

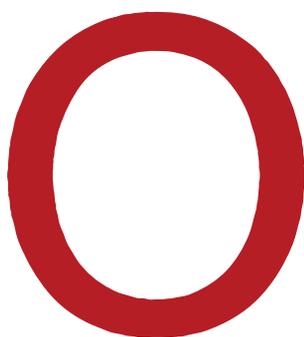
ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE LE POUVOIR DES CHSCT

Question : Pourquoi priver les CHSCT d'une existence propre ?

Réponse : Pour que la santé des salariés devienne un non sujet



Photos DR



Où peut-on lire que des salariées déclenchent des infections urinaires à répétition car, dans un centre d'appel, il faut demander l'autorisation d'aller aux toilettes ?

Où trouve-t-on cette phrase : « Les rats on les ramène pas à la maison, les punaises, oui ! ». Qui peut écrire que derrière la

magnifique façade de l'entreprise X se cache une usine du XIX^{ème} siècle avec des machines et une crasse qui datent aussi du XIX^{ème} siècle ?

Réponses : dans trois rapports d'expertise commandés par des élus CHSCT, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Or, c'est bien cette instance que la loi Travail XXL vient de supprimer alors même que jamais dans la société il n'a été autant question de risques chimiques, biologiques, industriels, de violences

sexistes et sexuelles, de troubles musculo-squelettiques... Le paradoxe n'est qu'apparent : « la santé au travail n'est pas une préoccupation suffisante dans les faits » déclare Gérald Roméro, directeur de l'association Emergences, dont une part de l'activité aujourd'hui est consacrée aux expertises CHSCT. C'est vrai aujourd'hui, ce le sera encore plus demain.

Des élus et des experts qui font bien leur travail

1 300 expertises sont réalisées chaque année « avec un rythme annuel d'augmentation de l'ordre de 10% depuis 10 ans » précise Dominique Lanoë, président du Syndicat des Experts Agréés (SEA) qui regroupe environ un tiers des cabinets agréés en France soit 35 cabinets sur la centaine répertoriée. « A peu près 5 % des CHSCT font appel à des experts, notamment dans les groupes où la présence syndicale est structurée et où les IRP fonctionnent » poursuit-il. En effet, si le nombre d'expertises croît, il reste

néanmoins modeste comparé aux 25 000 CHSCT recensés en France.

Le recours à l'expertise est sous utilisé confirme Alain Delaunay, représentant de la CGT au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) dans un article publié à l'été 2017 dans la revue Santé et Travail : « L'Île de France concentre 45% des demandes d'expertise, région Rhône-Alpes seulement 9,8%, Provence-Alpes-Côte d'Azur 5%, et les autres moins encore » .

Parce que les rapports sont sortis de la confidentialité dans le domaine des risques psychosociaux. Parce que cette idée de suppression « est présente dans la tête de plusieurs interlocuteurs gouvernementaux, d'autant que des organisations d'employeurs la portent depuis longtemps » déclare

Catherine Allemand, membre du comité de direction de Syndex, l'un des trois grands du secteur de l'expertise avec Technologia et Secafi. Parce que le CHSCT est « un empêchement de tourner en rond dans l'entreprise avec sa mise

en cause des pratiques managériales » selon Jean-François Perraud, fondateur du cabinet ALTEP Expertise. Parce que les élus CHSCT ont acquis un regard critique et un savoir collectif permettant de faire face aux stratégies des entreprises.

Quelle santé / sécurité demain dans les entreprises ?

La loi Travail XXL stoppe la dynamique enclenchée ces dernières années. CHSCT et Délégués du Personnel (DP) disparaissent au profit d'une instance plus englobante, le Comité social et économique (CSE). L'actuel CHSCT est relégué au rang de simple commission au sein du CSE. Qui plus est, le financement des expertises, jusqu'à présent à la charge de l'employeur, est modifié. Désormais, les expertises relevant de la catégorie Projets Importants devront être cofinancées à hauteur de 20 % par le CSE et 80 % par l'employeur. « Il va falloir choisir entre les

vacances des gosses ou l'aide aux études et les expertises sur les conditions de travail » s'insurge Marc Wojtowicz, délégué syndical central CGT au CEA. Un arbitrage qui implique effectivement de rogner sur les œuvres sociales et poussera à la foire d'empoigne entre représentants du personnel lorsqu'il s'agira de hiérarchiser priorités et besoins.

Car, hiérarchisation il y aura, notamment dans les structures les moins bien loties : les CSE de moins de 1 000 salariés où les salaires sont faibles. Un budget de fonctionnement établi à 0,2 % de la masse salariale ne permettra pas de déclencher des expertises dans de nombreux secteurs d'activité. Ce qui ne voudra pas dire que tout va bien dans l'entreprise mais pourra

être interprété comme tel. En somme, le gouvernement casse le thermomètre pour supprimer la fièvre du patient.

Si le mode de financement des expertises liées à la catégorie des risques graves ne change pas, en revanche, le fait de diminuer le nombre d'élus du personnel entravera le fonctionnement des syndi-

cats et leur relation avec les salariés et particulièrement la relation de terrain. Le DP alerte, le CHSCT fait émerger rapidement le ou les risques ce qui donne lieu à expertise dans certains cas. Une relation de terrain amoindrie portera un rude coup à ces protections en même temps qu'elle induit un changement structurel dans la relation que le représentant du personnel entretient avec le salarié. Elle accentuera aussi le risque de professionnalisation du militant syndical. Et pour les cabinets d'expertise déjà impactés par les lois Rebsamen et El Khomri, notamment dans le délai de réalisation de l'expertise raccourci à 60 jours, c'est une restructuration du secteur qui se profile.

« Pour la CGT, le droit d'expertise du CHSCT n'est pas assez utilisé », Rozenn Le Saint, Santé et Travail N°99, juillet 2017. ■

Le gouvernement casse le thermomètre pour supprimer la fièvre du patient

Le Ministère du Travail répartit statistiquement les expertises en trois grandes catégories

	Pourcentage d'expertises réalisées
Projets importants	50 % (dont 20 % pour les seules réorganisations)
Risques graves	30 % (dont les 2/3 concernent les RPS)
Autres motifs	20 %