement au point un ordre du jour fixant un temps d'échanges imparti à chaque sujet, que les participants s'astreignent à respecter.

Tout aussi essentielle mais peut-être moins visible comme enjeu, la transmission des savoir-faire entre anciens et nouveaux élus doit focaliser l'attention. Il faut permettre aux seconds une appropriation progressive des notions qu'ils ont à connaître, en particulier dans le champ des conditions de travail et de son approche spécifique.

Une représentation du personnel à géométrie variable

Le fonctionnement du comité social et économique, seule institution représentative des salariés désormais, tient pour une large part à la négociation collective. Cette mise en place modulable d'une entreprise à l'autre pose question.

Par Franck Héas,
professeur de droit privé à l'université de Nantes.

La fusion des instances représentatives élues du personnel en une institution unique ne peut avoir été réalisée à droit constant, dès lors que le champ de la loi a été réduit et que le périmètre de la négociation collective a été, à l'inverse, étendu. Alors que la législation réglementait avec précision l'instauration, le fonctionnement et les attributions des anciens DP, CE et CHSCT, ce n'est plus le cas avec le comité social et économique (CSE), dont le cadre d'action relève, pour une grande part, de la négociation collective. Les ordonnances de septembre 2017 s'inscrivent ainsi dans la lignée de la loi travail de 2016, qui avait initié le système « ordre public/négociation collective/dispositions supplétives » en matière de durée du travail ; elles reprennent ce triptyque pour la représentation élue des salariés.

TRIOMPHE DE LA NORME NÉGOCIÉE

La loi fixe des principes d'ordre public qui ne peuvent être contournés ; par exemple, le CSE doit être mis en place au niveau de l'entreprise. La voie de la négociation collective permet d'ajuster le fonctionnement de cette instance à l'environnement de la société, ses spécificités et ses contraintes ; par exemple, le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent faire l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux. Enfin, à défaut d'aménagement conventionnel, le Code du travail prévoit l'application de dispositions subsidiaires ; par

exemple, en l'absence d'accord, l'employeur fixe unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de ressources humaines. C'est, par conséquent, un important dessaisissement de la législation au profit de la norme négociée en entreprise qui a eu lieu en 2017 concernant la représentation du personnel.

La loi est devenue largement supplétive quant aux relations collectives de travail. Au-delà des contraintes générales encadrant le CSE, il est désormais possible d'organiser sa mise en place sur une base conventionnelle. L'accord d'entreprise doit nécessairement être majoritaire ; s'il n'y a pas de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE doit être adopté à la majorité de ses membres titulaires. Toutefois, dès lors que la loi ne l'exclut pas, un accord de branche peut organiser le fonctionnement de la nouvelle instance. C'est le cas dans quelques rares

La loi
est largement
devenue supplétive
quant aux relations
collectives
de travail.



secteurs d'activité – celui de l'industrie et du commerce en gros des viandes notamment. Cette éventualité s'avère cependant limitée : les dispositions d'entreprise demeurent toujours supérieures à celles de la branche, même si celles-ci sont plus favorables. Ces dernières peuvent présenter un intérêt sur les points qui ne sont pas couverts par la législation et sur lesquels la négociation aura pu être silencieuse : heures de délégation des représentants syndicaux au CSE dans les entreprises de moins de 500 salariés, montant minimum pour les attributions sociales et culturelles du CSE...

La loi continue néanmoins d'imposer un certain nombre d'éléments constitutifs du CSE, qui ne sont pas ouverts à la négociation : les seuils d'effectifs de

11 ou 50 salariés, les attributions générales, le droit d'alerte, la participation aux conseils d'administration ou de surveillance des sociétés, la gestion des activités sociales et culturelles, la composition de l'instance, la procédure électorale, la subvention de fonctionnement, les obligations comptables, les heures de délégation et autres prérogatives des représentants élus – déplacement, circulation, affichage, local et formation. Pour autant, et c'est là un changement de paradigme conséquent, de nombreux autres points peuvent aujourd'hui relever d'un accord. Ce nouveau primat de la négociation d'entreprise relative au CSE concerne les consultations et informations récurrentes ou ponctuelles, le nombre et le périmètre des établissements distincts, les expertises, le financement par l'employeur des activités sociales et culturelles, la possible réduction de

la durée du mandat des salariés élus ou l'éventuelle création de commissions supplémentaires pour l'examen de sujets particuliers.

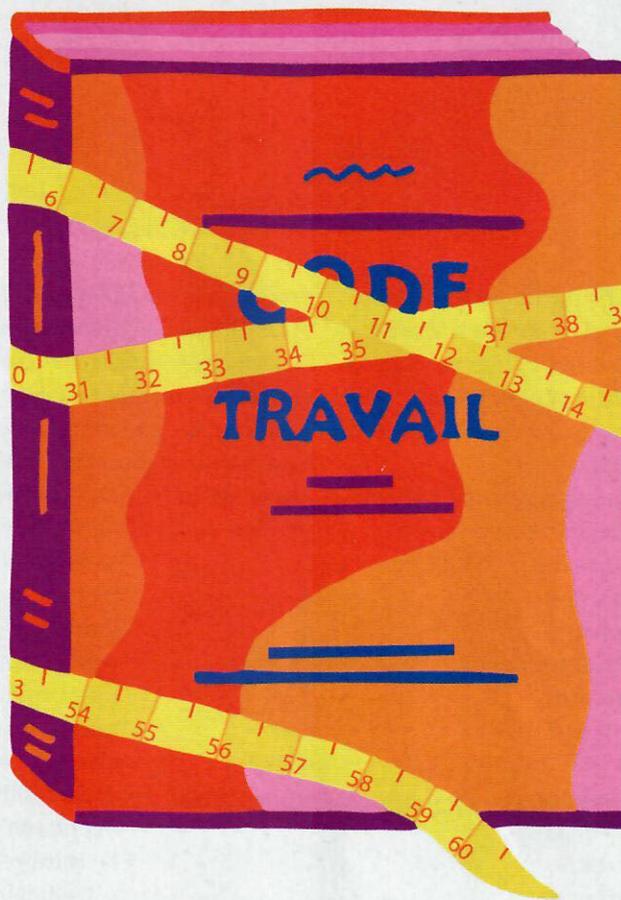
Plus précisément, un accord peut ainsi définir le nombre annuel de réunions du CSE (qui ne peut être inférieur à six) ; fixer la périodicité, le contenu et les

conditions des consultations récurrentes et, dans les grands groupes, les niveaux auxquels celles-ci sont conduites ; décider les délais dans lesquels le comité rend ses avis ou prévoir qu'il n'émette qu'un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation

obligatoire. L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales sont également ouverts à la négociation. De même, la décision d'instaurer des représentants de proximité dans l'entreprise ressort de la seule initiative des interlocuteurs sociaux, qui en déterminent le nombre, les attributions, le mode de désignation et les heures de délégation.

Les compétences des élus du personnel sont aussi un possible sujet de négociation en matière de santé au travail. En effet, s'agissant de la commission santé, sécurité

et conditions de travail (CSSCT) créée au sein du comité à partir de 300 salariés, il revient aux dispositions conventionnelles d'en établir les points essentiels : le nombre de représentants composant ladite commission, les missions que lui délègue le CSE, les modalités de son fonctionnement et de





l'exercice de ses missions – en particulier les heures de délégation de ses membres, les moyens qui lui sont alloués, la formation des élus qui y siègent, ceux-ci ayant besoin de connaissances spécifiques.

UNE FORME DE PARADOXE

Le fait que ce n'est plus la loi mais la négociation collective qui, principalement, dessine le cadre juridique des instances représentatives du personnel correspond à une extension du « *phénomène de procéduralisation* » du droit du travail, ainsi que le juriste Alain Supiot, professeur émérite au Collège de France, l'a observé il y a plusieurs années : en retrait, la loi n'impose plus que des règles générales, principes directeurs et procédures ; ce sont les négociateurs d'entreprise qui sont à la manœuvre pour élaborer les normes concrètes et opérationnelles de la représentation des salariés. Ce changement entraîne une conséquence directe et inévitable : l'existence de comités sociaux et économiques à géométrie très variable dans les entreprises. Certes, d'un certain point de vue, la négociation collective

permet sans doute, et parfois favorablement, d'adapter le CSE à la situation propre et aux contingences de chacune (effectifs, secteur d'activité, implantation, gouvernance ou concurrence).

Reste que les ordonnances travail consacrent une mise en place modulable de la nouvelle instance. Et il est à craindre une grande variété ainsi qu'une dispersion de ses modes de fonctionnement. Ce resserrement au niveau micro de l'entreprise, qui met à distance l'interprofessionnel et les branches, peut paraître paradoxal alors que le nombre d'élus diminue et que les questions qu'ils doivent prendre en charge sont plus larges, complexes et diversifiées, intéressant l'emploi, l'économique, le social, mais aussi la santé au travail.

Une articulation plus soutenue avec les branches aurait permis une meilleure répartition des compétences qu'actuellement. Ainsi peut-on à juste titre se demander si ce passage de la règle générale à la

norme d'entreprise est bien pertinent pour une prise en compte transversale de la santé au travail par les représentants élus du personnel. #

Les compétences
des élus
du personnel
sont aussi
un possible sujet
de négociation
en matière
de santé au travail.



L'extinction programmée des CHSCT

Le regroupement des instances représentatives du personnel a été imposé par l'exécutif au nom de la simplification. Il vient clore un vieux débat sur l'opportunité de maintenir une exception institutionnelle française.

Par Jacques Freyssinet,
chercheur associé à l'Institut de recherches
économiques et sociales (Ires).

Un examen des ordonnances travail conduit à observer que les réformes adoptées ignorent des questions essentielles que posent les transformations des modèles productifs. La fusion des instances représentatives du personnel (IRP), centrée sur la dimension « horizontale » de l'unification des CE, CHSCT et DP, en est une illustration. Elle ne remédie pas à l'éloignement de plus en plus fréquent entre les représentants et les collectifs de travail, loin s'en faut, ainsi que le montrent d'autres articles de ce dossier. Et va même à l'encontre de la justification des ordonnances, à savoir adapter les règles au plus près des spécificités concrètes des rapports de travail.

Ainsi fut tranché un ancien débat, qui portait sur l'opportunité d'une spécificité française, c'est-à-dire la multiplicité d'IRP nées dans des contextes différents : 1936 pour les DP, 1945 pour les CE et 1982 pour les CHSCT. Revendication de longue date du patronat, la simplification a fait un premier pas en 1993 avec la loi quinquennale sur l'emploi ; celle-ci offre la possibilité, dans les entreprises de moins de 200 salariés, de réunir DP et CE dans une délégation unique du personnel (DUP) par décision de l'employeur. En 2014 et 2015, lors de la négociation interprofession-

nelle sur la modernisation du dialogue social, le patronat défend le principe d'une seule institution. Après l'échec des discussions, la loi du 18 août 2015 introduit une modification, mais d'ampleur limitée : la possibilité de mettre en place une DUP à l'initiative de l'employeur est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés, cette instance pouvant désormais absorber le CHSCT. Au-delà de 300 salariés, un regroupement est possible par accord majoritaire.

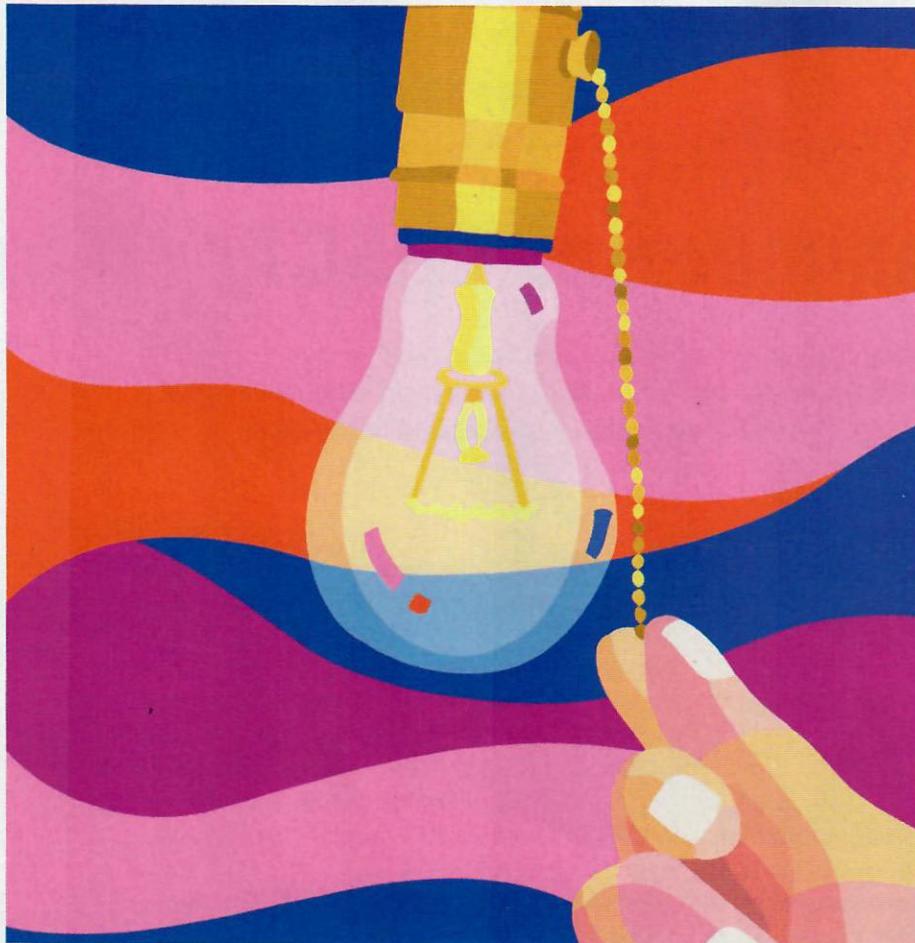
RATIONALISER LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

L'idée revient sur le devant de la scène lors de l'élection présidentielle de 2017 : le programme d'Emmanuel Macron prévoit « la fusion des IRP dans une instance unique de représentation, sauf accord d'entreprise contraire ». On trouve trace de cette proposition dans un rapport cosigné en 2014 par les économistes allemand et français Henrik Enderlein et Jean Pisani-Ferry¹, qui préconise de « rationaliser les structures de représentation dans les entreprises de plus de 50 salariés ». Jean Pisani-Ferry ayant rejoint l'équipe de campagne du candidat, rien d'étonnant à ce qu'on retrouve cette mesure dans le programme du futur président, qui la mettra en œuvre dès la première année de son mandat. La concertation sur la réforme du Code du travail

Alors que
le gouvernement
affirmait sa volonté
d'accroître
les responsabilités
des acteurs au niveau
de l'entreprise,
il a fait le choix
de la contrainte légale.



n'aura pas permis d'en changer le cours. Paradoxalement, alors que le gouvernement affirmait sa volonté d'accroître les responsabilités des acteurs au niveau de l'entreprise, il a fait le choix de la contrainte légale : la



création du comité social et économique (CSE) est obligatoire dans les entreprises de plus de 10 salariés ; seules ses modalités de fonctionnement peuvent faire l'objet d'un accord. Le durcissement s'explique probablement par la crainte de voir de nombreux chefs d'entreprise accepter de maintenir les IRP existantes afin d'éviter un conflit avec les syndicats.

UN VIRAGE COMPLIQUÉ À PRENDRE

Cette fusion forcée pose une question difficile pour les syndicats. D'un côté, chaque instance avait des compétences et des modes d'intervention qui lui étaient propres. Chacune était mieux à même de maîtriser son domaine d'activité. Leur multiplicité offrait l'avantage de cumuler les droits et les ressources pour la représentation des travailleurs. De l'autre côté, du fait d'un syndicalisme affaibli, il existait un risque de fragmentation qui n'était souvent évité qu'au prix du cumul des mandats, avec des effets pervers, doublé d'un autre : celui d'une concentration des forces disponibles dans l'institution jugée prioritaire ou capable de susciter des candidatures.

Les CHSCT traduisaient assez bien ce dilemme. D'une part, ils ont favorisé la prise en charge des ques-

tions du travail aux côtés de CE fréquemment polarisés par des problèmes d'emploi, sinon par la gestion des œuvres sociales. Ils ont également été des lieux d'apprentissage de savoirs nouveaux chez les militants, souvent en dialogue avec l'expertise. Ils ont révélé de nouvelles capacités de mobilisation des salariés sur des thèmes longtemps restés au second plan. Ils ont permis la prise de conscience des solidarités entre l'unité de production et son environnement (sécurité industrielle, pollutions...). On mesure quel coût il y aurait pour le syndicalisme s'il perdait ces ressources et ces savoirs militants.

Mais, d'autre part, de nombreux travaux et débats avaient souligné les conséquences négatives de l'incapacité qu'a eue le mouvement syndical à assembler simultanément ses revendications dans le domaine de l'emploi et dans celui du travail. Les CHSCT ont souvent conduit à isoler les questions du travail parce qu'elles étaient de facto déléguées à des élus spécialisés dont l'action se situait à la seule échelle des établissements. Pour ceux qui adoptent ce point de vue, seule une IRP unique, grâce à sa compétence générale et à l'articulation de ses niveaux (établissement, entreprise, groupe), aurait une capacité d'analyse et d'intervention globale sur la stratégie patronale. Encore faudrait-il que, dans cette démarche, les orientations économiques, le travail et l'emploi soient traités conjointement, après avoir été étudiés par des commissions spécialisées.

A l'évidence, aucune réponse optimale ne s'impose. Et nous sommes aujourd'hui loin de l'optimum lorsque les syndicats affrontent le passage de la première à la seconde logique avec des moyens considérablement réduits. #

1. Réformes, investissement et croissance : un agenda pour la France, l'Allemagne et l'Europe, rapport de Henrik Enderlein et Jean Pisani-Ferry, novembre 2014.

Comment on fait du vieux avec du neuf

Syndicats et DRH se sont raccrochés au passé pour dessiner la nouvelle représentation des salariés. Les élus peinent encore à trouver leurs marques dans une configuration inédite, où les rouages entre le CSE et ses satellites restent à définir.

« **On écrit vos numéros** de téléphone sur les murs de l'usine, alors », auraient promis les syndicalistes CGT aux responsables des ressources humaines de Renault-Cléon, site où travaillent 3 500 salariés et 1 500 intérimaires, pendant la négociation sur la mise en place du nouveau comité social et économique de l'établissement. « Avec un seul CSE pour toute l'usine, la direction savait très bien que c'était insuffisant, raconte William Audoux, élu CGT. Du coup, nous avons conservé le crédit global d'heures du syndicat, et des commissions de proximité ont été créées... Si nous n'étions pas là pour relayer ce qui se passe tous les jours sur le terrain au niveau des conditions de travail, les conséquences seraient encore bien pires pour les salariés. Ça exploserait. »

« DES HEURES ET DES ÉLUS, POUR QUOI FAIRE ? »

Les ordonnances travail ont réformé l'organisation du dialogue social dans l'entreprise avec un objectif affiché : que la nouvelle instance unique ait « tous les leviers » en main pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés par les salariés. A chaque entreprise a été laissé le soin de préciser, par accord, ses attributions et son mode de fonctionnement. Un rapport des cabinets Orseu et Amnyos, réalisé dans le cadre des travaux du comité d'évaluation des ordonnances et rendu public en septembre dernier, établit un premier constat : « Les négociations [...] se sont fondées sur une démarche surtout quantitative – préserver des moyens en termes d'heures ou de nombre d'élus. Et dans peu de cas, elles se sont

appuyées sur un questionnement plus qualitatif que l'on pourrait poser ainsi : des heures et des élus, pour quoi faire ? Le fonctionnement antérieur est apparu comme un repère mais il a rarement fait l'objet d'un diagnostic poussé et partagé. » Comme le résume Johnny Favre, secrétaire national de la Fédération de la métallurgie CFDT en charge des questions de travail, « on a fait du vieux avec du neuf, en tentant de retrouver le CHSCT dans les CSSCT [commissions santé, sécurité et conditions de travail] et le délégué du personnel dans le représentant de proximité ». Un constat partagé par Karl Ghazi, secrétaire général de la CGT Commerce de Paris, qui a animé des formations d'élus pour les préparer à la négociation : « Nous avons insisté sur le fait de ne pas considérer le CSE comme un ersatz mais de l'envisager comme quelque chose de nouveau à construire. Cependant, cela n'a pas été facile pour les équipes syndicales, d'autant que les DRH se montraient frileux et cherchaient aussi à reproduire l'ancien. »

« Si nous n'étions pas là pour relayer ce qui se passe sur le terrain au niveau des conditions de travail, ça exploserait. »



structures, l'effet a été moindre puisque la délégation unique du personnel (DUP) fusionnait déjà tout ou partie des prérogatives des élus. En revanche, dans les grands groupes et les grosses PME, la modification des règles portant sur la reconnaissance de l'établissement distinct a eu un impact important car, à cette occasion, les employeurs ont eu la pos-

PÉRIMÈTRE RÉDUIT DE LA REPRÉSENTATION

Tout le monde commence à mesurer l'ampleur du changement. Même si, dans les petites

sibilité de revoir le périmètre de la représentation du personnel. Une brèche dans laquelle se sont largement engouffrées les directions des entreprises interrogées par les deux cabinets : « *Le nombre d'établissements distincts, dotés précédemment de leur propre comité d'établissement, a ainsi été réduit plus ou moins fortement.* » Et les auteurs de donner de nombreux exemples significatifs : dans un centre hospitalier privé employant 1 000 personnes, les quatre anciens comités d'entreprise ont fusionné en un seul CSE ; dans une société informatique, la négociation a abouti à la création de trois CSE et huit CSSCT, en lieu et place de sept CE et de douze CHSCT.

DIFFICILE DE GARDER LE CONTACT AVEC LA RÉALITÉ

Martine Bayard, déléguée syndicale centrale adjointe FO chez Orange, dresse un bilan sans appel : « *Il y a dorénavant quatorze CSE, dont certains s'occupent de plus de 10 000 salariés.* » « *A la SNCF, l'entreprise comptait 600 CHSCT, qui concernaient entre 100 et 1 000 salariés chacun, relate Mathieu Borie, secrétaire fédéral de SUD Rail. Alors qu'aucun accord national n'a été signé, la direction a imposé trente-trois CSE à l'échelle du territoire. Y parler de droit d'alerte pour danger grave et imminent quand aucun représentant n'a idée du terrain, c'est désincarné, c'est une étude de cas virtuelle.* »

C'est bien la question qui se pose aujourd'hui : qu'advient-il de la santé au travail dans ce grand chamboule-tout ? Au moins quatre réunions annuelles du CSE doivent porter sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail. Mais comment garder de la proximité avec les réalités de terrain quand les instances sont concentrées et les moyens restreints ? En théorie, le CSE dispose de certains outils. Il peut réaliser des ins-



pections à intervalles réguliers. Il conserve le droit d'enquête, qui était dévolu au CHSCT, en cas d'accident du travail, de risque grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il lui est possible d'actionner un droit d'alerte, qui fonctionne selon le même principe que celui du CHSCT. Il se réunit en cas de danger grave.

Mais ses élus ne peuvent être au four et au moulin, et notamment sur le front des conditions de travail. Deux mécanismes sont censés leur apporter du soutien et leur permettre de garder un lien proche avec le vécu des salariés. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la CSSCT est obligatoire. Reste que l'ins-

« Parler en CSE de droit d'alerte pour danger grave et imminent quand aucun élu n'a idée du terrain, c'est une étude de cas virtuelle. »



tance n'est pas dotée de la personnalité morale ; elle n'a pas de pouvoir de décision. « *Nous donnons notre avis sur une nouvelle organisation, par exemple, mais*



c'est le CSE qui avalise l'avis final ; c'est aussi lui qui décide des expertises », souligne Hervé Desitter, élu CFDT du CHSCT pendant quinze ans chez Krys et désormais membre de la CSSCT – avec trois heures de délégation en moins. « Avec le CHSCT, on pouvait ester en justice, ce qui n'est plus le cas maintenant »¹, poursuit le syndicaliste, qui décrit le quotidien de la nouvelle commission : « Nous réalisons une enquête dès qu'il y a un accident du travail, nous faisons des visites et des observations de poste. Deux enquêtes sont en cours, l'une sur un problème d'éclairage, l'autre sur une bagarre entre deux salariés de la production. Nous avons un rôle d'expert. »

« On continue de faire connaître les difficultés, mais il n'y a plus de suivi. Or, sans celui-ci, il n'y a pas vraiment de prise en compte de la part de l'employeur... »



Or, pour retrouver des marges de manœuvre, « il faut que ça se passe bien entre les organisations syndicales et l'employeur », insiste un responsable syn-

dical souhaitant garder l'anonymat. Et que les élus aient le temps de se former. Sinon la CSSCT risque malheureusement d'être cantonnée à une simple courroie de transmission des informations, sans capacité d'action.

« De quels moyens dispose-t-on si la CSSCT n'est pas écoutée ? Comment peut-on alors alerter la direction ? » s'interroge Martine Bayard chez Orange. « Avant, on avait un procès-verbal de la réunion de CHSCT, avec la liste des problèmes identifiés, les propositions pouvant les résoudre et des délais fixés pour les mettre en œuvre. Il y avait une trace concrète, se souvient William Audoux chez Renault-Cléon. Désormais, on

continue de faire connaître les difficultés, mais il n'y a plus de suivi. Or, sans celui-ci, il n'y a pas vraiment de prise en compte de la part de l'employeur... » Ce

P-V est un document essentiel puisqu'il peut parvenir à l'inspecteur du travail et être opposable à la direction en cas d'accident. « *L'encadrement était d'ailleurs demandeur de ce suivi* », précise le représentant du personnel. Qui voit déjà les conséquences dans les ateliers : « *L'état des sols s'est dégradé, des machines ont des caillebotis abîmés, etc. Maintenant, les choses traînent.* » Il en va de même pour le second acteur prévu par les ordonnances : le représentant de proximité (RP). Sa présence n'est pas obligatoire – tout dépend là encore de l'accord négocié – et sa fonction, sur laquelle les textes ne disent rien, reste à inventer. « *Dans les secteurs où le risque d'atteintes à la santé ne saute pas aux yeux, on obtient difficilement que des représentants de proximité soient mis en place,* remarque Karl Ghazi. *Et quand ils existent, soit on leur donne des droits en plus, soit ils servent de gendarmes pour la direction en disant qu'Untel n'a pas mis ses chaussures de sécurité. Ils deviennent parfois des auxiliaires de sanction.* »

« IL FAUDRA DES RÉUNIONS D'UNE SEMAINE »

La façon dont les cartes ont été rebattues ne facilite pas la tâche des élus. « *Chez Orange, il y avait 257 CHSCT, chacun sur un secteur géographique relativement restreint dans l'entreprise ; leurs membres connaissaient bien les équipes et les services,* rappelle Martine Bayard. *Aujourd'hui, les 85 CSSCT couvrent pour certaines un territoire grand comme le quart de la France ; elles ont seulement seize membres, avec vingt-quatre heures de délégation par mois, et interviennent par métiers. Prenons l'exemple des techniciens, qui se rendent au domicile des clients. Leur vécu professionnel n'est pas le même selon qu'ils travaillent à Dunkerque ou dans les Vosges : ce ne sont pas les mêmes risques sur la route, pas les mêmes équipements, etc.* »

« Dans les secteurs où le risque d'atteintes à la santé ne saute pas aux yeux, on obtient difficilement que des représentants de proximité soient mis en place. »



Chez Renault-Cléon, alors qu'il existait un CHSCT par bâtiment, la nouvelle organisation fait un peu cavalier tout le monde : « *Cela pose un problème pour aller rencontrer les gars sur tout le site,* témoigne William Audoux. *On nous demande de faire des visites chronométrées d'une heure trente, c'est juste impossible.* » S'il juge positive la création de neuf « commissions de proximité » pour parler des difficultés du travail dans les ateliers, il ne voit pas encore très bien comment articuler leur action avec la CSSCT et le CSE : « *Si tout doit être traité au niveau de l'instance centrale, il faudra des réunions d'une semaine.* »

C'est également une des craintes de Johnny Favre : que les plénières de CSE se bornent à être une compilation des questions portées par les CSSCT et les représentants de proximité et qu'elles s'éternisent sur plusieurs jours. Les auteurs du rapport Orseu-Amnyos redoutent eux aussi un excès de formalisme, synonyme d'un affaiblissement de la régulation sociale au fil de l'eau : « *De nombreuses monographies mettent en avant le risque d'embolisation du CSE, c'est-à-dire d'une saturation en temps et en qualité des réunions, si les sujets de proximité assimilables à des questions DP remontent de façon non régulée au CSE.* »

D'autant plus que des réunions exceptionnelles s'ajoutent au calendrier. Quand un droit d'alerte pour danger grave et imminent est exercé, le CSE doit être convoqué dans les vingt-quatre heures. A la SNCF, le secrétaire fédéral de SUD Rail déplore une situation compliquée, à cause de la diversité des prérogatives des CSE, d'un territoire à l'autre : « *Certains ont plus d'heures que le minimum prévu, d'autres plus d'élus ; certaines CSSCT ont plus de missions. On a des cadrages par activités, d'autres par métiers, d'autres encore par secteurs géographiques. On a toutes les configurations et tous les pièges possibles.* » #

Elsa Fayner

1. Ce droit est maintenant dévolu au CSE.

Changement de braquet pour les relations sociales

La structuration du dialogue social est désormais très hétérogène dans les entreprises. Les organisations syndicales jouent un rôle crucial dans la conduite du changement. Afin que les conditions de travail ne passent pas à la trappe.

Par **Bernard Dugué**,
ergonome, enseignant-chercheur
à l'institut polytechnique de Bordeaux (Bordeaux INP).

Le regroupement des trois anciennes instances de représentation du personnel constitue un changement de paradigme dans les relations sociales. Ce qui était encadré par la loi est désormais renvoyé pour beaucoup à la négociation d'entreprise, où le rapport de force est généralement moins favorable aux salariés. Sans préjuger des évolutions, trois caractéristiques marquent déjà le fonctionnement du comité social et économique (CSE). Tout d'abord, une plus grande centralisation du dialogue social s'opère à deux niveaux : d'un côté, la fusion des instances en une

seule ; de l'autre, la diminution du nombre de CSE, là où existaient auparavant plusieurs CE, CHSCT ou DP dans les entreprises avec plusieurs établissements. Ensuite, cette évolution s'accompagne d'une baisse des moyens, même si c'est avec des disparités ; cela, conjugué à une augmentation des tâches, va aboutir à un effet de ciseau pour les élus, qui risquent d'être rapidement débordés. Enfin, nous constatons une très grande hétérogénéité des configurations de structuration du dialogue social, fruit des négociations.

C'est un tournant pour les acteurs sociaux. Ils vont devoir préserver la culture du dialogue lorsque celle-ci était satisfaisante à leurs yeux, mais aussi prendre d'autres marques, établir de nouveaux modes de relations et chercher un modus opérationnel permettant d'assurer une représentation efficace des salariés. De quelle manière les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail vont remonter et être traitées dans les réunions



PLAN DE TRAVAIL ANNUEL



assumer les multiples casquettes que doivent porter les nouveaux membres du CSE ; certains démissionnent déjà devant l'ampleur de la tâche. Il est possible par ailleurs que les anciens élus CHSCT, qui montraient une appétence pour les questions qui y étaient abordées ainsi que pour un mode de fonctionnement plus proche du terrain, ne se déclarent pas intéressés. Or leur implication est essentielle. Ensuite, comment une instance centrale unique va-t-elle parvenir à maintenir une proximité avec les salariés et garder la main sur les sujets à traiter, sans zapper de l'un à l'autre ? Le plan de travail annuel du CSE devient dès lors un outil de pilotage stratégique, sur lequel élus et organisations syndicales ont intérêt à s'accorder. A cet « agenda social » de

de CSE ? Voilà qui doit être au centre des préoccupations. Dans les entreprises qui en seront dotées, les liens entre la commission dédiée à ces sujets¹ et le CSE, de même que le rôle respectif de chacun, notamment concernant le travail de terrain, seront déterminants dans l'efficacité de la prise en compte de la santé. Dans ce cadre plus complexe et incertain, les organisations syndicales ont toutefois un certain nombre de cartes entre les mains pour peser sur la mise en œuvre de la loi. Autrement dit, pour que l'on retrouve, dans des choix concrets, l'importance donnée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Quels sont ces leviers ?

UN AGENDA SOCIAL

La manière dont sont composées les listes des candidats au CSE constitue un premier élément de décision. Quelles compétences sont mises en avant ? Tous les représentants du personnel ne sont pas prêts à

finir les priorités à partir du bilan annuel de l'entreprise, des constats de la médecine du travail, des situations à risque identifiées par les élus, des plaintes ou propositions portées par des salariés. Ces axes de travail prioritaires peuvent servir de fil rouge dans la communication du CSE et être proposés comme sujets de négociation avec l'employeur.

Le plan de travail est un support qui témoigne d'une volonté de remédier à l'éloignement du terrain dans la place qu'il donne aux dispositifs permettant le lien avec les salariés : contenu des visites d'inspection, planification de l'analyse des risques pour alimenter le document unique, organisation des enquêtes après accident du travail en coordination avec les acteurs de la prévention, analyse des conditions de travail avec les personnes concernées, etc.

Cela suppose cependant de trouver les moyens de s'occuper des problèmes du quotidien, ceux qui étaient

auparavant traités par les DP ou les élus CHSCT, parfois sans attendre une réunion officielle, tels que la situation spécifique d'un salarié, une difficulté dans l'application d'un accord, des aménagements dans l'organisation du travail d'une unité, ou encore le respect d'une disposition conventionnelle (voir l'article page 40). Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens sont déterminés par la négociation locale, apporteront sans doute une réponse partielle pour éviter l'asphyxie du CSE.

VEILLER AU RESPECT DES PRÉROGATIVES

La formation des élus représente également une préoccupation cruciale (voir l'article page 40). Celle de trois ou cinq jours à la santé, sécurité et conditions de travail concerne bien tous les membres du CSE. Elle relève d'un droit individuel qui sera activé... ou pas. Les secrétaires de CSE devront y être attentifs. De plus, ce minimum légal est bien en deçà de ce qui serait nécessaire pour que les élus puissent embrasser des sujets aussi variés que les ambiances physiques de travail, la sécurité, les principes de conception de postes, les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, etc. Une piste peut être envisagée : construire un plan de formation sur la durée du mandat, permettant une montée en compétences de l'ensemble des représentants du personnel. Ce qui se traduit par des choix budgétaires pour le CSE et une négociation avec l'employeur. Un autre point nécessite l'attention, celui de la répartition des missions entre CSE et CSSCT. Parce que le CSE risque de ne pas faire face à toutes les exigences, il sera tentant de céder à la facilité en transférant à la commission certaines de ses tâches essentielles, comme le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou la consultation en cas de projet important. Or celle-ci n'agit que par délégation et n'a aucun pouvoir propre ; les réunions de CSE seraient alors privées d'un débat capital pour éclairer les choix de l'entreprise et agir sur l'organisation du travail.

Si la baisse des moyens rend incontestablement le travail des élus difficile, il devient prioritaire de bien utiliser ceux dont on dispose. Dans cette perspective, toute réorganisation ou tout projet s'avère être un moment test. Lors des consultations, l'avis formulé doit couvrir aussi bien les aspects économiques que ceux en lien avec les conditions de travail. Mais pour ce faire, il n'est pas possible de se passer de ce que les salariés ont à dire de leur travail et de leurs difficultés. Pour l'exprimer de manière un peu abrupte, l'avis des représentants du personnel lors d'une consultation se construit autant avec les personnes concernées que dans le local syndical. Même si l'esprit des nouvelles règles n'est manifestement pas celui-ci.

Au bout du compte, nous verrons si, dans cette nouvelle configuration, les représentants du personnel peuvent se poser en réelle ligne de défense par rapport aux risques professionnels et être des acteurs reconnus de l'amélioration des conditions de travail. Ils ont besoin, encore plus qu'hier, de s'appuyer sur les représentants institutionnels : l'Inspection du travail, les contrôleurs de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), ceux de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB) ou les conseillers de la Mutualité sociale agricole (MSA), les médecins du travail, les ergonomes des services de santé au travail. Leur présence à des réunions

Les élus
ont besoin, encore
plus qu'hier,
de s'appuyer
sur les représentants
institutionnels.



de CSE est un enjeu qui nécessite une bonne organisation et un respect des ordres du jour. Dans ce contexte de changement des relations sociales, les délégués syndicaux et le secrétaire du CSE endossent une grande responsabilité par les accords que les premiers signent et le rôle que joue le second dans la bonne marche de l'instance. Rien ne sera facile. Aux syndicats de montrer que la santé au travail est une priorité. « *Le pessimisme est d'humeur, l'optimisme est de volonté* », disait le philosophe Alain. #

1. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).



Quand le recours à l'expert devient payant

Le comité social et économique, en cas d'expertise sur un projet important, doit désormais puiser dans son budget de fonctionnement pour financer 20 % de la prestation... sauf s'il n'en a pas les moyens. Il existe néanmoins une brèche que les élus peuvent exploiter.

Par **François Cochet**,
directeur santé au travail du cabinet Secafi.

En théorie, le comité social et économique (CSE) a hérité des prérogatives du CHSCT. En matière de conditions de travail, il peut demander l'aide d'un expert habilité¹ en cas de risque grave ou lorsque l'employeur le consulte sur un projet important. Mais le diable se niche dans les détails ! En effet, quand on parle d'expertise sur un projet important, le CSE doit régler 20 % des honoraires du cabinet sur son budget de fonctionnement, alors que l'employeur en payait la totalité auparavant. Place, donc, au cofinancement. Ce principe s'applique aussi à d'autres prestations, comme le recours à un expert-comptable pour analyser les orientations stratégiques de l'entreprise ou lorsqu'un droit d'alerte économique est déclenché par le CSE. Les nouveaux élus, en particulier dans les entreprises moyennes où ils ne disposent que d'un maigre budget, se disent que, dans ces conditions, l'expertise n'est plus pour eux.

Et c'est bien là l'objectif poursuivi par le gouvernement. Le Medef martelait depuis des années que les CHSCT outrepassaient leurs droits et demandaient trop d'expertises. Comme pour les dépenses de santé, on agit en instaurant un ticket modérateur pour réduire de préten-

dus abus ! Avec d'ailleurs la même dérive : un recul de la prévention et des « maux du travail » ne pouvant plus être soignés à temps, ce qui entraîne une dégradation de la situation, encore plus difficile à traiter demain. Les chiffres sont pourtant connus : seuls 5 % des CHSCT faisaient appel à un expert chaque année.

UN BUDGET TOUT JUSTE SUFFISANT

Une lecture plus attentive des textes ouvre toutefois quelques perspectives, qui permettront aux représentants du personnel de se montrer plus offensifs. Rappelons tout d'abord ce qu'était le budget de fonctionnement du comité d'entreprise institué par les lois Auroux : l'employeur devait contribuer à hauteur de 0,2 % de la masse salariale. C'est la même obligation dans le cas du CSE aujourd'hui. Ce budget se distingue de celui des œuvres sociales, qui n'est pas encadré légalement. La dotation de fonctionnement couvre le salaire de l'employé administratif, l'informatique, l'assurance, les fournitures, les déplacements, les honoraires de conseil juridique, etc. Par exemple, dans une entreprise de 300 personnes où la rémunération annuelle moyenne

En réunissant les instances, le législateur a ainsi mis à la charge du CSE les dépenses engagées pour s'occuper des conditions de travail.

8

est de 30 000 euros, la masse salariale s'élève à 9 millions et le budget du CSE à 18 000 euros. Ce qui est juste suffisant pour couvrir les dépenses courantes. Rappelons aussi que le fonctionnement du CHSCT, qui n'avait pas de budget propre, était entièrement financé par l'employeur. En réunissant les instances, le législateur a ainsi mis à la charge du CSE les dépenses engagées pour s'occuper des conditions de travail (achats de

documentation, déplacements sur le terrain). Pour payer une expertise, il faudrait donc que l'instance ait dégagé un excédent budgétaire. Cela existe, mais il s'agit souvent d'entreprises prospères où les besoins d'expertise sont rares. Dans celles en difficulté, les élus font davantage appel à des professionnels extérieurs : ils ont besoin de l'expert-comptable pour examiner les orientations stratégiques, ainsi que de l'expert habilité pour comprendre les effets des restructurations sur la santé.

SUR ATTESTATION DE L'EXPERT-COMPTABLE

En maintenant le droit à expertise tout en ne permettant pas, en pratique, à de nombreux CSE d'y recourir, le législateur prenait un risque juridique. Un amendement est donc venu préciser que « toutes les expertises habituellement en cofinancement sont financées à 100 % par l'employeur quand le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant »². Le Conseil constitutionnel a validé le texte en indiquant que « même dans les cas où un cofinancement par le comité social et économique est en principe exigé, le troisième point de l'article L. 2315-80 [du Code du travail, NDLR] prévoit une prise en charge intégrale par l'employeur si le budget de fonctionnement du comité, au moment où il décide de recourir à l'expertise, s'avère insuffisant pour couvrir [son] coût ». A condition toutefois qu'aucun excédent n'ait été transféré au budget destiné aux activités sociales et culturelles au cours des trois années précédentes. Dès lors, si le CSE ne peut payer sa part de 20 %, l'employeur règle tout comme auparavant³. Reste à se mettre d'accord sur la notion de « budget insuffisant ».

Reprenons l'exemple de l'entreprise de 300 salariés. On voit bien que, si le CSE payait 20 % du montant d'une expertise, il ne serait plus à même de fonctionner : il lui faudrait licencier son employé, restreindre les déplacements des élus ou renoncer aux services de son avocat. La meilleure solution qui s'offre à lui ? Demander à son expert-comptable une attestation constatant qu'il n'est pas en mesure de financer l'expertise. Si l'employeur est de bonne foi, il prendra alors en charge son coût entier.



Les ordonnances attribuent au CSE central des prérogatives en matière de santé au travail. La plupart des informations et consultations sur les projets importants doivent se faire à son niveau, et non à celui des CSE d'établissement. Il lui revient alors de choisir un expert et de payer 20 % de ses honoraires. Le problème est que la loi n'a pas prévu de budget de fonctionnement pour le comité central ! L'article L. 2315-62 indique : « Dans les entreprises comportant plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement, le budget de fonctionnement du comité social et économique central est déterminé par accord entre le comité central et les comités d'établissement. » Ces accords prévoient généralement de couvrir les frais courants de l'instance centrale. Il sera donc probablement fréquent que celle-ci ne soit pas en mesure de financer la quote-part des expertises. On retombe alors dans le cas précédent : le budget étant insuffisant, c'est à l'employeur de payer toute la facture. Les élus doivent monter au créneau pour se donner les moyens d'être conseillés dans cette tâche complexe qu'est l'amélioration des conditions de travail. #

1. L'expert du CHSCT devait être agréé. Celui du CSE devra être certifié, mais le processus a pris beaucoup de retard. Le terme générique « habilité » recouvre les deux situations.

2. Article L. 2315-80 du Code du travail.

3. A noter que l'article L. 2315-86 du Code du travail définit la possibilité pour l'employeur de « contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise ».

Formez-vous !

Voilà les élus désormais confrontés à une multitude de sujets à embrasser. Ce qui signifie une somme de compétences à maîtriser. En santé, sécurité et conditions de travail, la formation est un droit qu'il est impératif de faire valoir.

Par **Dominique Lanoë**,
président du Syndicat des experts agréés CHSCT.

Elus du personnel, avec l'entrée en scène du comité social et économique (CSE), vous n'avez jamais eu autant besoin qu'aujourd'hui de vous former pour exercer votre mandat. La multiplication des sujets que vous allez aborder dans cette instance unique, qui comporte souvent moins d'élus que dans l'ancienne configuration, le rend encore plus nécessaire. Et quand il s'agit d'acquérir des compétences en santé au travail, c'est tout sauf une formalité. L'esprit de la loi est clair : tous les élus du CSE, titulaires comme suppléants, ont droit à une formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que le spécifie dans l'article L. 2315-18 du Code du travail, issu de l'ordonnance du 5 septembre 2018. Elle est de trois jours dans les entreprises comptant moins de 300 salariés et de cinq jours dans les autres.

BATAILLE EN VUE

Mais y accéder ne se révèle pas si simple, surtout depuis le 18 décembre dernier. Le ministère du Travail a en effet opéré une volte-face, en publiant un nouveau jeu de questions-réponses sur le CSE¹, lequel restreint cette obligation aux seuls membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). « Une formation similaire des autres élus du CSE doit être encouragée, notamment en l'absence d'une telle commission », indique le document. Un complet revirement, puisque la précédente version de ce vade-mecum, datée d'avril 2018, précisait que tous les représentants du CSE pouvaient en béné-

ficier, « quel que soit l'effectif de l'entreprise, y compris lorsque existe une CSSCT ». A l'évidence, l'administration a cédé aux pressions du patronat sur ce sujet sensible. Dans les entreprises, on a en effet noté une résistance de certains employeurs, bien décidés à limiter l'accès à la formation aux seuls délégués des CSSCT. Ils se réfèrent pour cela à une version antérieure des ordonnances travail, celle du 22 septembre 2017, qui octroyait effectivement ce droit uniquement aux membres de ladite commission. Or, suivant l'avis du Conseil constitutionnel de mars 2018, qui avait rappelé les principes d'égalité et de droits constants, l'ordonnance du 5 septembre 2018 avait rectifié le tir en stipulant que la formation bénéficiait à tous les élus du CSE. Ce qui tombe sous le sens, puisque chaque élu de l'instance a la responsabilité d'intervenir sur les questions de santé ou de conditions de travail. La bataille sur ce droit fondamental ne fait donc que commencer.

A l'évidence,
le ministère
du Travail a cédé
aux pressions
du patronat.



UN DROIT INDIVIDUEL

Même si la rédaction finale de la loi prévoit que le droit à la formation concerne tous les représentants du personnel, il convient d'insister. Elle n'est pas réservée aux seuls titulaires ; les suppléants peuvent également la suivre. Cela n'est pas un détail, car il est essentiel que ces élus, dont le rôle est minimisé par rapport à celui qu'ils tenaient

dans les anciennes instances, se sentent néanmoins investis. Enfin, autre point de vigilance, le choix de l'organisme de formation est un droit individuel – ce qui était déjà le cas auparavant. L'employeur ne peut donc pas imposer un formateur de son cru ou de son réseau. Il est préférable de se tourner vers un organisme compétent et capable de se placer du point de vue des représentants du personnel. #

1. Comité social et économique : 117 questions-réponses, ministère du Travail, 18 décembre 2018.

Vers un déclin de l'expertise en santé au travail ?

La mise en place d'une institution unique s'accompagne d'une logique d'expertise unique. Les cabinets naguère spécialisés auprès des CHSCT font face à une baisse des demandes et à de nouvelles contraintes, qui impactent le métier.

La chute est inquiétante : en 2019, les expertises en santé au travail ont reculé de 30 %. Cette évaluation, réalisée par le Syndicat des experts agréés CHSCT (SEA-CHSCT), donne le ton, alors que, fin novembre, seule un peu plus de la moitié des entreprises avait mis en place leur comité social et économique (CSE). A cette forte diminution, Dominique Lanoë, président du syndicat, avance plusieurs explications : « *Nous sommes passés d'une logique de proximité du terrain qui prévalait depuis les années 1980 à une autre où le périmètre du CSE, bien plus étendu, affaiblit la remontée des situations locales. Par ailleurs, les représentants du personnel, moins nombreux, sont submergés par des sujets divers, comme les réorganisations, les problèmes d'emploi, etc. Enfin, les élus des anciens CHSCT se trouvent peu présents dans la nouvelle instance, entraînant une véritable perte d'expérience et de compétence.* » Si elle observe également cette baisse, Véronique Poète, ergonome au cabinet Alternatives ergonomiques, tempère le constat en évoquant « *une année de transition, soit parce que des expertises ont été votées rapidement lorsqu'existaient encore les CHSCT, soit à l'inverse parce que les représentants du personnel se trouvent dans une période d'apprentissage des nouvelles modalités* ». La diminution des demandes d'expertise sur les conditions de travail met déjà en difficulté des cabinets, qui réduisent le nombre de collaborateurs ; à terme, certains pourraient mettre la clé sous la porte.

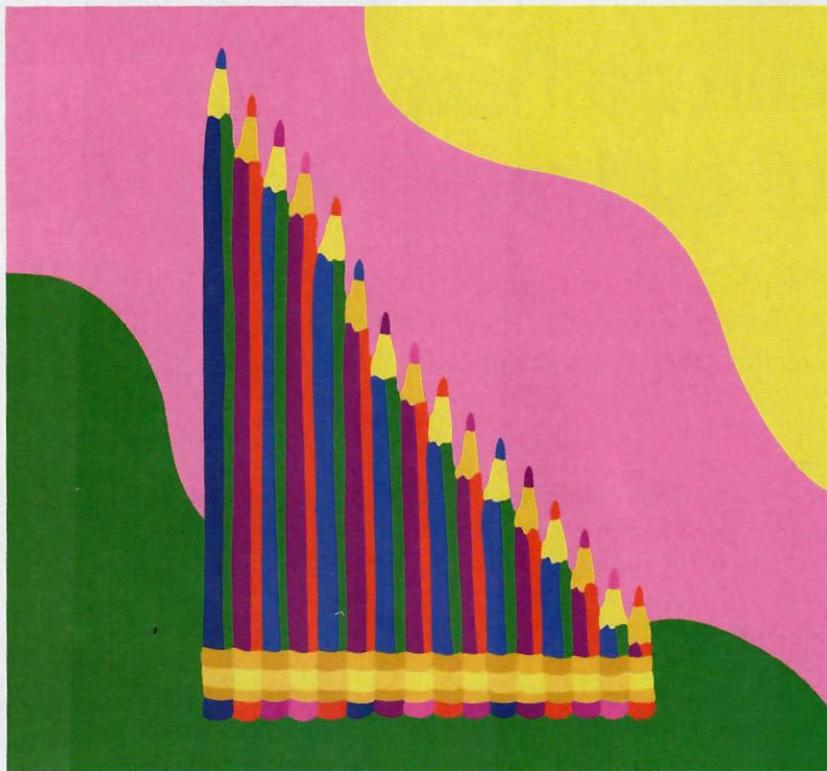
Contrairement aux anciennes instances aux contours dessinés par la loi, les CSE ont été négociés entreprise par entreprise, ce qui modifie l'approche des experts. « *Nous devons d'abord comprendre comment chacun fonctionne, explique Stéphanie Gallioz, intervenante CHSCT au cabinet Syndex. Et notamment voir quels moyens ils se sont donnés pour aborder les conditions de travail. Les frontières diffèrent d'une entreprise à une autre, d'un établissement à un autre.* » Cette spécificité

de la nouvelle institution ne facilite pas, entre autres, la formation des élus. « *La diversité des accords négociés rend plus compliqués le partage d'expériences et l'analyse* », constate Véronique Poète.

MENACES SUR LA QUALITÉ

Sans compter que les deux domaines de l'expertise en santé, sécurité et conditions de travail ont évolué avec les ordonnances travail. En matière de risque grave, l'expertise doit désormais être effectuée en deux mois. « *Un allongement de ce délai à quatre mois est*





soumis à un hypothétique accord, c'est-à-dire au bon vouloir des employeurs, qui n'ont pas toujours envie de voir une personne extérieure identifier des risques jusqu'ici mal appréhendés », souligne Nicolas Spire, sociologue du travail au cabinet Aptéis. On peut craindre une altération de la qualité des enquêtes, faute de temps.

« Sur certaines missions, en cas de risque chimique par exemple, les investigations sur les expositions et les produits, la campagne de prélèvement par un laboratoire, l'analyse des résultats et les recherches bibliographiques concernant les effets sur la santé des salariés ne tiennent pas dans un délai de quatre mois, encore moins de deux, affirme Frédéric Doniczka, gérant du cabinet CEDAET et représentant de l'Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT (Adeaic). Notre association a attaqué le décret devant le Conseil d'Etat sur le fait qu'il n'était pas possible de travailler sur des questions complexes dans ce laps de temps. »

Quant aux expertises relatives aux projets importants modifiant les conditions de travail, les CSE doivent dorénavant puiser dans leur budget de fonctionnement pour financer 20 % de leur coût. Ce qui, mécaniquement, freine le recours à ces démarches (voir p. 38). Régulièrement, les cabinets se trouvent contraints de négocier

avec les représentants du personnel le montant de l'expertise et donc son périmètre, avec le risque d'une analyse moins fine. De même qu'ils peuvent faire appel aux experts-comptables pour examiner les finances de l'entreprise, les élus – qui doivent être maintenant consultés sur la politique sociale – ont la possibilité de leur demander une expertise sur ce thème, comprenant éventuellement un volet conditions de travail. D'où le désarroi des cabinets spécialisés, selon Nicolas Spire : « Dans cette expertise qui n'est pas centrée sur la santé au travail, on emploie une méthodologie à grosses mailles, sans les exigences qualitatives qui sont les nôtres.

Les élus auront l'illusion d'avoir traité le sujet et seront moins enclins à demander une intervention dédiée aux conditions de travail et aux risques professionnels. Nous redoutons que notre métier ne se résume à devenir les suppléants des cabinets d'expertise comptable et que ne soient privilégiées, pour aller plus vite, des études à partir de questionnaires, moins précises et moins utiles en matière d'analyse des conditions de travail. Si le droit à l'expertise

« Si le droit à l'expertise recule, la prévention recule. »

✚

recule, la prévention recule. Cela aura des conséquences sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. » « La nouvelle loi affaiblit les dispositifs propres à recueillir les difficultés des salariés, mais casser le thermomètre n'a jamais empêché la fièvre », renchérit Dominique Lanoë.

Responsable du bureau Secafi de Nantes, Emilie Chatain se veut plus optimiste : « Depuis une dizaine d'années, notre cabinet cherchait à faire travailler ensemble ses experts auprès des CE et ceux auprès des CHSCT parce que le sujet des conditions de travail était souvent regardé trop tardivement par rapport aux orientations économiques et stratégiques. Si on accompagne bien les représentants du personnel, le CSE peut offrir l'opportunité de mieux anticiper et défendre les enjeux du travail au cœur du dialogue social. » #

Corinne Renou-Natviel



« Le risque de s'enfermer dans des débats théoriques est réel »

Marcel Grignard, ex-secrétaire national de la CFDT, copréside le comité d'évaluation des ordonnances travail. Il dresse un premier bilan de la mise en place des CSE.

Quels étaient les objectifs des ordonnances travail ?

Marcel Grignard : Avec le CSE et l'élargissement du champ de la négociation au niveau de l'entreprise, il s'agit de donner plus de poids aux acteurs au plus près des problèmes, là où ils se posent. C'est ce que je comprends du discours politique qui accompagne ces ordonnances. Le vrai enjeu est de savoir comment ces textes amènent à changer les pratiques. Ce n'est pas une affaire de réglementation. C'est un changement de culture, qui dépend des acteurs et, dans certains cas, de l'accompagnement proposé. Dans un premier temps, le comité d'évaluation a observé comment les ordonnances étaient comprises dans les entreprises et dans les branches. Puis il a regardé comment les CSE se construisaient.

Quels constats faites-vous sur l'installation des CSE jusqu'à présent ?

M.G. : En septembre 2019, près de 40 000 CSE étaient en place. Nous avons noté des situations de carence dues à l'absence de candidats, en particulier dans les petites entreprises. En octobre et novembre, à l'approche de l'échéance du 1^{er} janvier, le rythme de création s'est accéléré. Nous avons également étudié la manière dont les CSE ont été déployés. Nous ne disposons pas encore de chiffres précis, mais il semble que cette mise en place s'est largement faite par décision unilatérale de l'em-

ployeur. Et lorsqu'il y a eu négociation, celle-ci n'a pas souvent été innovante, les employeurs y voyant l'occasion de rationaliser, tandis que les représentants des salariés tentaient de limiter la baisse des moyens. Il s'est souvent agi de construire en retrouvant les repères d'avant. Rares sont les partenaires sociaux qui ont eu une approche prospective.

« Nous ne disposons pas encore de chiffres précis, mais il semble que la mise en place des CSE s'est largement faite par décision unilatérale de l'employeur. »



Quelles questions essentielles restent à suivre en matière de santé au travail ?

M.G. : Pour le CSE, l'enjeu est de reprendre les prérogatives du CHSCT, non pas pour reproduire ce qui se faisait, mais pour réarticuler la santé au travail avec la stratégie de l'entreprise. Alors que l'instance unique se retrouve avec un nombre important de missions à remplir, il lui faut être capable

de décrypter les enjeux de chacune et de hiérarchiser. Un autre point de vigilance concerne les relations entre le CSE et le terrain, avec l'appui de la commission santé, sécurité et conditions de travail et des représentants de proximité, quand ils existent. Le comité doit savoir déléguer, faire confiance aux représentants des diverses commissions sans pour autant se désresponsabiliser. L'équilibre n'est pas évident à trouver, mais le risque de se déconnecter du vécu des salariés et de s'enfermer dans des débats théoriques est bien réel. #

Propos recueillis par Elsa Fayner