



Rendez-nous un CHSCT !

Par Sabine Dreyfus, rédactrice en chef

En cette fin d'été post-olympique, la santé et la sécurité au travail vont-elles parvenir à se hisser de nouveau sur le podium ? Certes, elles n'ont jamais vraiment fait la course en tête parmi les préoccupations des entreprises et des pouvoirs publics, mais elles avaient, bon an mal an, réussi à rester sur le terrain, portées par le CHSCT et son rôle de contre-pouvoir face à des organisations managériales agressives ou des conditions de travail dangereuses.

En fusionnant au sein d'un comité social et économique (CSE) unique les trois instances représentatives du personnel (IRP), les ordonnances Macron de 2017, sous couvert de simplifier le dialogue social, ont fait de la santé et de la sécurité « *les grandes perdantes* » de cette réforme, selon nombre d'observateurs.

Avec la disparition du CHSCT, les représentants du personnel n'ont pas seulement perdu les heures de délégation qu'ils pouvaient exclusivement consacrer à la défense des conditions de travail. Ils ont aussi vu se concentrer sur un petit nombre d'entre eux une masse de sujets tous plus importants les uns que les autres, de la situation économique de leur entreprise à la

politique de rémunération, en passant par la formation ou les activités sociales et culturelles, amoindissant mécaniquement leur capacité à veiller au respect de l'obligation de sécurité de l'employeur, voire les coupant littéralement de leur proximité avec le terrain du travail.

Ce mouvement emblématique de la dégradation des relations sociales organisée au nom de la rationalisation suscite le découragement militant et porte en lui les germes d'une crise durable de la représentation des salariés. Pourtant, à l'heure où le « *faire plus avec moins* » tend à devenir la norme, où les mauvaises conditions de travail sont responsables de deux décès accidentels par jour, il est urgent que les sujets de santé et de sécurité retrouvent une place de choix dans le dialogue social au cœur des entreprises.

Réclamé par la plupart des organisations syndicales, et inscrit au programme du Nouveau Front populaire, le rétablissement d'une instance dédiée à la santé au travail n'apparaissait pas totalement incongru après les élections du 7 juillet. Mais depuis le 5 septembre et la nomination du nouveau Premier ministre, il est peu probable que l'exécutif soit enclin à ranimer la flamme.. #

Le CHSCT, une instance à réinventer

Pour contribuer à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail au quotidien, les élus du personnel doivent retrouver une capacité d'initiative, y compris juridique. Celle-ci passe par le rétablissement urgent d'une instance de représentation autonome destinée aux questions de santé et sécurité au travail.

Par **Bernard Dugué**,

ergonome, enseignant-chercheur à l'institut polytechnique de Bordeaux (Bordeaux INP)

En dépit des efforts et des progrès réalisés dans certaines entreprises, les accidents du travail et maladies professionnelles se maintiennent à un niveau élevé et les transformations technologiques modifient en profondeur le contenu du travail. L'intensification de l'activité et les contraintes sur les temps de travail rendent plus difficile la réalisation d'un travail de qualité tout en préservant sa santé. Le développement des compétences individuelles devient plus compliqué au sein de collectifs de travail fragilisés, les évolutions sociétales et la transition écologique demandent des organisations agiles, réactives, innovantes, s'appuyant sur une intelligence qui ne soit pas qu'artificielle.

UN IMMENSE GÂCHIS

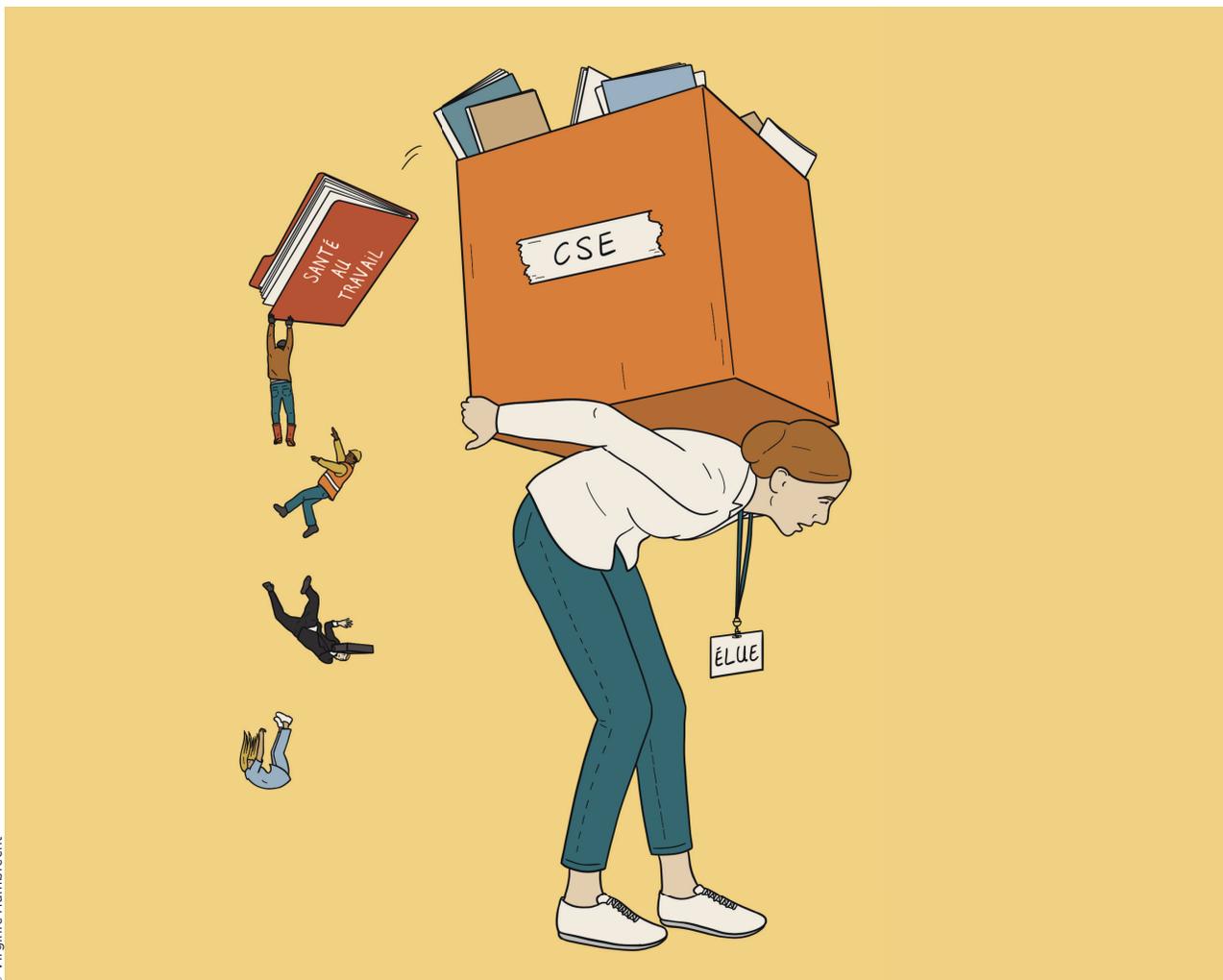
Autrement dit, la prévention des risques et des atteintes à la santé, mais aussi la réflexion sur des organisations favorisant les échanges sur le travail et ses conditions de réalisation, et permettant le développement des salariés, devraient être au cœur des préoccupations. Car si les évolutions des entreprises doivent se faire au détriment des conditions de travail, l'échec est assuré ! Pour réussir, il est indispensable de s'appuyer

sur un dialogue social intense et nourri par la confrontation avec le réel du travail.

L'ambition originelle de la réforme des institutions de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]) et leur regroupement dans un comité social et économique (CSE) était de « simplifier » les relations sociales et de mieux articuler, au sein d'une instance unique, les sujets de santé et sécurité avec les questions stratégiques et économiques de l'entreprise.

Mais regardons les choses en face : les promesses d'une meilleure prise en compte des questions liées aux conditions de travail grâce à cette fusion des instances de représentation se sont révélées illusoirs. Dans la pratique, ça ne marche pas, et c'est même le contraire qui s'est passé. En 2015, nous écrivions dans ce magazine que « *dans l'état actuel de la santé au travail, mettre à mal les CHSCT reviendrait à jouer avec le feu* ». Aujourd'hui, il y a le feu !

Les anciens CHSCT n'étaient certes pas parfaits et il était nécessaire d'apporter des améliorations à leur fonctionnement, comme l'avaient souligné plusieurs rapports. Pour autant, leur suppression a été un frein au développement de la prévention et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) se débattent toujours, avec des relais affaiblis, pour aider les entreprises à lutter contre le développement des troubles musculo-squelettiques (TMS) ou des risques psychosociaux (RPS).



© Virginie Humbrecht

Les questions de santé au travail se sont retrouvées corsetées dans une instance généraliste dont les tâches sont immenses et extrêmement diverses.

De fait, le fonctionnement des entreprises et le modèle productif dominant relèguent ces sujets au second plan, allant jusqu'à fragiliser la compétitivité des entreprises elles-mêmes, qui ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, stable, efficace... et en bonne santé.

Les décisions issues des ordonnances Travail représentent un immense gâchis qui a fait perdre beaucoup de temps et d'énergie et fait baisser les bras à de nombreux acteurs. La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail valent mieux que cela. Il est aujourd'hui urgent de réinventer une instance de représentation autonome dans l'entreprise, consacrée aux questions de santé et sécurité au travail, qui soit un véritable acteur de la prévention.

UNE CONNAISSANCE FINE DU RÉEL

Différentes raisons militent fortement en faveur d'une instance spécifique. Tout d'abord, un constat partagé :

si les enjeux de santé et de sécurité ne sont pas portés par une instance propre, ils sont moins présents dans les discussions, ils sont moins intégrés dans les projets techniques ou organisationnels et, donc, dans les arbitrages effectués. La mise en œuvre des démarches de prévention s'en trouve affaiblie, les relais sur le terrain font défaut.

Ensuite, tous les acteurs de la prévention en conviennent, les questions de santé et de sécurité sont complexes et demandent à la fois des compétences particulières et des actions qui s'inscrivent dans la durée. Les démarches mises en œuvre reposent sur l'analyse préalable des situations de travail à risque, sur l'analyse des incidents, accidents ou maladies professionnelles, et sur la mise en débat collective de ces analyses pour dégager des pistes d'action.

Pour cela, il faut à la fois du temps, des moyens et des acteurs formés sur les sujets de la santé et sécurité au travail, mais aussi sur les démarches d'enquête auprès des salariés. Ces compétences particulières, qui faisaient l'objet du référentiel de formation pour les élus de

CHSCT, se trouvent aujourd'hui dissoutes dans une trop large polyvalence des représentants du personnel au sein d'un CSE généraliste. Ceux-ci sont en effet amenés à traiter tout à la fois des questions économiques, de la stratégie de l'entreprise, de l'emploi et des qualifications, des classifications, des changements organisationnels et technologiques, des enjeux sociétaux... jusqu'aux activités sociales et culturelles. Ce n'est pas sérieux !

La réflexion sur ces questions de santé au travail a besoin d'être ancrée et alimentée en permanence par une connaissance fine du travail réel, des situations concrètes vécues par les salariés, faites de gestion d'aléas, d'adaptation permanente à des contextes variés et fluctuants. Il faut donc du temps pour enquêter sur le terrain, dans les services, pour interroger les salariés, pour comprendre leurs difficultés, mais aussi les choses qui marchent.

PARTAGER LES ANALYSES DE TERRAIN

Comment élaborer un plan de prévention des TMS, comment repérer des situations de RPS, comment intégrer les enjeux de santé et sécurité dans les projets organisationnels et techniques ? Qu'est-ce qui permet de renforcer, ou, au contraire, affaiblit les collectifs de travail ? Quelles sont les conditions nécessaires pour bien accueillir les nouveaux salariés et limiter le turn-over ? Autant de sujets pour lesquels les réponses ne sont jamais simples, qui demandent le partage des analyses de terrain, des discussions collectives, la confrontation de différents points de vue et des choix d'action élaborés et partagés avec les salariés.

La configuration actuelle d'une instance unique ne le permet pas. L'existence d'une simple « commission » aux pouvoirs restreints, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui n'est obligatoire

que dans les établissements d'au moins 300 salariés, et dont les membres sont obligatoirement membres du CSE – donc supposés être aussi en charge des missions générales de l'instance –, n'est clairement pas suffisante.

Il faut retrouver une capacité d'initiative, y compris juridique, qui permettra de faire vivre la prévention et l'amélioration des conditions de travail au quotidien, qui sera une véritable force de rappel en la matière. Un cadre de travail qui favorise aussi les interactions indispensables avec les acteurs externes de la prévention, rendues aujourd'hui plus difficiles dans une instance aux prérogatives mélangées.

UN DIALOGUE SOCIAL EFFECTIF

Après une période transitoire, les CSE sont obligatoires et généralisés depuis le 1^{er} janvier 2020. Au moment où beaucoup d'entre eux entrent dans une phase de renouvellement, les inquiétudes sont grandes. Au premier rang d'entre elles, le risque de voir les élus actuels jeter l'éponge, et la difficulté à en recruter de nouveaux, tant l'écart entre les enjeux,

les tâches à réaliser et les moyens disponibles leur apparaît immense et pousse au découragement.

Au bout du compte, l'enjeu est bien la capacité à développer un dialogue social effectif sur le travail et la santé au travail. C'est également d'articuler ce dialogue social avec un dialogue professionnel au quotidien, dans les unités de travail et au sein de la ligne managériale, pour débattre de ce qui fait difficulté, tant pour la qualité du travail que pour les conditions de travail. Au moment où la « qualité de vie et des conditions de travail » est promue comme un élément de développement stratégique pour les entreprises, où la mise en œuvre de cette démarche vise explicitement la mobilisation des partenaires sociaux, il serait dramatique de s'obstiner dans l'inconséquence des décisions passées. Rendez-nous un CHSCT ! #

L'existence d'une simple
« commission » aux
pouvoirs restreints
et dont les membres
sont obligatoirement
membres du CSE
n'est clairement pas
suffisante.





© Virginie Humbrecht

L'expertise sur les conditions de travail, un droit à reconstruire

Pour les représentants du personnel, recourir à un expert est un droit qui apparaît plus essentiel encore depuis que les ordonnances Travail ont concentré sur les mêmes élus les missions de trois instances représentatives.

Par **Stéphanie Gallioz**,
experte en santé au travail chez Syndex

Si les sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail apparaissent toujours prioritaires pour les directions d'entreprise comme pour les salariés et leurs représentants¹, de nombreuses études font le constat d'une dégradation de leur prise en compte et des moyens d'agir du comité social et économique (CSE) depuis l'entrée en vigueur des ordonnances Travail de 2017. Les représentants du personnel observent notamment une perte de contact avec les salariés et leur quotidien de travail, par manque de temps et de moyens, ainsi qu'une technicité accrue des dossiers à traiter. Dans le même temps, ils accusent un déficit d'expertise dans leurs rangs, par exemple en matière de santé physique et mentale au travail, car ils disposent de moins de marges

de manœuvre pour se spécialiser sur ces sujets. Dans ce contexte, le recours, tel que prévu par le Code du travail², à un expert externe, spécialiste en matière de santé au travail, apparaît nécessaire. Par son intervention, ce dernier favorise les échanges entre l'employeur et les élus au sujet des conditions de travail, et « *réduit l'asymétrie des connaissances au sein du CSE* »³.

L'ANALYSE DU TRAVAIL RÉEL

Son apport prend la forme d'un diagnostic et de préconisations sur une situation donnée, permettant ainsi de définir des modalités d'action pour prévenir certains risques et améliorer les conditions de travail. Il permet en outre aux représentants du personnel de développer leurs connaissances sur ces thématiques et parfois aussi leurs compétences en matière de dialogue social.

Dans certaines situations d'intervention, notamment les expertises « risque grave », quand les conditions de travail sont déjà très détériorées, l'expert permet de

rendre visible le lien, parfois dénié, entre les conditions de travail et la construction – ou au contraire la dégradation – de la santé physique et mentale des salariés.

C'est que le travail de l'expert porte souvent sur des problématiques complexes, dont l'examen ne peut se réduire au traitement de bases de données, de documents relatifs à la prescription du travail (fiche de poste, procédure, etc.) ou de textes de loi. La porte d'entrée est nécessairement l'analyse du travail réel⁴, dont l'expert s'empare par des observations de situations de travail, par des entretiens, par l'analyse de données chiffrées et de documents constituant autant de traces du travail réel effectué.

C'est justement à ce travail réel que les représentants du personnel n'arrivent plus à avoir accès, faute de temps et, parfois, d'un manque de compétences en la matière. Pourtant, cet accès au travail du quotidien des salariés est essentiel dans une logique de prévention des risques professionnels, car il évite des pilotages d'activité, des organisations et des conceptions du travail hors-sol qui, sur le papier, peuvent sembler « *sensés* » et adéquats mais s'avèrent, dans la vie réelle, délétères du point de vue des conditions de travail et de la santé physique et mentale.

DES CONDITIONS D'EXPERTISE DURCIES

Or, les conditions de réalisation des expertises SSCT se sont aussi durcies depuis les ordonnances Macron : délais de réalisation plus contraints et cadencés dans le temps, modalités de financement revues, avec notamment une participation financière du CSE à hauteur de 20 % sur certains types d'expertise. Parfois même, les accords de fonctionnement de certains CSE limitent les possibilités de recourir à un expert ou réduisent les conditions d'intervention de ce dernier.

De plus, l'arrêté d'août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE a imposé aux experts une sorte de pilotage normatif de leurs missions via la mise en place d'un système de management de la qualité contrôlé par un organisme certificateur. Ce nouveau cadre tend à rationaliser leurs interventions, là où chaque mission, au regard du contexte de l'entreprise dans laquelle ils interviennent, est singulière.

Enfin, les directions d'entreprise continuent souvent à considérer l'expertise comme une contrainte, voire une offensive des représentants du personnel, face à leurs choix d'organisation, leurs modes de fonctionnement ou leur culture managériale. De ce fait, elles ne se placent pas dans une visée constructive vis-à-vis de l'intervention de l'expert. Et si certaines peuvent voir d'un mauvais œil l'accès de ce dernier aux salariés, d'autres vont jusqu'à contester, auprès du tribunal judiciaire, le bien-fondé d'une expertise ou son programme de travail.

ASYMÉTRIE DE MOYENS

Ces obstacles à la mise en place des expertises sur les conditions de travail creusent encore plus l'asymétrie des forces en présence, entre représentants de l'employeur et représentants du personnel. Et cette situation n'est pas sans conséquences sur les contours du dialogue social dans l'entreprise et sur la manière dont cette dernière conçoit les liens entre travail et santé. On le voit, certaines directions opèrent une quasi-déconnexion entre le travail et la santé en conduisant les salariés à « *prendre sur eux* », à « *faire avec* », à « *être la variable d'ajustement* » des dysfonctionnements organisationnels. Une vision d'autant plus difficile à contrecarrer pour les élus qu'ils ne disposent pas d'une analyse fine des conditions d'exercice des salariés qu'ils représentent.

Ainsi, à l'heure où des réflexions sont en cours sur un possible relèvement des seuils de mise en place d'un CSE, c'est le risque d'un éloignement encore plus important des représentants du personnel avec les salariés et leur quotidien de travail qui se profile. Avec, comme conséquence, une approche des problématiques de santé au travail encore plus abstraite, et diluée parmi tous les autres sujets que le CSE doit traiter.

Il nous paraît ainsi plutôt urgent, aujourd'hui, de reconsidérer les moyens alloués au CSE en matière de conditions de travail et de prévention des risques. Et cela concerne aussi le périmètre de l'expertise sur les conditions de travail. #

1. « Etat du dialogue social en France », Baromètre Syndex/IFOP 2024.

2. Art. L. 2315-94 du Code du travail.

3. Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE.

4. Le travail réel, c'est « *l'activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation prescrite du travail* » (Davezies, 1991), la compétence étant ce qui permet ce déploiement.



Le CHSCT, né sous une bonne étoile

Contrairement aux trois autres « lois Auroux », celle créant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été votée de manière relativement consensuelle en 1982. Il faut dire qu'elle était plutôt modérée par rapport au programme de la gauche.

Par Matthieu Tracol,
professeur agrégé d'histoire,
docteur en histoire contemporaine

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été créés par la loi du 23 décembre 1982. Ils résultent de la fusion du comité d'hygiène et de sécurité (CHS), créé en 1947, et de la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT), créée en 1973, au sein des comités d'entreprise (CE) dans les entreprises de plus de 300 salariés. C'est la dernière mesure importante des quatre lois Auroux¹, du nom du ministre du Travail du gouvernement Mauroy. L'objectif fondamental de ce dernier était de permettre une étape supplémentaire de démocratisation de l'économie. La création du CHSCT n'est cependant pas l'innovation issue des lois Auroux qui a fait couler le plus d'encre à l'époque. Elle

a même été adoptée dans une relative discrétion. Elle est pourtant le débouché d'une décennie de débats politiques et sociaux.

Il faut remonter dix ans avant cela pour saisir les racines de cette loi. Le choc de Mai 68 provoque en effet une flambée de revendications sociales, alors que l'effervescence législative du Front populaire puis de la Libération avait été suivie par deux décennies d'éclipse relative des enjeux liés à la démocratie sociale.

DES CONFLITS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Dans le domaine de la santé au travail, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) n'avaient qu'imparfaitement rempli les promesses d'origine. Comme l'a montré l'historienne Laure Pitti, ces enjeux reviennent en force au tournant des années 1960 et 1970. Des conflits sociaux majeurs éclatent à propos de questions de santé et de sécurité. C'est le cas de celui qui secoue en 1971 les usines françaises du groupe Peñarroya, où l'on retire le plomb dans des conditions d'hygiène



© Virginie Humbrecht

toutes donnent aux représentants des travailleurs la possibilité de faire cesser le travail en cas de danger. Le candidat François Mitterrand reprend l'idée et en fait la 61^e de ses « 110 propositions ». Tout cela correspond fondamentalement à une conception marxisante de l'entreprise qui en fait le terrain premier de la lutte des classes. Pour les socialistes, il s'agit de rééquilibrer le rapport de force entre les patrons et les travailleurs, en donnant aux institutions représentatives du personnel des outils juridiques qui leur octroient un réel contre-pouvoir. La question de la fusion du CHS et de la CACT n'est en revanche pas du tout à l'ordre du jour.

Après 1981, les projets du gouvernement Mauroy se révèlent cependant très vite fort différents de ces précédents projets. Il faut dire que Martine Aubry, qui est chargée au sein du cabinet de Jean Auroux de rédiger

un rapport sur les nouveaux droits des travailleurs, ne s'embarrasse pas d'être fidèle aux programmes socialistes antérieurs. Il lui paraît plus pertinent de piocher dans les revendications syndicales (au premier chef celles de la CFDT). Surtout, elle est influencée par les idées d'une nébuleuse de hauts-fonctionnaires progressistes gravitant autour de son père Jacques Delors et de son club « Echange et Projets ». Les membres de cette nébuleuse sont convaincus qu'il faut moderniser le pays en développant une culture de la négociation sociale permettant de rompre avec une culture du conflit social perçue comme archaïque. Le rapport Auroux (qui est donc en fait un rapport Aubry !) est rendu public en septembre 1981. Il préfigure ce que doit être la future « citoyenneté dans l'entreprise », que le ministre appelle de ses vœux. Mais, à la grande stupéfaction des socialistes, les droits de veto envisagés auparavant par le PS sont qualifiés de « formules de blocage ». Le droit d'arrêter les machines dangereuses

très précaires. Les ouvriers, pour la plupart d'origine immigrée, revendiquent un « droit à la santé » et stigmatisent l'inféodation du CHS à la direction. Cette ébullition sociale conduit à des réformes non négligeables. Deux ans plus tard, la CACT et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) sont créées.

ROMPRE AVEC LA CULTURE DU CONFLIT SOCIAL

Dans ce contexte de progrès social relatif, où cependant beaucoup reste à faire, les partis de gauche, alors dans l'opposition, cherchent à aller plus loin. A la fin des années 1970, PS et PCF proposent tous deux d'octroyer au CHS le droit de « faire interrompre le fonctionnement de tout système ou outil de production dangereux pour les travailleurs ». Les confédérations CGT et CFDT partagent ces revendications, inspirées par une série de lois scandinaves adoptées au milieu de la décennie, qui

n'est même abordé que dans les annexes. Il est critiqué comme posant des problèmes délicats, parce qu'il brouille la question de la responsabilité juridique du chef d'entreprise en cas d'accident. Son futur n'est plus que très hypothétique. Le rapport Auroux propose plutôt de fusionner le CHS et la CACT, car la différence des compétences et des interventions ne s'est pas suffisamment fait sentir depuis la création de cette dernière. La nouvelle instance bénéficiera de moyens et d'un statut, ce qui en fera une institution représentative à part entière. Cette proposition, bien plus modérée que celles des partis de gauche avant 1981, reflète l'esprit général des lois Auroux. Il y domine ainsi une perspective technocratique cherchant des voies de pacification sociale et de rationalisation du droit du travail, plutôt qu'un bouleversement des rapports de force internes aux entreprises.

LE GOUVERNEMENT DÉSAVOÜÉ... PAR LE PS

Début 1982, le rapport Auroux est transformé en quatre projets de loi distincts. Le dernier d'entre eux a pour objet de créer ce qui est désormais appelé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le droit d'arrêter les machines ne figure pas dans ses prérogatives. En avril 1982, Pierre Joxe, le président du groupe socialiste à l'Assemblée nationale, insiste pour que la mesure soit réintroduite. C'est qu'il s'agit d'une promesse présidentielle formulée sans aucune forme d'ambiguïté ! Le bureau exécutif du PS se prononce aussi en ce sens, désavouant le gouvernement. C'est un des rares moments où, dans le processus de rédaction des lois Auroux, les logiques politiques internes au PS refont surface, alors que la nouvelle législation avait été jusque-là l'affaire quasi exclusive d'étroits cénacles techno-ministériels. La crise politique est cependant évitée par le recours à une solution de compromis, restée dans l'histoire sous le nom de droit de retrait du salarié en cas de « danger grave et imminent ». Une telle formule ne tombe pas

du ciel : elle correspond en effet à l'article 13 de la convention n° 155 de l'Organisation internationale du travail, adoptée en juin 1981. Le ministère a pu opportunément y puiser son inspiration.

PAS D'OBSTRUCTION

La loi créant les CHSCT est débattue au Parlement à l'automne 1982, alors que les débats enflammés liés aux autres lois Auroux sont déjà refroidis. L'opposition (RPR et UDF) dépose un peu plus de 200 amendements sur le texte, mais n'adopte pas cette fois-ci de tactique d'obstruction. Comme le reconnaît le député UDF Jean-Paul Fuchs, la fusion du CHS et de la CACT dans le CHSCT ne « pose aucun problème fondamental ». La nécessité d'améliorer plus efficacement les conditions de travail et la sécurité dans les entreprises réunit les orateurs. Seul un ultralibéral comme Alain Madelin regrette la création d'une institution représentative supplémentaire, mais il est isolé. Les débats portent donc surtout sur les critères de sa mise en place et sur les moyens concrets à lui accorder. Alors que la droite avait tempêté contre les autres lois Auroux, cette fois-ci le groupe RPR s'abstient, de même qu'une

Alors que la droite avait tempêté contre les autres lois Auroux, cette fois-ci le groupe RPR s'abstient.



minorité du groupe UDF. Les navettes parlementaires avec le Sénat ne changent pas fondamentalement le texte qui est adopté définitivement dans un relatif consensus le 18 décembre 1982. Il peut désormais s'appliquer. Sur le terrain, la nouvelle instance, perçue comme une simplification utile, est plutôt bien acceptée par le patronat comme par les syndicats. Il n'en sera pas de même au fur et à mesure que le CHSCT gagnera en maturité et deviendra un véritable contre-pouvoir, s'attirant l'hostilité d'une partie du patronat, laquelle obtiendra sa disparition avec les ordonnances Travail, en 2017. #

1 Les quatre lois Auroux, outre la dernière créant le CHSCT, avaient pour ambition d'introduire davantage de démocratie dans l'entreprise, avec le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail (loi du 4 août 1982), le renforcement de la protection des représentants du personnel, l'information et la consultation obligatoire du comité d'entreprise, ainsi que la création d'un budget de fonctionnement pour le CE (loi du 28 octobre 1982), et le renforcement de la négociation collective au sein de la branche et de l'entreprise (loi du 13 novembre 1982).

Chez Randstad, les élus imposent leur voix au chapitre

Procédure judiciaire, intervention devant l'assemblée générale des actionnaires... Depuis la suppression du CHSCT, des élus du personnel du groupe d'intérim Randstad cherchent à élargir leur palette d'actions pour obtenir de la direction une meilleure prévention des accidents du travail.

Ce 26 mars 2024, les actionnaires de Randstad, l'un des leaders mondiaux du travail temporaire, sont réunis à Amsterdam pour leur assemblée générale annuelle. Des élus d'un CSE de Randstad France sont présents. Depuis la salle, Fabien Guillot s'adresse ainsi au conseil d'administration. « *Trop de nos intérimaires français sont victimes d'accidents du travail. (...) Comment Randstad va-t-il remplir ses obligations en matière de risques professionnels ?* », interroge-t-il. Fabien Guillot connaît bien le problème. Lui-même intérimaire, il travaille dans le BTP depuis trente ans, dont vingt-cinq pour Randstad en France, et siège à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de son CSE Sud-Est. Un peu plus tard, Jean-Christophe Berthod, un expert du cabinet Secafi mandaté par cette instance, relaie à son tour les inquiétudes : « *Le taux d'accidents du travail est préoccupant et représente un coût social et économique énorme. Malgré les appels répétés du comité à adopter des mesures plus fortes, les décisions se font toujours attendre.* »

INVESTISSEURS INTERPELLÉS SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Pour pénétrer dans le saint des saints de leur employeur, les membres du CSE Sud-Est de Randstad, l'une des instances de représentation du personnel du groupe néerlandais en France, ont acheté trois actions. D'une cinquantaine d'euros chacune, elles sont autant de sésames pour faire entendre la voix

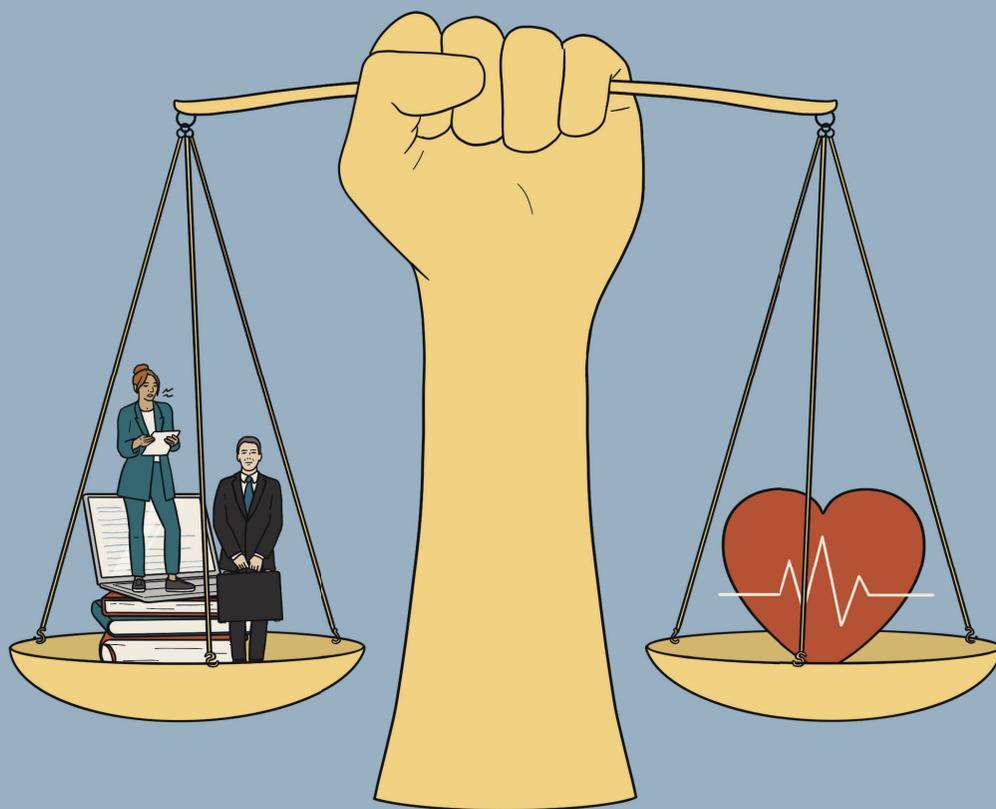
des salariés là où, d'ordinaire, dirigeants et investisseurs s'enquièrent surtout de la santé financière de l'entreprise. Ces derniers mois, les élus des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont décidé d'interpeller directement les plus hauts décisionnaires de Randstad sur les risques encourus par les salariés. « *En France, nous sommes face à une hiérarchie qui, pour ne pas faire de vagues, ne relaie pas nos problèmes* », justifie Fabien Guillot.

En 2021, la Sécurité sociale a recensé 55 décès et 2 723 incapacités permanentes dans le travail temporaire.



Du PDG de Randstad, Sander van't Noordende, la petite équipe n'a obtenu qu'une réponse formatée d'une dizaine de secondes. « *Nous disposons de tous les processus et procédures nécessaires. La conformité est excellente, y compris par rapport à nos concurrents*, a-t-il assuré. *Pouvons-nous faire davantage pour améliorer la situation ? Oui, et nous en faisons davantage pour l'améliorer.* » Les élus du CSE n'en jugent pas moins leur initiative fructueuse. « *Nous avons pu distribuer un tract que toute la direction a lu et avons eu la chance de tomber sur un actionnaire intéressé* », salue Fabien Guillot.

Ce dernier, un investisseur en costume sombre, a répercuté les interrogations des salariés français en prenant la parole face au conseil d'administration. « *Vous arrive-t-il d'envoyer des personnes dans des lieux où l'on ne travaille pas en sécurité ?* », a-t-il lancé à l'adresse du « board », expliquant avoir été alerté sur le niveau d'accidentologie élevé auquel s'exposeraient les intérimaires en France. « *Ceci concerne des vies humaines et implique de savoir dans quelle mesure les personnes que vous employez en*



sous-traitance pour vos clients effectuent leur travail en toute sécurité. (En tant qu'actionnaires), nous espérons gagner de l'argent et obtenir plus de dividendes (...) mais nous devons le faire de la bonne manière. » A en croire Peggy Angard, secrétaire du CSE Sud-Est, l'opération a permis d'établir « un rapport de force plus satisfaisant qu'avant ». « L'AG a duré plus longtemps que prévu, souligne-t-elle. On a pu parler avec la DRH et le PDG monde, à qui l'on peut aujourd'hui écrire directement des mails. »

TAUX ALARMANT D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour le CSE, l'initiative fait partie d'une réflexion plus large : où et comment défendre la santé et la sécurité au travail quand les espaces dédiés à ces questions se font de plus en plus rares ? Depuis 2020 et l'application des ordonnances Macron, les élus sont privés de CHSCT, un manque cruel dans un secteur d'activité particulièrement exposé aux risques : en 2021, dernière année disponible, la Sécurité sociale a recen-

sé 55 décès et 2 723 incapacités permanentes dans le travail temporaire¹.

Outre 400 permanents, Randstad Sud-Est emploie 10 000 à 12 000 intérimaires disséminés chez ses clients. Or, entre 2015 et 2019, le taux de fréquence des accidents du travail y dépassait de 8 à 16 points celui du secteur. Un « constat alarmant » qui révèle, d'après les élus, « des carences dans les politiques de prévention lors de la délégation des intérimaires », car en matière de santé-sécurité des personnels, l'entreprise de travail temporaire et son client se partagent les responsabilités. Jointe par *Santé & Travail*, la direction de la communication de Randstad ne confirme ni n'infirme ces chiffres, pas plus qu'elle ne les commente, préférant mettre en avant des taux d'accidents du travail qui seraient inférieurs à ceux de la branche en 2022 et 2023. « Nos collaborateurs permanents, dans notre réseau d'agences comme dans les fonctions support, sont mobilisés au quotidien au

1. <https://cutt.lj/ZemZp65n>

service de la sécurité de nos talents et de la prévention des accidents, fait-elle savoir. L'engagement et les efforts constants de nos équipes portent leurs fruits. »

CONDAMNATION POUR MANQUEMENT À SES OBLIGATIONS

Chez Randstad Sud-Est, la santé et la sécurité au travail font l'objet de deux accords d'entreprise signés en 2002 et 2017. Entre 2021 et 2022, les représentants du personnel ont demandé à de nombreuses reprises à la direction de leur communiquer des informations sur la mise en œuvre de sa « *roue de la prévention* », présentée par le groupe comme le socle de sa politique en la matière. Mais les données transmises par l'employeur ne les ont pas rassurés, tant aucun des objectifs ne semblait remplis. « *Nous avons démontré à la direction que l'on n'arrivait pas à mesurer l'efficacité de l'accompagnement des clients les plus accidentogènes*, illustre Guy Perrot, secrétaire de la CSSCT. *Nous avons formulé 130 préconisations, mais très peu ont été retenues, et malgré 35 réunions, nous n'avons pas trouvé de compromis sur des mesures immédiates.* »

A l'unanimité, le CSE décide alors, en 2022, de saisir le tribunal judiciaire de Bobigny pour obtenir de l'employeur le respect de ses obligations et engagements, aux côtés de la Fédération CFDT des Services. Le 14 septembre 2023, le juge leur donne raison. Randstad est condamné à établir un plan d'amélioration en matière de santé et de sécurité des intérimaires. Ce dernier doit mentionner des actions, des indicateurs de suivi chiffrés, et y associer des moyens humains comme financiers. Le groupe doit aussi informer et consulter le CSE sur le suivi des clients accidentogènes et mettre à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Randstad a fait appel de la décision,

mais le CSE se félicite de cette nouvelle arme à son actif, « *en aval de la signature des accords* », pour pousser l'entreprise à concrétiser ses promesses.

Quatre ans après la disparition du CHSCT, les élus du personnel de Randstad ont retrouvé des moyens d'agir. « *On ne dit pas que c'est mieux qu'avant, mais on fait ce qu'on peut* », juge Guy Perrot. Leur inventivité doit beaucoup à la bonne entente entre le secrétaire de la CSSCT et son homologue du CSE. « *La question du binôme est très importante*, poursuit Guy Perrot. *Je ne décide pas de l'ordre du jour de la CSSCT sans en parler à Peggy Angard et elle ne prépare pas celui du CSE sans ouvrir une fenêtre pour la CSSCT.* » Pour permettre à cette dernière de fonctionner correctement, le CSE lui octroie des fonds destinés à rémunérer experts et avocats. « *Avoir accès au budget du CSE a décuplé nos moyens d'action*, souligne Guy Perrot. *Le recours plus régulier à des experts permet de gagner des compétences et de rétablir un rapport de force face à l'employeur, ce qui n'était pas le cas dans la mandature précédente.* »

Les difficultés entraînées par la suppression du CHSCT ne s'en posent pas moins, chez Randstad comme ailleurs. Le CSE ne dispose plus d'une instance juridique consacrée à la santé-sécurité, avec un droit de recours. « *Nous n'avons que quatre réunions ordinaires par an, qui s'étirent en longueur, pour porter ces questions et mettre tous les élus du CSE au niveau* », regrette Guy Perrot. Les élus cherchent par exemple encore comment s'attaquer au chantier des risques psychosociaux. « *On en parle à chaque réunion mais, même en démontrant le problème par une expertise ou le très fort taux de turnover, on n'a pas de levier juridique pour pousser l'entreprise à prendre ses responsabilités.* » #

Alexia Eychenne

« Nous avons démontré à la direction que l'on n'arrivait pas à mesurer l'efficacité de l'accompagnement des clients les plus accidentogènes. »



La santé au travail victime d'accords sans ambition

Les questions de santé et sécurité au travail sont les grandes perdantes des ordonnances dites Macron, selon plusieurs analyses des accords issus de cette réforme. Peu d'entreprises ont choisi de s'engager au-delà des dispositions d'ordre public.

« **La disparition du CHSCT** ne faisait pas partie des hypothèses de départ », rappelle Frédéric Géa, professeur de droit privé à Nancy et auteur de publications de référence sur les accords issus des ordonnances de 2017, quand il évoque le processus d'élaboration de ces textes réformant le droit du travail. Pendant sa campagne présidentielle, Emmanuel Macron avait annoncé une fusion des instances représentatives du personnel (IRP), « mais en laissant la possibilité aux entreprises, par la voie d'un accord majoritaire, de maintenir les instances existantes ». Lors de la rédaction du projet de loi, cette modalité a disparu : « Les rédacteurs ont estimé que cela rendrait le système trop complexe », poursuit Frédéric Géa. Le CHSCT a donc été sacrifié sur l'autel de la lisibilité. « L'ambition d'avoir un point de vue plus global sur l'ensemble des sujets a prévalu. Mais cela a été fait sans la moindre étude prospective », regrette-t-il.

Sept ans plus tard, on peut dire que les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) se sont en parties dissoutes dans les comités sociaux et économiques (CSE). Notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) : alors que le CHSCT était obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la CSSCT ne l'est plus que dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés. Elle peut être mise en place par accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

En réalité, « les négociations ont été très limitées, observe Frédéric Géa. Quand il y en a eu, elles ont dans l'ensemble abouti à des accords collectifs majoritaires. Les accords conclus avec la majorité des membres titulaires du CSE ne sont que résiduels ». La plupart des accords qui ont pu



Hiérarchie des normes

En matière de dialogue social, la loi Travail de 2016 et les ordonnances de 2017 ont consacré la primauté de l'accord collectif majoritaire, bousculant la hiérarchie traditionnelle des normes :

- les dispositions d'ordre public fixent un niveau minimal de garanties pour les salariés. Mais les entreprises peuvent y déroger par accord majoritaire, uniquement dans un sens plus favorable ;
- les dispositions conventionnelles fixent des minima de branche auxquels, là encore, une entreprise peut déroger par accord majoritaire ;
- les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise.

être étudiés lors des vagues d'enquêtes publiées en 2020¹, 2021² et 2024³ ont mis en place une CSCCT unique. Les organisations décentralisées, avec différentes commissions d'établissement par exemple, sont rares. « *C'est un signe parmi d'autres que la création du CSE en tant qu'instance unique a eu tendance à centraliser le dialogue social et à l'éloigner du terrain* », commente Frédéric Géa.

DES ACCORDS A MINIMA

Le juriste constate de surcroît un manque de liens entre les instances du CSE : « *Il est assez rare que la négociation ait permis un système élaboré, avec des liens entre les différentes ramifications de l'instance représentative, notamment les représentants de proximité* », note-t-il. Les accords de mise en place des CSSCT s'en tiennent souvent aux exigences légales d'ordre public. C'est le cas s'agissant de la composition et des attributions des commissions : la plupart des accords limitent la composition de la CSSCT à trois membres et se contentent de lui confier, par délégation du CSE, tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Leur temps de formation et de délégation est, là encore, calé sur les dispositions d'ordre public. « *Tout juste a-t-on vu quelques entreprises aller au-delà des exigences légales en imposant des règles de parité ou en affirmant une volonté d'associer les délégués syndicaux centraux aux représentants de proximité* », observe Frédéric Géa, en précisant aussitôt que de telles dispositions restent rares.

On aurait pu penser que le manque d'ambition observé durant les deux années suivant la mise en œuvre des ordonnances Travail n'était que transitoire, les entreprises se contentant dans un premier temps de coller aux dispositions d'ordre public avant d'envisager, lors du renouvellement du CSE, d'aller plus loin en engageant des mesures supplétives. « *Cette hypothèse est démentie par les faits* », constate Frédéric Géa. Selon lui, les dispositions légales, « *plutôt bien conçues en ce qui concerne le CSE et*

les négociations dont celui-ci peut faire l'objet », sont moins abouties dans le cas de la CSSCT. « *L'ambition initiale était de rendre l'instance de représentation du personnel configurable* », rappelle-t-il. Mais les textes légaux ne sont pas parvenus à susciter un

intérêt commun à négocier, explique Aurélie Rouyer dans sa thèse soutenue en mars 2024 et consacrée à « *la représentation des travailleurs, un modèle en recomposition* ». La juriste considère que la fusion des IRP en une instance unique a, certes, permis de rationaliser cette organisation, mais elle s'est aussi traduite par une moins bonne prise en compte des questions de santé et sécurité au travail, qui apparaissent comme les grandes perdantes des ordonnances Travail.

Les bilans de la négociation d'entreprise établis chaque année par la direction de l'Animation, de la Recherche et des Etudes statistiques du ministère du Travail (Dares) en témoignent : en 2022⁴, sur les 88 570 accords recensés, 44,2 % ont porté sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, 22,4 % sur les salaires et primes... et seulement 6,7 % sur les conditions de travail. En cette année d'inflation record, le dialogue social s'est focalisé sur la question des rémunérations, reléguant tous les autres sujets aux oubliettes.

Ce qui amène Aurélie Rouyer à appeler à une évolution des textes, avec un renforcement des dispositions légales relatives aux CSSCT. Leur contenu reste trop évasif, l'article L. 2315-44 du Code du travail se contentant, à défaut d'accord, de renvoyer au règlement intérieur du CSE. « *On ne peut pas dire que cela incite vraiment à négocier* », remarque Frédéric Géa, convaincu lui aussi que les textes mériteraient d'être revisités. Une réforme dans ce sens était annoncée... avant que la dissolution de l'Assemblée nationale, en juin dernier, ne vienne rebattre les cartes. Faute de réelle majorité, il est difficile de prédire si les évolutions envisagées verront le jour. #

Sabine Germain

1. « Retour sur les ordonnances Macron : un nouveau droit du travail ? », sous la direction de Frédéric Géa, Dalloz, novembre 2020.

2. « Le dialogue social, l'avènement d'un nouveau modèle ? », sous la direction de Frédéric Géa et Anne Stévenot, Bruylant, août 2021.

3. « La représentation des travailleurs, un modèle en recomposition », thèse d'Aurélie Rouyer sous la direction de Frédéric Géa, mars 2024.

4. « Les textes et accords collectifs d'entreprise en 2022 », publié par la Dares en décembre 2023.



« Nous avons besoin d'une instance dédiée à la protection de la santé au travail »

Entretien avec Pierre-Yves Verkindt, professeur émérite de droit social à Paris 1 Panthéon-Sorbonne, auteur du rapport « Les CHSCT au milieu du gué ».

En 2014, le rapport de Pierre-Yves Verkindt sur les CHSCT a été accueilli fraîchement par ceux qui voulaient déjà la fusion des instances et ceux qui préféraient un statu quo. Il proposait de réunir, par accord, les délégués du personnel et le CHSCT. Dix ans plus tard, l'échec du CSE sur la santé au travail lui donne raison.

A la demande du ministre du Travail de l'époque, vous avez rédigé en 2014 un rapport sur l'avenir du CHSCT. Trois ans après, les ordonnances Travail supprimaient cette instance en fusionnant les trois institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) dans le comité social et économique (CSE). Quel regard portez-vous sur les conséquences de cette fusion sur la capacité de prise en charge par les représentants des travailleurs des questions de santé, sécurité, conditions de travail ?

Pierre-Yves Verkindt : Je continue de penser que nous avons besoin d'une institution représentative du personnel consacrée à la protection de la santé des travailleurs ainsi qu'aux conditions de travail. La suppression du CHSCT en 2017 a été, à mon sens, une grave erreur dont nous payons les conséquences. La conclusion de mon rapport était sans ambiguïté sur ce point, même si je proposais quelques pistes d'amélioration de l'institution pour tenir compte des changements intervenus depuis la création du CHSCT en 1982, tant sur le plan des risques professionnels que sur celui du droit du travail. Il me semblait que l'institution était parvenue à une certaine maturité justifiant qu'on en réexamine le fonctionnement. Mais je n'étais

pas dans l'air du temps : pour plusieurs acteurs sociaux et politiques, le CHSCT, bête noire de certains employeurs, devait disparaître ; pour d'autres, il ne fallait rien changer. Les deux options ont bien collaboré dans la critique du rapport pour aboutir au résultat que vous signalez : la disparition de l'institution. Car en fait de fusion des instances, c'est bien à la disparition pure et simple du CHSCT que l'on a assisté, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'étant même pas un *ersatz*.

Les ordonnances Travail prévoyaient aussi la possibilité d'une extension du domaine de la négociation collective sur les moyens et le fonctionnement du CSE. Est-ce que la mayonnaise a pris ?

P.-Y. V. : Dans mon rapport, je proposais de laisser une place à la négociation collective en matière de fonctionnement de l'instance. Car je pensais, et je pense toujours, que l'acculturation des impératifs de santé au travail dans l'entreprise nécessitait un dialogue entre les partenaires sociaux sur la manière dont on devait s'y prendre pour travailler ensemble, améliorer les conditions de travail et la prévention. Pour autant, j'avais eu l'occasion d'insister sur le fait que si les modalités de fonctionnement appartenaient au champ du négociable, la santé au travail, elle, ne l'était pas. Je regrette rétrospectivement que certains aient fait semblant de ne pas le comprendre. Force est de constater que les négociations sur les moyens et le fonctionnement n'ont débouché sur aucune dynamique sociale, les entreprises choisissant majoritairement de s'en tenir au minimum légal, quitte

« Nous avons besoin d'une instance dédiée à la protection de la santé au travail »

à appauvrir la prise en charge des questions de santé et conditions de travail.

Une préconisation phare parmi les 33 mesures que vous avez proposées consistait à fusionner deux instances, le CHSCT et les délégués du personnel (DP). Les ordonnances ont juste été un peu plus loin... N'avez-vous pas ouvert la voie, finalement ?

P.-Y. V. : Non. Ni la promotion de la négociation collective, ni la volonté politique de fusionner les instances de représentation du personnel n'ont attendu le rapport pour se mettre en place. Il y avait un accord tacite entre certains syndicats et le gouvernement de l'époque pour avancer dans ces deux voies, qui ont ensuite convergé en 2017. Compte tenu du recouvrement des compétences des DP et du CHSCT, j'ai effectivement proposé que les acteurs sociaux de l'entreprise puissent envisager conventionnellement, et donc en fonction des caractéristiques et des risques de l'entreprise, une fusion DP/CHSCT. Je sentais bien que d'aucuns poussaient en ce sens mais je me disais que le principe de la fusion de ces deux instances devait être décidé et organisé d'un commun accord.

La solution ultérieurement adoptée fut tout autre puisque le principe de la fusion a été décidé autoritairement, laissant à la négociation la possibilité de s'emparer uniquement des modalités. L'ordonnance a même interdit de choisir l'option du maintien du CHSCT. Totalement à rebours de ce que je proposais. Il est dommage que certaines critiques du rapport aient paru ne pas comprendre qu'il y avait là une opportunité de garder la main et, finalement, de donner davantage de moyens humains et de poids politique au CHSCT. En définitive, ce refus a ouvert la voie à la fusion et à la disparition d'une instance qui jouait un rôle majeur.

Aujourd'hui, compte tenu du bilan peu reluisant des ordonnances et de l'état des conditions de

travail et de la sécurité, faut-il remettre le CHSCT, ou une instance dédiée à la SSCT, et pourquoi ? Est-il nécessaire d'augmenter les prérogatives de cette instance, par exemple un pouvoir de s'opposer à des transformations de l'organisation du travail ou à des méthodes de management susceptibles de générer des risques graves, ou encore un pouvoir d'alerte avec une procédure ?

P.-Y. V. : La dégradation des conditions de travail montre que nous avons besoin d'une instance élue spécialement dédiée à la protection de la santé au travail. On a pu croire un temps que la fusion permettrait de faire remonter au plus haut niveau de décision (ce qui justifiait la compétence du CSE) les questions de conditions de travail et de santé. Mais l'expérience contredit cette idée : poids des questions économiques, réunions à rallonge du CSE, surcharge de travail des élus dont le nombre a été réduit, etc. Et si je pense qu'il faut renforcer le pouvoir de cette instance, il faut surtout l'autonomiser par rapport au CSE. Je crois qu'il faut lui donner le pouvoir de bloquer un management délétère.

Ce qui touche à la santé et au respect des conditions humaines du travail a besoin de règles impératives.



Faut-il revenir sur la hiérarchie des normes et sur le triptyque

« dispositions d'ordre public, dispositions conventionnelles, dispositions supplétives » ?

P.-Y. V. : Je n'ai pas d'*a priori* contre cette façon d'organiser les textes. J'estime qu'il existe des domaines pour lesquels le triptyque est pertinent, lorsque l'on vient sur le terrain de ce que je considère comme celui du négociable (par exemple sur l'organisation de la négociation collective elle-même). En revanche, je pense que, contrairement à ce que veut nous faire croire une certaine doxa libérale, tout n'est pas négociable. En particulier, ce qui touche à la santé et au respect des conditions humaines du travail a besoin de règles impératives, portées par des pouvoirs publics qui effectuent leur travail d'élaboration des normes, de contrôle et de sanction. #

Propos recueillis par François Desriaux