

SANTÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité : quel a été l'impact de la suppression du CHSCT en 2017 ?

Avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, l'exécutif supprimait l'instance de représentation du personnel dédiée aux questions d'hygiène et de sécurité : le CHSCT. Quelles ont été les conséquences de ce choix ? Le dialogue social s'est-il appauvri sur ce sujet ? Les membres du CSE ont-ils pris efficacement le relais ? Éléments de réponse avec plusieurs acteurs de ce thème majeur de discussion au sein des entreprises.

Quels ont été les effets de la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur le traitement des questions de santé et de sécurité au travail ? Plus de cinq années après l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant acté la création d'une instance unique de représentation du personnel (*v. le dossier juridique -IRP- n° 71/2018 du 16 avr. 2018*), nous avons interrogé des syndicalistes et avocats spécialisés en droit social pour recueillir leurs points de vue. Il en ressort une certaine difficulté pour le CSE à assurer totalement le rôle anciennement dévolu au CHSCT, liée à une perte de compétences et à une trop grande centralisation.

Un bouleversement dans le traitement des sujets santé/sécurité

Le constat est partagé par l'ensemble des organisations syndicales interrogées : il existe au sein des entreprises un

« avant/après » suppression du CHSCT concernant le traitement des questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Selon Maximilien de Libera, délégué syndical CFTC et secrétaire d'un CSE, « il s'agit d'un bouleversement qui nous ramène près de 70 ans en arrière. La disparition des CHSCT constitue un changement de paradigme, un véritable séisme, dont on ne mesurera pleinement les conséquences que sur le long terme ». Pour Éric Gautron, secrétaire confédéral FO, « le constat est amer : les questions de santé et de sécurité, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont malmenées ». « On ne traite plus vraiment les questions de santé-sécurité », renchérit Jérôme Vivenza, chargé du sujet à la CGT. Selon lui, le traitement des sujets économiques s'impose naturellement au sein des CSE. « Il est tout à fait possible de parler de changement important et majeur dans la manière d'appréhender le dialogue social sur les questions liées à la santé et sécurité », confirme César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering Legal. Il évoque une surcharge de travail des élus, des ordres du jour remplis et une multiplication des réunions relatives à ces questions.

« L'objectif de simplification du dialogue social poursuivi par le législateur paraît atteint : le nombre de réunions et de représentants a été réduit et les sujets sont dorénavant débattus devant le CSE qui a une vision centralisée et donc unifiée des sujets », nuance Pierre Bonneau, avocat associé au sein du cabinet CMS Francis Lefebvre. À ses yeux, « on ne perçoit pas que les sujets liés

aux conditions de travail s'en trouvent nécessairement moins bien traités ». Il évoque un nombre moindre de réunions mais, sur le plan qualitatif, une place importante accordée à ces sujets au sein des CSE. Constat similaire pour Louise Peugny (Voltaire Avocats) : « les attributions antérieures du CHSCT ont simplement été dévolues au CSE mais la réforme n'a pas réduit les prérogatives des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Au sein des entreprises que nous accompagnons, ces questions ne sont pas "délaiées" au profit des attributions économiques du CSE ».

Une perte de compétences des élus et un besoin renforcé de formation...

Maximilien de Libera (CFTC) regrette, en raison de la suppression du CHSCT, « une perte de compétences des représentants du personnel qui va de pair avec une grande lassitude pour les plus anciens ». La raison ? Une polyvalence trop importante et un élargissement de leur champ de compétences demandés aux élus. Selon lui, les entreprises ont beaucoup à y perdre : « les employeurs ont un besoin impérieux d'interlocuteurs compétents et suffisamment bien formés sur toutes les questions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail ». Tout cela l'amène à constater un « besoin de formation accru » que les accords de renouvellement des CSE pourraient combler en allant au-delà des dispositions légales d'ordre public. César Solis (Steering Legal) confirme : « l'accompagnement, notamment en matière de formation sur les sujets liés à la santé et sécurité, tant du côté des élus