

Qui a peur du CHSCT ?

En 1982, les lois Auroux créent, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette création traduit et renforce des batailles au long cours, qui ont contribué à faire de la santé au travail un enjeu à part, essentiel, qui n'est soluble ni dans des ratios comptables ni dans le chantage à l'emploi. Elle permet de faire émerger une nouvelle génération de représentants du personnel, dédiés à la préservation et l'amélioration des conditions de travail, formés à la prévention des risques, qui remettent à l'agenda la question des effets des organisations du travail sur la santé.

Le CHSCT est l'instance de représentation du personnel la plus proche de l'activité, du travail réel. Ses réunions sont l'occasion d'une confrontation qui met en jeu le travail vécu par les salariés. A travers leurs expériences et celles de leurs mandants, mais aussi leurs pouvoirs d'enquête et leur faculté de mobiliser les compétences d'acteurs spécialisés, les représentants du personnel y rendent visible ce qui reste le plus souvent caché et imaginent des manières de produire et de travailler plus respectueuses de la santé des salariés.

Mais depuis près de 3 ans, à rebours de ce qu'avait permis cette institution des CHSCT, plusieurs modifications législatives et réglementaires sont venues réduire les prérogatives et la capacité d'intervention de ces représentants du personnel.

- En 2013, la loi relative à la sécurisation de l'emploi (LSE) a imposé des « *délais prefixes* » pour la consultation des CHSCT, désormais enserrés dans le délai de consultation du Comité d'entreprise (CE), pour l'ensemble des projets qui sont soumis en même temps à la consultation des deux instances. Les directions ne s'y trompent pas : depuis l'adoption de cette loi, elles imposent de plus en plus souvent des consultations conjointes de ce type afin d'abrégier la consultation du CHSCT. En effet, à l'issue du délai, si le CHSCT n'a pas émis d'avis – souvent, faute de disposer de suffisamment de temps ou d'informations pour se prononcer –, son avis est cependant réputé rendu et le projet (réorganisation, adoption d'un nouvel outil ou déménagement) peut être mis en œuvre. Sous couvert de « dialogue social », les instances sont en fait privées de leurs prérogatives.
- Cette même LSE a également institué les instances de coordination des CHSCT, qui permettent à l'employeur (et à lui seul) de mettre en œuvre une expertise unique, en cas de projet commun à plusieurs établissements. La Loi Rebsamen est allée plus loin encore, en faisant de ces instances de coordination des sortes de CHSCT centraux, désormais seuls consultés sur les mesures d'adaptation de projets communes à plusieurs établissements ; les CHSCT locaux ne sont alors plus consultés que sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement... Ici, c'est le travail de proximité du CHSCT qui se trouve entravé par la mise en place de ces instances de coordination, dont la création résulte d'une décision unilatérale de l'employeur.
- Quant à la loi Rebsamen de 2015, elle a, entre autres, élargi la délégation unique du personnel (DUP) aux CHSCT. A la seule initiative de l'employeur, dans les entreprises de moins de 300 salariés, et par accord majoritaire au-delà, les délégués du personnel, le CE et le CHSCT peuvent désormais être fondus dans une même instance. Les promoteurs de la loi objecteront que, sur le papier, la nouvelle instance unique comprend l'ensemble des prérogatives de chacune des instances qui la composent : le CHSCT ne perdrait rien au passage. Mais c'est oublier ce qui avait justifié, en 1982, d'extraire les commissions « hygiène et sécurité » et « amélioration des conditions de travail » du CE : disposer d'une instance entièrement dédiée à la santé au travail, et partiellement dégagée du chantage à l'emploi.
- Surtout, comme on pouvait le craindre, les premiers décrets d'application de la loi Rebsamen ont conduit à une réduction du nombre de représentants du personnel et du contingent

d'heures de délégation dont ils bénéficient : dans les DUP, il y aura moins de temps pour enquêter et discuter sur la santé au travail, moins de moyens pour améliorer la protection des salariés ou la prévention des risques professionnels.

Aujourd'hui, un projet de nouveaux décrets d'application de cette même loi a été soumis aux principales organisations syndicales. Ils ne sont pas encore publics, mais malheureusement, ces textes confirment et accentuent encore l'affaiblissement du CHSCT. Ils traduisent le souci des employeurs de réduire la consultation du CHSCT à une formalité plutôt qu'à un véritable moment d'échanges sur le travail et son organisation.

- Le délai de transmission de l'ordre du jour et des documents aux représentants du personnel avant une réunion de CHSCT serait réduit de 15 à 8 jours. Au quotidien, dans les entreprises, cette réduction est d'un enjeu considérable : bien loin des idéaux affichés de « dialogue social », ce sont les niveaux d'information et les moyens d'action du CHSCT qui sont ici indirectement réduits. Les projets de réorganisation, les fusions de services, les déménagements sont souvent complexes et l'analyse de leurs conséquences exige qu'ils soient mis en rapport avec la réalité du travail ; or, ceci nécessite du temps, de l'enquête, des rencontres avec les salariés, des observations, des entretiens, etc.
- Tous les avis du CHSCT seraient désormais enfermés dans un « *délai préfixe* » d'un mois, porté à deux mois seulement dans le cas où une expertise est demandée. Ce délai courrait du moment où les représentants du personnel reçoivent l'information. Cela signifie qu'ils ne disposeraient que de très peu de temps pour se prononcer, en particulier lorsqu'une expertise est demandée en raison d'informations transmises au CHSCT trop lacunaires. Le dispositif est technique mais au total, les effets sont très importants. En effet, en théorie, l'expertise peut durer entre un mois et 45 jours (article R. 4614-18 du Code du travail), selon les nécessités du périmètre, de l'information à obtenir et de la méthodologie (retenue par le cabinet en accord avec le CHSCT) ; mais avec ces décrets, si l'on compte le temps nécessaire aux représentants du personnel pour décider de l'opportunité d'une expertise, contacter un cabinet, établir avec lui une convention d'expertise, et faire admettre à la direction ses modalités de déroulement, et si l'on considère que le rapport doit être remis désormais 8 jours avant que le CHSCT ne rende un avis afin que l'ensemble des membres puissent en prendre connaissance, le délai pour réaliser effectivement l'expertise serait singulièrement restreint (et en tout cas, loin des 45 jours alloués actuellement). C'est la qualité des expertises qui est donc menacée, et avec elle la pertinence de l'information dont le CHSCT dispose et la justesse des motivations de ses avis. Dans ces conditions, il est à craindre une tendance à une plus grande standardisation des interventions pour les CHSCT, ce qui apparaît en parfaite contradiction avec les obligations qui sont faites par ailleurs aux cabinets d'expertise dans le cadre de la procédure d'agrément.

Pour toutes ces raisons, cette évolution législative et réglementaire nous semble dangereuse, car de nature à réduire les prérogatives des CHSCT et avec elles la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Cela ne signifie pas que le statu quo est préférable, et il faut tout autant refuser les reculs que réfléchir aux pistes d'amélioration – par exemple pour faire en sorte que tous les salariés soient couverts par un CHSCT.

L'Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT a déjà pu contribuer à ce débat dans le cadre des États généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs, qui se sont tenus à Paris les 16 et 17 mars derniers. Elle se tient à disposition des interlocuteurs, organisations

s
y
n
d
i
c
a
l
e
s