



HAL
open science

La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017

Frédéric Rey, Catherine Spieser, Pascal Thobois

► **To cite this version:**

Frédéric Rey, Catherine Spieser, Pascal Thobois. La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017. Ires; CFDT. 2024. hal-04529019

HAL Id: hal-04529019

<https://hal.science/hal-04529019v1>

Submitted on 2 Apr 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



le cnam



La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017

Frédéric Rey

Catherine Spieser

Pascal Thobois

Rapport final

Février 2024

Cette étude a reçu le soutien financier de l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) et a été réalisée dans le cadre de l'Agence d'objectifs

iRES

Institut de Recherches
Économiques et Sociales

Remerciements

Nous tenons ici à remercier vivement les personnes qui nous ont accordé un entretien, riche matière indispensable à nos analyses (qui pour autant n'engagent que les auteurs de ce rapport).

Notre travail a aussi été rendu possible grâce à l'appui d'un Comité de Pilotage de la CFDT composé de Carole Giet, Isabelle Mercier, Bénédicte Moutin, Laurine Omnes, Catherine Pinchaut, et qui s'est réuni tout au long de la démarche de recherche.

Enfin, cette étude a bénéficié du financement de l'agence d'objectifs de l'IRES.

Table des matières

Remerciements	2
Table des matières	3
Résumé	4
Synthèse	5
Introduction	9
1. Contexte	9
2. Problématique	20
3. Méthodologie	22
Chapitre I. Du CHSCT/CE à la CSSCT/CSE : une comparaison défavorable au second dispositif	26
1. Qu'en était-il des CHSCT ?.....	26
2. Une comparaison avec les anciens CHSCT défavorable à l'ordonnance de 2017	29
3. Quelques aspects positifs accordés à l'ordonnance de 2017.....	37
4. Une reproduction possible du mode de fonctionnement antérieur	39
Chapitre II. Un système d'acteurs complexe aux recompositions perdantes pour la SST....	41
1. Les élu.es, la SST et les salarié.es : des liens qui se distendent ?	41
2. Les CSSCT : une dévalorisation des sujets de SST ?.....	49
3. Le lien avec les acteurs extérieurs à l'entreprise : une ressource qui s'amenuise	58
4. Les cabinets d'expertise : un recours en diminution	64
Chapitre III. Les objets traités et les effets produits	88
1. Des discussions en CSSCT éloignées des réalités du travail et des problèmes liés à l'organisation du travail.....	88
2. Les représentantes et représentants du personnel face à l'usure des corps au travail.....	94
3. Les représentantes et représentants du personnel face aux enjeux de santé mentale au travail : les difficultés pour agir collectivement	96
Chapitre IV. Petites entreprises : une réforme inutile ?	104
1. Le paradoxe de la santé au travail dans les petites entreprises	105
2. Enquête de terrain : le cas des « Communautés de Formation Rurales »	112
Conclusion	123
Bibliographie	127
Sitographie	128
Annexe : tableau de référencement des entretiens pour les verbatim	129

Résumé

OBJET

La santé et sécurité au travail (SST) est un enjeu de société prégnant, et un enjeu majeur dans les entreprises (en particulier). Lieu d'exposition des salariés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les entreprises sont concernées par leur prévention et la responsabilité juridique de l'employeur et, plus largement, par les préoccupations des salariés en matière de conditions de travail, de risques psychosociaux et de conditions de travail. Or, en instaurant les CSE et en réorganisant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP), les ordonnances de 2017 ont cherché à modifier la nature et les modalités du dialogue social dans les entreprises. Notre étude s'interroge sur l'évolution produite par ces réformes, à partir du traitement des enjeux de SST au sein des entreprises : le fonctionnement des IRP est-il efficace ? Les élus du personnel ont-ils les ressources pour agir ? Les employeurs sont-ils sensibles à ces sujets ? Le dialogue social sur ces questions est-il à la hauteur ?

L'enquête réalisée auprès d'élus et de militants syndicaux dresse un constat globalement négatif en termes de :

- comparaison avec les anciennes IRP, où la présence du CHSCT était jugée plus forte et plus efficace pour le traitement des questions de SST ;
- recomposition du système d'acteurs, marquée par une baisse d'intérêt pour les questions de SST, une distanciation entre les élus et les salariés, la baisse des moyens à la disposition des élus, des difficultés d'articulation CSSCT/CSE, un moindre recours aux experts extérieurs à l'entreprise ;
- d'objets traités et d'effets produits, avec un éloignement des réalités du travail, de l'organisation du travail et du management, une faible prise en compte de certaines problématiques, des difficultés de suivi des dossiers et de traitement approfondi de certaines questions de SST ;
- prise en charge de ces enjeux dans les petites entreprises.

De manière générale et sauf exceptions, les ordonnances ont donc dégradé les capacités de prise en charge de la SST par les élus du personnel dans les entreprises, sans apporter de réponses pour les plus petites.

METHODE

L'étude s'appuie sur 42 entretiens semi-directifs réalisés de mai 2022 à juin 2023 principalement auprès de représentants des salariés dans des entreprises de tailles et de secteurs variés. Ont également été rencontrés des responsables CFDT d'URI, de fédérations et de la confédération, des membres de cabinets d'expertise et une DRH. Par ailleurs, une analyse secondaire des résultats du questionnaire « En quête de dialogue social » réalisée en 2021/2022 lors d'une précédente étude pour la CFDT a pu apporter des éléments d'ordre statistique. Enfin, l'analyse documentaire des textes de droit et des accords d'entreprise sur le CSE ou le dialogue social, obtenus dans les entreprises où ont été réalisés les entretiens, a complété les données recueillies.

Synthèse

Santé au travail, les ordonnances de 2017 en question

La Santé et Sécurité au Travail (SST) est aujourd'hui un enjeu de société prégnant et un enjeu majeur dans les entreprises. Ces dernières sont notamment concernées par les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, mais aussi par leur prévention, la responsabilité juridique de l'employeur ou, plus largement, les préoccupations des salariés en matière de conditions de travail, de risques psychosociaux (RPS) et de vécu de leur travail. Or, en instaurant les CSE, les ordonnances de 2017 ont réorganisé les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et cherché à modifier profondément la nature et les modalités du dialogue social dans les entreprises. Notre étude a pour objet de s'interroger sur l'évolution qualitative qu'ont pu produire ces ordonnances en termes de traitement des problématiques de SST au sein des entreprises. Le fonctionnement des IRP est-il efficace ? Les élus du personnel ont-ils les ressources pour pouvoir agir ? Les employeurs sont-ils sensibles à ces sujets ? Le dialogue social sur ces questions est-il à la hauteur ?

Méthodes d'enquête

L'étude s'appuie sur 42 entretiens semi-directifs réalisés de mai 2022 à juin 2023 principalement auprès de représentants des salariés dans des entreprises de tailles et de secteurs variés. Ont également été rencontrés des responsables CFDT d'URI, de fédérations et de la confédération, des membres de cabinets d'expertise et une DRH. Par ailleurs, une analyse secondaire des résultats du questionnaire « En quête de dialogue social » réalisée en 2021/2022 lors d'une précédente étude pour la CFDT a pu apporter des éléments complémentaires d'ordre statistique (E. Chabbert, F. Rey, P. Thobois, « L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise », 2022). Enfin, l'analyse documentaire des textes de droit et des accords d'entreprise sur le CSE ou le dialogue social, obtenus dans les entreprises où ont été réalisés les entretiens, a permis de préciser les données recueillies.

Une évaluation nettement négative

Sur un grand nombre de dimensions, les résultats de l'étude vont dans le sens d'un bilan globalement négatif. Tout d'abord, les interviewés considèrent très majoritairement que la situation antérieure, avec le CHSCT, permettait de disposer de plus de poids pour porter les sujets de SST et les faire avancer dans la relation avec l'employeur.

- *Les arguments incriminant la situation actuelle :*
 - de nombreux cas d'entreprises ou d'établissements sans CSSCT, alors qu'il existait auparavant un CHSCT, ou bien avec une CSSCT couvrant un périmètre considérablement élargi par rapport à celui du CHSCT précédent ;
 - une moindre attention portée aux questions de SST par l'employeur et au sein des IRP (le CSE ne donnant pas une grande importance à ces dossiers) ;

- un temps inférieur consacré à la SST dans les réunions des instances et par les élus, du fait de la baisse globale du nombre de mandats et d'heures de délégation ;

- des activités et pratiques réduites des élus dans ce domaine (analyses d'accidents, actions de communication, visites d'inspection communes, enquêtes, comptes-rendus et PV spécifiques sur ces sujets, ...).

- *La recomposition défavorable du système d'acteurs :*

Plus précisément, si l'on se focalise sur la recomposition du système d'acteurs à laquelle la réforme a donné lieu, on peut mettre l'accent sur :

- un intérêt pour les questions de SST qui s'étiolo chez les élus, notamment du fait de leur profil plus généraliste et de leur considération actuelle de ces sujets ;

- des liens qui se distendent entre les élus et les salariés du fait d'une proximité encore plus empêchée qu'auparavant, coupant ainsi en partie des terrains ;

- une certaine dévalorisation des sujets de SST au sein des IRP, liée à une place qualitativement et quantitativement réduite au sein des CSE, à des moyens limités des élus par rapport au système antérieur et à une articulation souvent encore mal établie entre CSSCT et CSE ;

- des ressources d'expertise extérieures à l'entreprise qui s'amenuisent, avec des médecins du travail et des inspecteurs du travail qui représentent des appuis fragilisés dans leur rôle et leurs capacités d'actions, et avec la diminution du recours aux cabinets d'expertise, ainsi que la faible sollicitation des structures syndicales extérieures à l'entreprise sur ces sujets.

- *Des sujets peu ou difficilement traités, et avec des effets limités :*

Par ailleurs, l'analyse des objets de SST traités dans les IRP et des effets potentiels dans les entreprises amène à relever que :

- les discussions en CSSCT et surtout en CSE sont souvent éloignées des réalités du travail, de l'organisation du travail, du management et de la gestion ;

- des sujets ont du mal à être inscrits à l'ordre du jour, tandis que d'autres sont traités de façon récurrente (le minimum légal servant souvent d'arbitrage) ;

- le suivi des dossiers se fait difficilement (absence de PV, comptes-rendus abrégés, manque de traçabilité et de suites données aux affaires, ...) ;

- les élus ont du mal à trouver leur rôle dans la prévention des risques liés à la santé physique et avouent une certaine impuissance face aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;

- en matière de RPS, les élus rencontrent des difficultés à traiter les affaires sur le registre du collectif, compte-tenu particulièrement de la tendance à l'individualisation et à la psychologisation des problèmes au sein des entreprises ainsi que de la difficulté à faire remonter les cas sans stigmatiser les personnes et trahir la confidentialité ;

- les questions de l'organisation du travail et du management échappent alors à un examen plus général et transverse.

- *Une réforme inutile pour les petites entreprises :*

Enfin, le focus que nous avons pu réaliser sur les petites entreprises, montre que les réformes de 2017, malgré la mise en place des CSE à partir de 11 salariés, n'ont pas changé grand-chose pour le traitement des questions de SST. Plusieurs facteurs convergent et font système pour expliquer la place à part des petites entreprises :

- des directions moins bien formées et outillées sur ces questions ;
- une moindre allocation en ressources par le droit du travail (nombre d'élus et d'heures de délégation, absence de CSSCT, ...)
- un manque qui n'est que rarement comblé par des accords d'entreprise (ceux-ci sont plutôt le lot des grandes entreprises bénéficiant d'un dialogue social plus structuré et institué) ;
- un remplacement par une régulation beaucoup plus informelle où la SST peut être négligée ;
- une régulation se faisant par des arrangements individuels plutôt que via un traitement collectif par le dialogue social.

Ce bilan globalement négatif du traitement actuel des questions de SST par le dialogue social dans les entreprises passe notamment par le constat d'un affaiblissement significatif de la capacité d'agir des élus en matière de SST. Cela rejoint les observations effectuées par d'autres auteurs que nous avons pu mentionner au long de cette étude. L'ensemble de ces travaux permet de produire une évaluation critique des ordonnances de 2017 à partir d'enquêtes de terrain réalisées au cours du premier mandat des élus en CSE. Plus particulièrement, notre propre recherche fait apparaître plusieurs formes de dualismes, divergences ou déconnexions qui impactent le traitement des questions de SST. Ceux-ci se jouent entre :

- le niveau central du dialogue social d'entreprise et le niveau local (du fait d'une accentuation de la centralisation) ;
- le fonctionnement des IRP et le lien avec les salariés, l'ancrage dans le terrain (avec là aussi une perte de proximité) ;
- les CSE privilégiant les enjeux stratégico-économiques et les CSSCT plus techniques qui ont du mal à y trouver leur place ;
- les CSSCT et d'autres commissions intervenant aussi sur ce champ (QVCT, RSE, ...)
- les grandes entreprises et les petites entreprises (ces dernières disposant de moins de ressources et d'un dialogue social moins structuré) ;
- les entreprises (souvent les plus grosses) où un accord sur le CSE ou sur le dialogue social a pu être ratifié, et celles (le plus grand nombre) qui appliquent le minimum légal ;
- le traitement des problématiques de santé physique, où la prévention collective s'est souvent ancrée dans les pratiques, et les RPS davantage pris en charge dans une logique individualisante ;
- les élus au CSE et les ressources expertes à l'extérieur de l'entreprise (qui sont moins accessibles et moins sollicitées).

Ces éléments donnent à voir un système général à la fois en tension, avec des dynamiques qui se tiraillent, mais aussi peu homogène, constitué de situations disparates et inégalitaires.

Des initiatives mises en place

Pour autant, notre travail a aussi permis de mettre au jour, dans quelques entreprises, des actions, des initiatives, des projets qui produisent des avancées en matière de SST. Celles-ci ont trait, par exemple, à un suivi serré en faveur du maintien dans l'emploi de salariés inaptes à leur poste, à un travail avec la CARSAT dans le cadre d'un dispositif « TMS pro », à des essais de mise en place d'un « dialogue sur la qualité du travail » au moyen « d'espaces de discussion », à l'insistance sur la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail pour agir en prévention secondaire, ... Mais, il est important de faire remarquer que, bien souvent, ces actions relèvent plus d'un portage spécifique par quelques élus particulièrement engagés et volontaires, au prix d'un travail dépassant leur charge formelle et leurs heures de délégation, que de la production du système organisé de fonctionnement des IRP et du dialogue social collectif dans l'entreprise.

Des pistes d'actions portées par les élus

Enfin, les personnes que nous avons rencontrées nous ont aussi fait part de pistes d'actions en vue d'une amélioration du système actuel. Celles-ci peuvent passer par le renforcement de ce qui existe déjà dans l'entreprise, par la négociation ou la renégociation d'accords sur le CSE ou sur le dialogue social à l'occasion des élections professionnelles ayant cours essentiellement en 2023 et 2024, par des accords de branche ou nationaux, ou par des éléments de réforme plus généraux dans le cadre législatif.

Ces nombreuses préconisations attestent de la nécessité d'une évaluation commune et si possible partagée de la situation. En effet, elles renvoient à autant de doléances qui montrent à quel point le traitement des sujets de SST dans les entreprises a souffert ces dernières années. Elles soulignent aussi l'exigence d'une volonté d'action par des mesures pour le moins d'ajustement, mais aussi plus structurelles. C'est sans doute un enjeu des partenaires sociaux, à l'échelle de l'entreprise, à celle des branches et au niveau national, de pouvoir s'entendre rapidement sur une amélioration du système afin qu'il soit à la hauteur de ce que la SST représente pour les salariés, pour les entreprises et pour la société : conditions de travail, prévention des risques, absentéisme et turn-over, image des entreprises, gestion de l'assurance maladie, place du travail dans notre société...

Introduction

Cette étude vient répondre à une demande de la Confédération CFDT qui nous a été adressée à la fin de l'année 2021. Celle-ci était ainsi intitulée : « *Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE, des suites de la crise sanitaire et des perspectives à venir ?* ».

Afin d'introduire ce travail, nous verrons dans un premier temps le contexte, y compris juridique, qui entoure ce sujet et la problématique qui en ressort. Ensuite nous poserons les bases méthodologiques qui ont servi à la réalisation de l'étude. Enfin, nous présenterons la structure adoptée pour rédiger ce rapport.

1. CONTEXTE

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, dite « Macron » a acté une nouvelle organisation de la représentation collective dans l'entreprise avec la mise en place des Comités Social et Economique (CSE). Elle vient donc modifier profondément le paysage des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) dans les entreprises, notamment en matière de traitement des questions de Santé et Sécurité au Travail (SST) par le dialogue social. D'un point de vue organisationnel cela passe essentiellement par la disparition des Comités d'entreprise (CE), des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ainsi que des Délégués du Personnel (DP) au profit des CSE au sein desquels sont instaurées des Commissions de Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) à partir de 300 salariés, plus la possibilité de mettre en place des Représentants de Proximité (RP). Mais l'on verra que l'analyse ne saurait se limiter à cette restructuration ...

Pour commencer, il convient d'inscrire cette réforme dans le prolongement d'une histoire et d'un cadre juridique entourant la prise en charge des questions de SST au sein des entreprises.

○ L'inscription dans un cadre historique et juridique¹

D'un point de vue historique, la littérature sur le sujet fait généralement remonter en France les premiers fondements d'une « instance » traitant des questions de sécurité au travail à 1890 (loi du 8 juillet 1890). Il s'agit là d'une initiative patronale limitée au secteur minier à travers la mise en place de délégués mineurs pour la sécurité.

¹ « LES ORIGINES DU CHSCT (1926-1947) » Michel Cointepas (extraits du cahier du Chatefp n° 5 mai 2001).

https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9_d%27hygi%C3%A8ne_de_s%C3%A9curit%C3%A9_et_des_conditi ons_de_travail

Catlla M., 2012, « Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT », In : Bevard A., Jobert A., Lallemand M., Mias A. (dir.), Dictionnaire du travail, Paris, Presses Universitaires de France.

Michel Catlla, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT, Paris, Presses Universitaires de France, 2012.

<https://www.expert-chsct.fr/un-peu-d-histoire-les-grandes-dates-cles-du-chsct/>

Soudry, Claire, *Le CHSCT*, INRS, octobre 2008.

Un premier élargissement est effectué en 1926 dans le secteur de la métallurgie avec l'instauration de Comités d'hygiène et de Sécurité (CHS). Puis, à partir de 1928, le Bureau International du Travail (BIT) prône la mise en place de Comités Paritaires de Sécurité dans les entreprises. Peu à peu les CHS se répandent dans les différents secteurs et dans un nombre de plus en plus important d'entreprises, mais il faut attendre un décret du régime de Vichy pour voir institués des Comités de Sécurité dans l'ensemble des établissements industriels et commerciaux (décret du 4 août 1941 modifié le 1^{er} décembre 1942).

Dans l'après-guerre, ces comités vont accroître leurs domaines de compétence. Ils vont aussi devenir une commission du nouveau Comité d'Entreprise (CE). Et, à partir de la loi 73-1195 du 2 décembre 1973, on adjoindra également au CE des Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT).

Mais c'est surtout à partir du dernier texte issu du rapport Auroux sur les droits des travailleurs, la loi 82-1097 du 23 décembre 1982, que ce type d'instance va faire un pas en avant important, d'abord dans le secteur privé, puis, petit à petit, dans le secteur public. En effet, la loi réunit sécurité, hygiène et conditions de travail à travers le CHSCT. Cette disposition tend à permettre un examen global des problèmes de santé et de sécurité au travail, en intégrant les aspects économiques et organisationnels de l'entreprise. De plus, cette loi porte le seuil d'obligation à 50 salariés pour tous les types d'établissements et elle dote cette IRP de certains pouvoirs.

Avec la loi du 31 décembre 1991, les compétences du CHSCT s'étendent encore à d'autres domaines de la santé des salariés ainsi que de la prévention des risques, et la possibilité de recourir à un expert (aux frais de l'entreprise) lui est ouverte. Le 17 avril 1991, la Cour de cassation consacre le statut juridique de personne morale du CHSCT. En 2002, la dimension psychique et mentale de la santé est soulignée par la mission donnée au CHSCT de contribuer à la protection des salariés en la matière en pouvant proposer des actions de prévention concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. De plus, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de juillet 2008 sur le stress a réaffirmé le rôle du CHSCT.

Au total, le CHSCT a pour mission (article L. 4612-1 du Code du travail) :

« de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. »

Dans ce cadre, il se réunit au moins une fois par trimestre, ses membres peuvent analyser les risques professionnels et contribuer à les prévenir, procéder à des inspections dans les établissements, circuler librement dans les établissements et à l'extérieur si besoin, faire appel à un expert agréé en cas de risque grave ou de projet de réaménagement important, enquêter sur les cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, mettre en œuvre des actions de sensibilisation et d'information, utiliser une procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent.

En outre, le CHSCT doit être consulté par l'employeur sur les questions de santé et de sécurité ainsi qu'avant la mise en place de techniques nouvelles, d'une organisation du travail nouvelle (y compris une suppression d'effectifs) ou d'une modification des cadences de production. L'employeur doit également lui transmettre périodiquement un certain nombre de documents dont le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) et les actions envisagées à sa suite ainsi que les rapports du médecin du travail. Cette consultation par l'employeur est renforcée dans les cas d'entreprises présentant de hauts risques industriels.

Enfin, les membres du CHSCT bénéficient d'heures mensuelles de délégation (de 2 à 20 heures en fonction des effectifs de salariés dans l'établissement), de formations obligatoires à la prise de mandat et après deux mandats (3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés, 5 jours à partir de 300 salariés), ainsi que du statut de salarié protégé.

Mais en 2017, les ordonnances dites « Macron » vont mettre fin aux CHSCT dans le secteur privé et dans les Etablissements Publics à Caractère Industriel et Commercial (EPIC) à partir de janvier 2018, puis, progressivement, dans les trois fonctions publiques avec la loi du 6 août 2019. C'est le nouveau CSE qui va intégrer leurs missions en pouvant s'appuyer sur des commissions, notamment les CSSCT. Au passage, un certain nombre de prérogatives inhérentes au CHSCT vont être reprises mais d'autres vont aussi disparaître ou être modifiées...

o Le contenu de l'ordonnance de 2017 en matière de SST

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 vient instaurer le CSE dans les entreprises d'au moins 11 salariés et une CSSCT dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ou quel que soit l'effectif dans les entreprises à risque particulier. Elle vient aussi préciser les moyens dont pourront disposer les représentants des salariés pour exercer leurs mandats dans l'entreprise. Il convient donc ici d'en présenter synthétiquement les principales mesures pour ce qui concerne le traitement des questions de santé au travail.

Tout d'abord, les attributions du CSE en la matière varient en fonction de deux seuils.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés, celles-ci sont les suivantes :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives,
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail,
- réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- pouvoir saisir l'inspection du travail.

Dans les entreprises de plus de 49 salariés les attributions du CSE sont celles qui viennent d'être mentionnées pour les entreprises de moins de 50 salariés, plus :

- assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production,

- dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail : procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois, susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes,
- un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent, et (ajouté ultérieurement) en cas de risque grave pour la santé publique et pour l'environnement.

En matière de moyens et de fonctionnement du CSE (incluant ce qui est attribué aux représentants des salariés pour exercer leur mandat), on peut retenir les éléments figurant dans le tableau suivant :

Composition	L'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé compte tenu du nombre des salariés et un nombre égal de titulaires et de suppléants (le suppléant assiste aux réunions seulement en cas d'absence du titulaire). De plus, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE.
Durée et fin du mandat	Les membres de la délégation du personnel sont élus pour quatre ans et le nombre de mandats successifs est limité à trois (excepté pour les entreprises de moins de cinquante salariés).
Heures de délégation	Elles sont fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, mais ne peuvent être inférieures à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises. N'est pas déduit des heures de délégation et également payé comme temps de travail effectif, le temps passé aux réunions avec l'employeur, aux réunions internes du comité et de ses commissions (dans la limite d'une durée globale fixée par décret), aux enquêtes.
Déplacement et circulation	Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
Affichage	Les membres de la délégation du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements

	obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail.
Formation	Les membres de la CSSCT ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (sur une durée minimale de cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et de trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés). Le temps consacré à l'ensemble de ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.
Local	Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir. Dans les entreprises de plus de 49 salariés, s'ajoute le matériel nécessaire à l'exercice de ces fonctions.
Nombre de réunions du CSE	Au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans les entreprises de plus de 49 salariés, au moins quatre réunions du comité portent annuellement en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
Ordre du jour et procès-verbal	L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire. Il est communiqué par le président aux membres du comité trois jours au moins avant la réunion. Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents (le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité). Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire dans le délai fixé, et transmises à l'employeur qui fait connaître lors du comité suivant sa décision motivée sur les propositions soumises. Le procès-verbal peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire.
CSSCT	Une CSSCT est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés et les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants.
Subventions	L'employeur verse une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés

	et 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.
Expertise	Sur proposition des commissions constituées en son sein, le CSE peut décider de recourir à un expert dans les cas prévus. Les frais sont pris en charge, selon les cas, soit intégralement par l'employeur, soit par le comité sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %. Par ailleurs, le CSE peut faire appel à toute expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

Un point important concernant la mise en œuvre de cette ordonnance est que les parties prenantes sont encouragées à négocier au sein de l'entreprise et que de nombreux éléments peuvent l'être pour donner lieu à un accord ; le supplétif ne s'appliquant qu'à défaut d'accord. Ainsi est-ce notamment le cas pour une longue liste de possibilités concernant notre sujet :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité, leurs modalités et délais,
- l'augmentation du nombre de réunions annuelles du comité par rapport au minimum fixé,
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation,
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus,
- l'organisation, l'architecture et le contenu de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (BDESE) et ses modalités de fonctionnement,
- la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts,
- la mise en place de représentants de proximité, leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation et de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation),
- l'augmentation du nombre de membres du CSE par rapport à ce qui est prévu par la loi,
- l'augmentation du nombre d'heures de délégation des membres du CSE par rapport à ce qui est prévu par la loi,
- le nombre de mandats successifs qui peut dépasser trois dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et trois cents salariés,
- la durée du mandat des représentants du personnel au comité qui peut être comprise entre deux et quatre ans,
- la limite de la durée globale du temps passé aux réunions internes du comité et de ses commissions,

- le délai et les modalités d'établissement du procès-verbal de réunion du comité par le secrétaire,
- les modalités de mise en place de la ou des CSSCT,
- la création des commissions obligatoires à des seuils plus bas ainsi que la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers,
- le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes prévues.

Il est très difficile d'obtenir des données précises en matière d'accords signés, mais l'ensemble des estimations en provenance de sources différentes tend à souligner la faiblesse du recours à l'accord en la matière. Des chiffres remontés par la Confédération CFDT font état du fait que « 90 % des entreprises qui ont mis en place un CSE n'ont pas voulu négocier. Elles se sont contentées du minimum légal fixé par les ordonnances, parfois même en deçà de ce qui existait déjà dans l'entreprise. » (G. LEFEVRE, 2022). On est sur la même proportion dans le rapport de France Stratégie qui estime à 8.600 les accords d'entreprise sur 90.000 entreprises s'étant dotées d'un CSE, soit un taux de 9,55 % (FRANCE STRATEGIE, 2021). Un autre chiffre, plus récent, est plus élevé puisqu'il avance que 20 % des CSE ont été mis en place sous l'égide d'un accord (CFDT, 2022). Ce taux serait plus important dans les entreprises de plus grande taille. Par ailleurs il conviendra d'observer ce qui se produira en la matière dans le cadre du renouvellement des CSE par le second cycle électoral.

Mais ces aspects relèvent donc surtout la possibilité que dans certaines entreprises on ait assisté à une régression sur les ressources ouvertes pour le fonctionnement des IRP, notamment en matière de SST. Ils soulignent en tout cas l'hétérogénéité des situations et les inégalités de moyens que cela peut entraîner d'une entreprise à une autre : y compris lorsque nous sommes sur le même seuil de salariés, il peut y avoir des différences importantes de fonctionnement du CSE, de la CSSCT, et des moyens octroyés aux représentants des salariés pour exercer leur mandat, en fonction de ce qui aura pu être négocié ou non.

o Les objectifs et enjeux de cette ordonnance impactant le traitement des questions de SST

Les objectifs de la réforme concernant spécifiquement la SST sont très limités. Ils convient plutôt de regarder du côté des enjeux généraux de celle-ci pour envisager leur impact sur le traitement des questions de SST dans les entreprises. Les buts clairement annoncés portent sur deux points principaux :

- La revitalisation du dialogue social en favorisant les échanges et la négociation, notamment pour aboutir à des accords d'entreprise. Cela est valable dans tous les domaines, y compris donc celui de la santé au travail.
- La simplification et l'amélioration qualitative de ce même dialogue social, y compris là aussi pour la SST.

Ces grandes lignes directrices, qui s'inscrivent dans une longue lignée de réformes précédentes, passent cette fois concrètement par la fusion des IRP afin de parvenir à des fins plus précises :

- Tout d'abord, il s'agit de limiter le nombre de réunions par rapport au fonctionnement précédent incluant les DP, le CHSCT et le CE.
- Mais aussi de limiter la redondance de traitement des sujets dont certains pouvaient précédemment être traités successivement dans deux ou trois des instances existantes, comme les questions de SST.
- Et enfin, de rechercher ainsi une plus grande transversalité dans le traitement des questions en abordant au sein d'une même instance (le CSE) les différentes facettes d'un même objet (par exemple économique, organisationnelle et sécuritaire). Cela qui doit aussi entraîner une vision plus globale de la part des représentants des salariés qui avaient auparavant tendance à se spécialiser en fonction de leurs instances d'appartenance.

Pour ce faire, le législateur affirme également une volonté de renforcement des prérogatives des représentants du personnel afin qu'ils puissent agir en aiguillon du dialogue social et notamment de la négociation collective.

Enfin, du côté des employeurs, des objectifs peut-être moins avoués ont également pu être relevés et parfois dénoncés, notamment par les organisations syndicales, comme la réduction du nombre de mandats dans les entreprises et celle du volume global d'heures de délégation, ce qui peut rejaillir sur les moyens réels dont disposent les élus pour remplir leurs missions, y compris donc en matière de SST.

o Les premières évaluations de la mise en œuvre de la réforme en matière de dialogue social sur la SST

Un certain nombre de travaux et d'études ont été menés assez rapidement, et le sont encore, pour tenter de cerner les effets produits par l'ordonnance de 2017 sur le CSE. Nous en mentionnerons ici quelques-uns sur ce qui regarde la façon dont les problématiques de SST peuvent être concernées.

Une première évaluation opérée par France Stratégie donne plusieurs indications que nous reprenons le plus fidèlement possible pour ce qui concerne notre sujet (FRANCE STRATEGIE, 2021) :

- En matière de déploiement des CSSCT, du fait de leur caractère facultatif dans les entreprises de 50 à 300 salariés (contrairement aux anciens CHSCT obligatoires dès 50 salariés), la couverture globale des salariés par de telles commissions dédiées est en recul. Elle est passée de 74,6 % en 2017 à 46,4 % en 2019.
- Par ailleurs, le traitement de ces sujets de SST par l'instance unique n'est pas encore stabilisé et la nouvelle articulation entre CSSCT et CSE semble difficile à trouver.
- En termes de rationalisation du dialogue social, le passage au CSE aurait permis de réduire le nombre de réunions et le traitement de mêmes sujets dans différentes instances.

- Mais, si l'objectif d'une approche plus transversale des dossiers est a priori plutôt partagé, l'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne crée pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux. De plus, cela peut constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus : surcharge de travail et difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle (parfois renforcées pendant la crise COVID en raison de la forte sollicitation des instances existantes), manque d'expertise sur l'ensemble des sujets, etc.
- Enfin, l'amointrissement de la représentation de proximité est mentionné comme une crainte récurrente. Seulement 25 % des accords de mise en place des CSE prévoient la création de représentants de proximité, et ce principalement dans les grandes entreprises. De plus, à ce stade, leur rôle reste encore mal défini. L'ensemble rejaillirait sur une difficulté à traiter les questions relatives aux réclamations individuelles et collectives et aux conditions de travail.
- Cela génère plus globalement un risque de perte de contact entre élus et salariés et de non-identification des difficultés de terrain qui sont renforcés par la crise COVID et le développement du télétravail.

Un autre bilan, issu cette fois du Sénat, rejoint pour partie celui de France Stratégie et soulève d'autres points (F. PUISSAT, 2021). On peut également en présenter de façon synthétique les éléments qui nous intéressent dans le cadre de cette étude :

- Le rôle des représentants suppléants a été réduit (notamment parce qu'ils ne peuvent siéger au CSE qu'en l'absence des titulaires).
- Le volume total d'heures de délégation a logiquement diminué avec la fusion des IRP.
- Pendant la crise sanitaire du COVID, le dialogue social dans l'entreprise s'est réorganisé avec créativité à la faveur des assouplissements prévus dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.
- Le dialogue social gagnerait sans doute en efficacité s'il était recentré sur la vie de l'entreprise et sur les préoccupations immédiates des salariés, incluant donc ici les questions de SST.

Par ailleurs, une récente étude IRES-CFDT (E. CHABBERT, F. REY, P. THOBOIS, 2022) analyse, au moyen d'un questionnaire et d'entretiens, les effets de la mise en place des CSE sur le dialogue social. En matière de traitement des questions de SST dans les entreprises, on peut en retenir plusieurs enseignements.

Tout d'abord, la proximité entre les élus et les salariés a été grandement fragilisée par la disparition des DP et du CHSCT. Ce qui joue également en ce sens, c'est l'intensification et l'accroissement de la charge de travail des élus dans les instances ainsi que le besoin plus élevé en compétences. Ceci sous l'effet de la polyvalence requise par la fusion des mandats et du fait de la disparition des « mandats d'apprentissage » que constituaient les mandats de DP, de suppléant siégeant en instance et de membres du CHSCT. La surcharge de travail de représentation du personnel ainsi générée se ressent particulièrement dans le cadre des

réunions de CSE, dont les ordres du jour pléthoriques sont difficiles, voire impossibles à respecter. Dès lors, une priorisation des questions à traiter s'opère et explique que certaines questions ne soient plus ou soient insuffisamment examinées, comme les RIC ou les sujets de SST.

Ensuite, la mise en œuvre de la réforme accentue la « professionnalisation » des élus. Les modalités et moyens de fonctionnement des CSE entraînent une spécialisation et une montée en compétences sur des sujets de plus en plus techniques, ce qui concerne bien sûr les problématiques de SST.

De plus cette étude pointe le fait que les nouvelles règles du dialogue social renforcent les lieux de décisions centraux au détriment du local. Cette centralisation du dialogue social porte les échanges sur des registres plutôt économiques et stratégiques où les questions de SST passent au second plan. Ainsi, 35 % des répondants au questionnaire de l'étude estiment que la fusion des IRP est responsable d'une dégradation du dialogue social. Plus particulièrement, la disparition des CHSCT (27 %) et la centralisation du dialogue social (17 %) font que les questions de SST pâtissent le plus de la réforme.

Enfin, on peut subodorer quels ont été les effets des ordonnances de 2017 dans les plus petites entreprises, notamment celles de 50 à 300 salariés qui ont perdu leur CHSCT sans avoir l'obligation de créer une CSSCT.

Mais, outre cette réforme importante, d'autres dimensions contextuelles sont potentiellement venues impacter les questions de santé au travail dans les entreprises et leur traitement par le dialogue social. Ainsi en va-t-il de la crise COVID survenue en 2020 et de la loi sur la santé au travail de 2021.

- La crise COVID

Dès les premières années de la mise en œuvre de la réforme dans les entreprises est intervenue une crise sanitaire majeure qui, à la fois a retardé quelque peu la mise en place effective des CSE et des CSSCT, ou du moins leur fonctionnement dans des conditions normales, mais qui a aussi pu servir de test à ce fonctionnement, notamment en matière de SST, puisqu'il a fallu trouver rapidement des modalités d'adaptation face à un risque important pour la santé des salariés. Dès lors on pourra se demander comment a opéré le dialogue social dans ces circonstances et si cela a engendré des effets à plus long terme. On a déjà vu aussi plus haut que le recours massif au télétravail a eu des conséquences multiples qu'il conviendra également de prendre en compte.

- La loi « santé au travail » de 2021²

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 destinée à « renforcer la prévention en santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail » fait suite à l'ANI conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux. Outre des changements importants concernant la

² <https://www.vie-publique.fr/loi/278583-loi-2-aout-2021-transposition-de-lani-sante-au-travail>
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

gouvernance de la santé au travail, les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST, i.e. la médecine du travail), ainsi que la mise en place de dispositifs visant à lutter contre la désinsertion professionnelle, des mesures concernent directement le dialogue social en entreprise en matière de SST.

Tout d'abord, le contenu du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est élargi. En effet, l'évaluation des risques opérée par l'employeur doit tenir compte non seulement de la définition des postes de travail, mais aussi de l'organisation même du travail. De plus la consultation des membres des IRP est renforcée puisque, à compter, au plus tard, du 31 mars 2022, le CSE, la CSSCT ou des salariés désignés à cet effet peuvent contribuer à cette évaluation (quel que soit l'effectif de l'entreprise) et le CSE rend un avis motivé spécifique sur le DUERP (entreprises à partir de 50 salariés). Le DUERP est complété par l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) pour l'année à venir, obligatoire dans les entreprises à partir de 50 salariés et pour lequel l'employeur doit consulter le CSE. Ce programme annuel « a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ; b) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; c) Comprend un calendrier de mise en œuvre. » Dans les entreprises de moins de 50 salariés des actions de prévention des risques et de protection des salariés doivent être définies et consignées dans le DUERP.

Concernant la formation des membres des IRP en matière de SST, il est précisé que celle-ci doit être au minimum de 5 jours lors de la prise de mandat puis de 3 jours lors de son renouvellement (5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Ensuite, les missions des services des SPST au sein des entreprises sont élargies dans plusieurs directions : évaluation et prévention des risques professionnels, actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive, actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, campagnes de vaccination et de dépistage, conseils en matière de conditions de télétravail.

Par ailleurs, la création d'un passeport de prévention est actée et il devrait être mis en place en 2023. Il vise à mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter la prévention des risques. Toutes les formations suivies par les salariés ou demandeurs d'emploi sur la santé et la sécurité devront y figurer. Ce passeport de prévention sera intégré dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences si le salarié ou demandeur d'emploi en possède un.

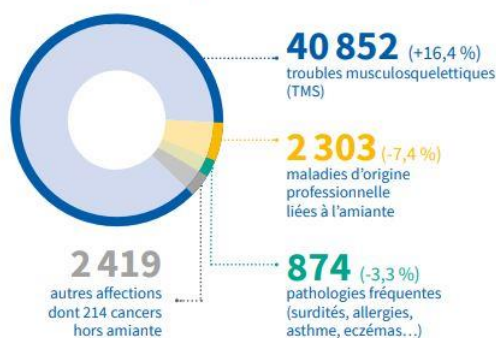
Enfin, la définition du harcèlement sexuel au travail est revue dans le sens où celui-ci est désormais caractérisé lorsqu'il est subi par le salarié et non plus lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

2. PROBLEMATIQUE

Pour commencer à définir notre problématique, on peut donner quelques indicateurs de l'ampleur du problème et des enjeux à travers quelques éléments statistiques. Les dernières données en matière d'Accidents du Travail (AT) et de Maladies Professionnelles (MP) en France remontent à 2021³. Elles relèvent plus de 600.000 AT (il s'agit bien sûr de ceux qui ont été déclarés et qui ont donc pu être comptabilisés par l'Assurance maladie branche AT / MP) et plus de 45.000 cas de MP, sans parler des problèmes de santé liés aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui sont mal recensés.



Les principales pathologies reconnues comme maladies professionnelles en 2021

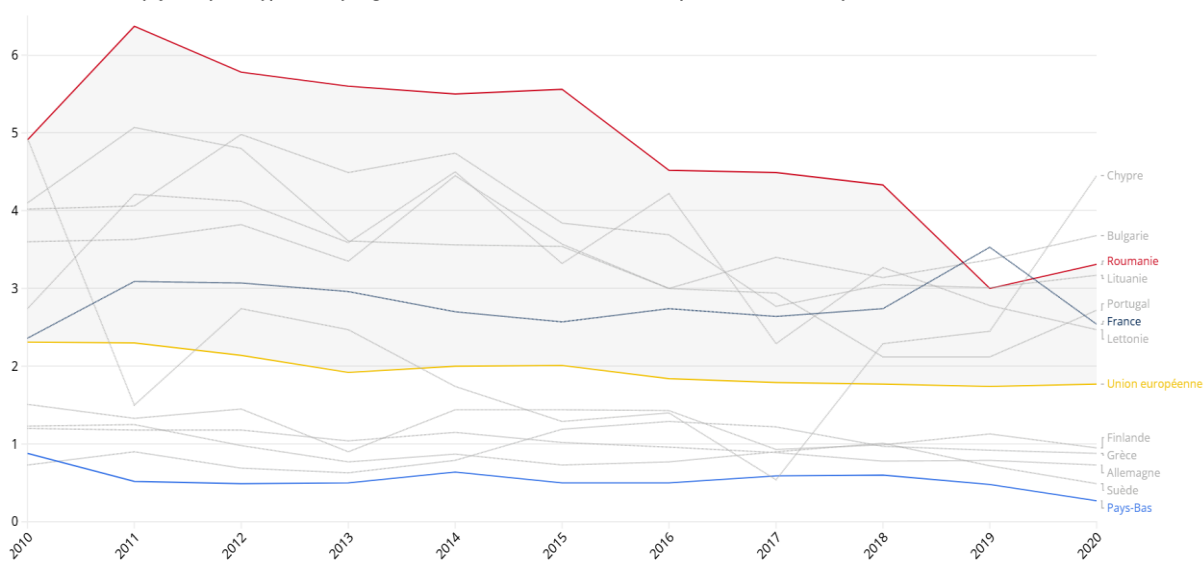


Source : INRS, *Accidents du travail et maladies professionnelles : les chiffres clés 2021*.

Un chiffre en particulier a récemment tiré une sonnette d'alarme pour la situation française par rapport au reste de l'Europe. Cette donnée d'Eurostat publiée par le Ministère du Travail établit qu'en 2020 la France a connu un ratio de 3,5 AT mortels pour 100.000 travailleurs, tandis que la moyenne pour l'Union Européenne est de 1,77, avec des pays bien en-dessous de 1 comme l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas.

³ <https://assurance-maladie.ameli.fr/presse/2022-11-17-cp-sinistralite-2021>
<https://www.inrs.fr/actualites/accidents-du-travail-et-maladies-professionnelles-2021.html>
<https://fr.euronews.com/my-europe/2022/12/07/ue-les-accidents-mortels-du-travail-en-5-graphiques>

La Roumanie est le pays européen rapportant le plus grand nombre d'accidents mortels du travail pour 100 travailleurs depuis 10 ans



Source : Eurostat • Les 5 pays ayant, en moyenne, le nombre d'accidents mortels du travail pour 100 000 travail le plus fort et le plus faible depuis 2010, ainsi que l'UE et la France

euronews.

Source : Eurostat, Les 5 pays ayant, en moyenne, le nombre d'accidents mortels du travail pour 100 000 travailleurs le plus fort et le plus faible depuis 2010, ainsi que l'UE et la France.

Ces quelques éléments montrent la prégnance de l'enjeu fort que représente la santé au travail en France en tant que problématique sociale générale. L'enjeu est aussi très important pour les acteurs directs du monde travail puisqu'il renvoie à la responsabilité juridique de l'employeur et à une préoccupation majeure pour les salariés.

Les résultats plutôt mauvais de notre pays sont en grande partie à mettre sur le compte d'une politique générale très longtemps centrée sur la réparation plutôt que sur la prévention. Des évolutions dans ce dernier sens ont cependant été opérées ces dernières années du côté des acteurs nationaux de ce système et de cette politique (législateur, Assurance Maladie, Administrations, partenaires sociaux avec la signature d'ANI ...). Mais l'amélioration ou la dégradation de la santé au travail se joue aussi beaucoup dans les entreprises elles-mêmes à travers les organisations du travail et le dialogue social qui est censé agir sur cette problématique. Or, beaucoup d'études le montrent, les questions de SST y sont peu traitées de manière stratégique.

En la matière, le fonctionnement des IRP est-il efficace ? Les représentants des salariés ont-ils les ressources pour pouvoir agir ? Les employeurs sont-ils sensibles à ces sujets et en font-ils une priorité ? Quelles incidences ont eu les ordonnances de 2017 là-dessus, avec la mise en place des CSE ? Le dialogue social sur ces questions est-il à la hauteur ?

On l'a vu plus haut, le nouveau CSE a hérité des missions qui étaient dévolues au CHSCT. Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (contre 50 salariés pour les anciens CHSCT) et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une CSSCT doit être instaurée au sein du CSE. Dans toutes les entreprises, l'employeur et les partenaires sociaux peuvent décider d'instituer une CSSCT en-deçà du seuil prescrit. L'inspection du travail peut aussi exiger sa mise en place. Dans le respect des dispositions d'ordre public, le cadre de mise en place d'une CSSCT, le nombre de ses membres,

les modalités de leur désignation, ses missions et ses modalités de fonctionnement peuvent être définis par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE.

Il s'agirait donc d'évaluer la portée d'une telle réorganisation sur l'action collective en matière de santé au travail. Le contexte des suites de la crise sanitaire et des perspectives à venir, notamment avec les évolutions légales mentionnées supra, sera aussi éclairant car il vient rappeler les enjeux de santé et de prévention aux différents acteurs. La crise sanitaire que nous avons connue en 2020 a mis sur le devant de la scène l'enjeu stratégique de préserver la santé et la sécurité des travailleurs pour permettre la continuité puis la reprise d'une activité économique des entreprises et éviter le blocage complet de tout un pays. Les périodes successives de confinement ont débouché sur des réorganisations du travail très conséquentes (comme la mise en place accélérée et accentuée du télétravail) et ont probablement suscité des modifications tant dans les représentations sociales que dans la prise en charge des enjeux de santé dans l'entreprise. Par ailleurs, la négociation sur la santé au travail qui s'est achevée par l'ANI conclu en 2020 par les partenaires sociaux et la loi qui s'en est suivie (loi du 2 août 2021) concernant aussi la place et le rôle du CSE quant aux politiques de prévention de la santé au travail, tant dans leur élaboration que dans leur mise en œuvre.

Un grand nombre de questions peuvent donc être adressées quant au fonctionnement d'ensemble de ce nouveau système :

- Quels changements la réforme des IRP de 2017 a-t-elle entraînés dans la prise en charge des questions de SST dans les entreprises dotées d'une CSSCT au sein de leur CSE ou bien privées de CSSCT ?
- Dans les deux situations, selon quelles modalités les questions SST sont-elles traitées : fréquence, nature des discussions, à partir de quelles informations, quelles décisions sont prises ?
- De quels accompagnements et ressources les membres du CSE bénéficient-ils (moyens, formations, etc.) ?
- Quels moyens sont mis en place pour articuler les travaux du CSE et de la CSSCT avec le vécu des salariés, aussi bien en amont des discussions dans l'instance qu'en aval pour diffuser et mettre en œuvre les résultats de ces discussions ?
- L'ordonnance mettant en place le CSE partait du principe que la fusion des anciennes instances permettrait un traitement plus transversal des différents dossiers. L'instance unique réunissant les compétences du CE et du CHSCT a-t-elle été le cadre d'un dialogue articulant efficacement les deux domaines : économique et santé au travail ?
- Quelles perspectives ouvre le second cycle des élections professionnelles en cours ou à venir prochainement dans les entreprises ?

3. METHODOLOGIE

Dès lors il s'agit de bien saisir les réalités de ce qui se passe concrètement sur le terrain des entreprises à travers le dialogue social et le fonctionnement des IRP, ainsi que les pratiques

des employeurs, des représentants des salariés et de leurs organisations syndicales d'appartenance. Il est donc important de pouvoir mobiliser des outils méthodologiques variés apportant des approches quantitatives et qualitatives.

Notre enquête s'est déroulée de mai 2022 à juin 2023. Elle a été constituée d'une phase exploratoire, de l'exploitation secondaire des données d'un questionnaire antérieur, d'entretiens avec une pluralité d'acteurs, d'une analyse documentaire et d'échanges avec un comité de pilotage.

- Pré-enquête exploratoire

En mai et juin 2022, ont été menés des recherches bibliographiques ainsi que des entretiens exploratoires (n = 8 personnes rencontrées). Ces entretiens ont été conduits auprès de personnes en situation de prise de recul et d'analyse par rapport au sujet traité : 3 responsables CFDT en Unions Régionales Interprofessionnelles (URI), 4 responsables dans diverses fédérations et 1 à la confédération. Il s'agissait pour nous de nous forger une première approche du sujet, de pouvoir en fixer la problématique, de construire des hypothèses et la méthodologie d'enquête.

- Questionnaire

Pour les besoins d'une autre étude portant sur les évolutions du droit syndical dans le cadre de la mise en place des CSE, une partie des auteurs du présent rapport avait réalisé entre juillet et octobre 2021 un questionnaire de grande ampleur ayant donné lieu à une centaine de questions et à 1038 personnes ayant répondu (E. CHABBERT, F. REY, P. THOBOIS, 2022). Ce questionnaire, diffusé via les canaux de communication de la CFDT sous le nom « En quête de dialogue social » (appelé par la suite « EQDS »), était destiné aux représentants des salariés dans les entreprises et il abordait notamment des aspects sur les moyens et le fonctionnement du CSE, ainsi que plus largement du dialogue social, où figurait la thématique des SST. Il nous est donc paru intéressant de le mobiliser à nouveau en mettant cette fois la focale sur la dimension santé au travail. Certains de ses résultats seront donc développés dans le présent rapport.

Par ailleurs ce questionnaire nous a également été utile pour solliciter des entretiens auprès d'élus de CSE qui y avaient répondu et qui s'étaient déclarés volontaires pour être recontactés à cette fin.

- 34 Entretiens d'enquête approfondis

A partir de septembre 2022, sur la base des résultats du questionnaire mentionné ci-dessus et de contacts obtenus également dans les fédérations CFDT, une campagne d'entretiens semi-directifs est réalisée. La population est donc principalement composée de 29 élus CFDT provenant d'entreprises de tailles et de secteurs variés, et titulaires de différents mandats. Nous avons également rencontré 3 membres de cabinets d'expertise (experts SST), 1 responsable en fédération et 1 DRH.

Pour les 29 élus la composition en termes de fédérations d'appartenance et de taille des entreprises est la suivante :

- FBA (Fédération Banques et Assurances) : 5
 - FGMM (Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines) : 5
 - F3C (Fédération Conseil Communication Culture) : 4
 - FCE (Fédération de la Chimie et de l'Énergie) : 4
 - FGA (Fédération Générale Agroalimentaire) : 3
 - FFEP (Fédération Formation et Enseignement Privés) : 3
 - Santé-sociaux (Fédération des Services de Santé et des Services Sociaux) : 2
 - Services (Fédération des services) : 2
 - PSTE (Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi) : 1
-
- Entreprises de + de 500 salariés : 18
 - 250 à 499 salariés : 1
 - 100 à 249 salariés : 3
 - 50 à 99 salariés : 2
 - Moins de 50 salariés : 5

Avec les entretiens de la pré-enquête exploratoire, nous avons au total rencontré **42 personnes**. Un tableau figurant en annexe à la fin de ce rapport donne les caractéristiques principales de cette population.

Dans le respect de l'anonymat des personnes interviewées, les citations d'entretiens seront uniquement suivies ou précédées du code de ce tableau et d'indications sur le type de fonctions ou de mandats exercés, sur la taille de l'entreprise, sur la structure CFDT d'appartenance et sur le secteur de l'entreprise.

○ Documentation

Outre une nécessaire analyse de la législation et de la réglementation en vigueur, nous nous sommes également appuyés sur les accords d'entreprise en matière de mise en place du CSE et de dialogue social que nous avons pu recueillir auprès des personnes interviewées. L'analyse du contenu de ces accords nous permet à la fois de préciser des éléments d'ordre factuel évoqués dans les entretiens, mais aussi de mesurer les écarts pouvant exister entre le minimum prévu par la loi et ce qui a pu être négocié et obtenu dans certaines entreprises.

○ Comité de pilotage

Enfin, ce travail a été accompagné tout du long par un Comité de Pilotage qui s'est réuni à de nombreuses reprises. Ce comité était composé de Bénédicte Moutin, puis Carole Giet qui lui a succédé (Confédération CFDT – Secrétaire confédérale – Qualité de vie au travail et conditions de travail), Laurine Omnes (Confédération CFDT - Économie et Société), Catherine Pinchaut (Confédération CFDT - Secrétaire Nationale - Organisation et vie au travail, temps de travail, santé au travail, handicap, formation syndicale, renouvellement des responsables), puis Isabelle Mercier (Confédération CFDT – Secrétaire Nationale) qui lui a succédé. Nous tenons ici à les remercier.

- Plan du rapport

Nous commencerons par dresser un premier état des lieux de l'impact des ordonnances de 2017, en reprenant les éléments d'une comparaison entre la situation avant (notamment l'existence d'un CHSCT) et la situation depuis (fusion des instances au sein du CSE) que les personnes interviewées ont spontanément établie lors des entretiens. Cela nous donnera alors les premières bases pour déterminer plusieurs dimensions importantes sur lesquelles l'accent sera mis dans les chapitres suivant : la recomposition du système d'acteurs, les objets de SST traités par les IRP et les effets que cela produit, la place des petites entreprises dans ce nouveau cadrage.

Chapitre I. Du CHSCT/CE à la CSSCT/CSE : une comparaison défavorable au second dispositif

S'intéresser au traitement des questions de SST au sein des entreprises suite aux ordonnances de 2017 instaurant les CSE amène, dans un premier, à faire la comparaison avec le système qui prévalait antérieurement. Dans les entretiens, tous nos interlocuteurs se sont d'emblée positionnés sur ce rapprochement entre un fonctionnement précédent et un fonctionnement actuel avec les aspects positifs et, surtout, négatifs que cela représente. Cette dernière tendance était déjà relevée par l'enquête statistique réalisée en 2021 dans le cadre d'une étude IRES-CFDT mentionnée dans la partie méthodologique de notre introduction (E. CHABBERT, F. REY, P. THOBOIS, 2022). Portant sur les effets de la mise en place des CSE en matière de dialogue social, plusieurs chiffres vont nous intéresser dans ce chapitre. Tout d'abord on relèvera que, en réponse à la question « *suite à la réforme des ordonnances Travail, quels sont les changements intervenus dans votre pratique syndicale ?* », 74 % des répondants estiment que cela a été préjudiciable aux questions de SST et que cela est en partie dû à deux raisons que l'on peut rapprocher : la fusion des IRP (38,4%) et la disparition du CHSCT (29,4%), soit 67,8 % des répondants.

Nous commencerons donc par présenter ici, à titre de point de comparaison, un résumé des résultats d'une étude sur les CHSCT réalisée en 2010 (P. THOBOIS, 2011). Ensuite, nous reviendrons à notre étude actuelle pour envisager les éléments allant dans le sens principal d'une évolution perçue comme négative. Nous verrons derrière différentes orientations qui apportent quelques nuances en mentionnant des apports du nouveau système ou bien un mode de fonctionnement à l'identique. Ces différentes facettes seront développées de façon assez synthétique, sous forme de constat initial, car nous reviendrons à la suite, de façon beaucoup plus détaillée, sur l'ensemble des dimensions caractérisant la prise en charge des questions de SST par le CSE.

1. QU'EN ETAIT-IL DES CHSCT ?

Des travaux de recherche permettent de prendre le recul de l'analyse sur le fonctionnement des CHSCT pour poser les grandes lignes de ce qu'ils produisaient dans les entreprises et pourront nous servir de point de comparaison par rapport à l'organisation actuelle dans les développements de cette étude. Notamment, une étude IRES-CFDT menée en 2010 (P. THOBOIS, 2011) nous livre certains résultats dont l'on peut rendre compte en quatre temps.

○ Le rôle perçu du CHSCT

Les acteurs rencontrés au cours de cette étude faisaient ressortir plusieurs rôles tenus par les CHSCT. Tout d'abord, en termes de trajectoire militante, le mandat en CHSCT (tout comme celui de DP) faisait figure d'entrée « test » dans le parcours à travers une instance jugée comme nécessitant moins d'expérience et moins « syndicale » que le CE ou les fonctions de DS avec les jeux de pouvoirs qu'ils étaient censés plus comporter.

Ensuite 4 missions avaient pu être relevées comme étant assignées aux CHSCT par les élus (elles sont ici ordonnées selon leur fréquence de réponses) :

- La vigilance sur le terrain et la remontée d'informations de celui-ci.
- La capacité à être force de proposition vis-à-vis de l'employeur.
- Le portage de revendications, toujours vis-à-vis de l'employeur.
- Le contrôle de l'application de la réglementation.

Enfin, ce tableau était complété par une perception de l'avenir sur le rôle des CHSCT qui allait dans le sens d'un renforcement supposé de leur position. Cela était lié à plusieurs facteurs :

- La montée en puissance des problématiques de SST, notamment en matière de RPS et de maladies professionnelles, doublée de fortes attentes de la part des salariés.
- Une augmentation de la réglementation afférente aux questions de SST.
- L'inclusion croissante des CHSCT dans des dispositifs internes et externes à l'entreprise.
- Le rééquilibrage des poids respectifs dans le dialogue social entre le CE et le CHSCT, au profit de ces derniers, du fait des préoccupations profondes des salariés en matière de SST et du statut de ces sujets devenant plus stratégiques pour l'entreprise.

Ce renforcement à venir du rôle des CHSCT comportait toutefois des contreparties : l'augmentation de la charge de travail des élus, le besoin de formation, la montée en compétences et en expertise, la technicisation et la spécialisation dans le traitement des problématiques.

o Le mode de fonctionnement du CHSCT

En termes de fonctionnement des CHSCT, ce qui était relevé, c'était l'importance de la composition de ceux-ci, et notamment de la présidence par le représentant de l'employeur. En fonction de qui tenait cette dernière fonction, on pouvait observer des variations de la capacité décisionnelle au sein des CHSCT et des différences de registres d'action : stratégique, politique, technique, réglementaire, social. Le décalage pouvait donc être plus ou moins grand entre les scènes du CE et du CHSCT.

Du point de vue de l'organisation et de l'animation de l'instance, c'était cette fois l'importance du rôle de secrétaire, tenu par un représentant des salariés, qui était soulignée : initiative des ordres du jour, communication envers les salariés, relations informelles avec l'employeur, suivi des dossiers, expérience et compétences ... Avec à la clé le risque d'une tendance à la centralisation autour de sa personne.

Concernant la formation des mandatés, c'est son hétérogénéité sur les acquis comme sur les besoins mentionnés qui était à relever. Cela pouvait éventuellement correspondre à des engagements plus ou moins effectifs selon les personnes.

Un autre point significatif portait sur la manière dont l'activité était menée, notamment en matière d'initiative possible, de types de sujets traités et de suivi. Il en ressortait l'idée d'une

action généralement menée au « coup par coup », au fil d'un agenda contingent, donc avec peu ou pas d'objectifs fixés, de priorisation et d'accent mis sur la prévention.

○ L'inscription du CHSCT dans le système d'acteurs

Le CHSCT, comme toute IRP, s'inscrivait bien sûr dans un système de relations avec d'autres acteurs internes ou externes à l'entreprise qu'il était nécessaire de prendre en considération. Tout d'abord, en ce qui concerne le lien avec les salariés, on pouvait parler d'un double enjeu :

- La connaissance de ce qui se passe sur le terrain et de ce qui se joue pour les personnels, donc la remontée d'informations et la capacité à les traiter, à en faire quelque chose.
- La reconnaissance par les salariés du travail mené en CHSCT, ce qui passait par une communication « descendante » considérée comme perfectible et une légitimité à renforcer sur les résultats obtenus.

Dans les relations avec l'employeur cette fois, ce qui était principalement perceptible, c'était une orientation générale vers la co-construction, du moins par comparaison avec ce qui se passait pour les autres mandats de CE, DP ou DS. Cela tenait au fait que les sujets examinés étaient considérés comme moins sensibles, plus techniques, et qu'un consensus était rendu plus possible. Ce qui était également mentionné à ce propos, c'était la qualité souvent bonne des relations entre représentants de l'employeur et secrétaires du CHSCT.

Une autre relation importante était celle qui liait les CHSCT aux autres IRP et aux sections syndicales. Ici, on relevait que la régulation syndicale était plus sur le registre de la coordination (partage d'informations entre mandatés, tactiques de mise à l'agenda des dossiers dans les différentes IRP ...) que sur l'intégration politique des sujets de SST (faibles liens avec les structures syndicales extérieures à l'entreprise, faibles orientations et prises de positions politiques internes des CHSCT via le lien aux sections et aux DS ...).

Enfin, avec les acteurs experts et de contrôle extérieurs à l'entreprise (médecine du travail, CRAM, inspection du travail, avocats, cabinets d'expertise), la relation était surtout celle d'une utilisation par les CHSCT comme source de conseils et comme moyen de pression sur l'employeur (légitimité et force de conviction du statut d'expert, menace de recours ou recours effectif dans le cadre d'une procédure réglementaire ...).

○ Une tendance générale à la distinction par rapport aux autres IRP

Les leçons plus générales qui avaient pu être tirées de cette étude soulignaient une tendance des CHSCT à l'autonomisation (spécificités soulignées, technicité des sujets, liens relativement distendus avec les autres IRP, relations singulières avec l'employeur ...) par rapport aux autres IRP et à une action s'inscrivant dans un champ plus syndical et plus global.

Cette tendance pouvait fréquemment aller jusqu'à une forme d'intégration par l'employeur dans la gestion de la politique SST de l'entreprise : le CHSCT était alors comme assimilé à un outil permettant un meilleur management de ces sujets dans l'entreprise (remontée d'informations du terrain, prise de pouls des salariés, respect des prescriptions, réflexion commune avec des représentants compétents et avec des experts, élaboration de propositions, suivi, etc.) : une sorte de dispositif de gestion complémentaire aux RH et/ou aux services qualité, sécurité, environnement.

Des questions pouvaient alors être soulevées :

- Les représentants aux CHSCT doivent-ils être des généralistes impulsés par des orientations « politiques » et transverses ou s'instaurer en spécialistes, techniciens de la santé au travail ?
- S'agit-il de faire de ces membres des CHSCT des professionnels dans leur domaine ou faut-il plutôt outiller les CHSCT en leur offrant le recours possible à des compétences externes (y compris au plan syndical) ?
- Est-ce aux membres des CHSCT de traiter directement les dossiers ou doivent-ils être uniquement un « aiguillon » de l'employeur-décideur dans l'intérêt des salariés ?
- Face aux enjeux (RPS, prévention ...), cette IRP est-elle bien positionnée pour jouer son rôle en matière de SST dans les relations professionnelles ?

Ces questionnements ont d'ailleurs été le fruit de réflexions et de débats entre partenaires sociaux aux niveaux les plus élevés durant ces années.

2. UNE COMPARAISON AVEC LES ANCIENS CHSCT DEFAVORABLE A L'ORDONNANCE DE 2017

Dans les entretiens plusieurs directions sont évoquées pour soulever des arguments en défaveur du traitement actuel des problématiques de SST par les CSSCT/CSE au regard de ce qui se faisait avec les CHSCT/CE. De ce point de vue, c'est surtout la disparation des CHSCT qui donne lieu à de multiples regrets. Que ces derniers renvoient à des réalités, à des représentations ou à une forme d'embellissement du passé, il convient de prendre en compte ces données car elles figurent le vécu de la situation par les personnes et des opinions par ailleurs largement convergentes. Nous verrons ici que cela porte sur la restructuration des IRP, sur l'attention et le temps consacrés aux questions de SST, sur la part réduite de certaines pratiques liées à ces problématiques, sur la charge de travail dans les mandats et sur les difficultés de mobilisation des élus ainsi que de recrutement pour ces mêmes mandats.

- o Absence de CSSCT là où existait un CHSCT ou périmètre élargi de la CSSCT par rapport à celui du CHSCT

La fusion des IRP sur la base des ordonnances de 2017 a eu une première conséquence « mécanique » par rapport au cadre antérieur des CHSCT. En effet, le seuil d'obligation de mise en place d'une CSSCT ayant été fixé à 300 salariés (sauf cas particuliers), contre 50 salariés pour un CHSCT, cela laisse un nombre important d'établissements ou d'entreprises sans structure spécialisée dans le traitement de ces questions (sauf en cas d'accord d'entreprise, mais qui ne sont pas très fréquents). A la part importante de petites entreprises ou d'établissements qui n'ont jamais connus de telles structures, y compris donc de CHSCT, s'ajoutent celles et ceux qui fonctionnaient avec un CHSCT, mais qui n'ont pas mis en place de CSSCT.

« Sur les sujets de santé sécurité au travail on y a perdu puisqu'auparavant il y avait un CHSCT, mais que comme on est moins de 300 il n'y a pas de CSSCT. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)⁴

« [Pour la CSSCT] On a 3 périmètres de l'entreprise qui initialement étaient couverts par des CHSCT, et là c'est difficile de s'approprier cette nouvelle instance. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

De la sorte, c'est le CSE qui prend en charge directement ces questions. Mais, on le verra plus loin, cette instance a du mal à y consacrer le temps et l'attention que cela nécessiterait.

« Dans les moins de 300 s'il y a une CSSCT c'est que ça a été poussé et il y a un peu plus de dialogue social là-dessus. Dans les entreprises où il n'y a pas de CSSCT, il n'y a rien. Ils sont sur le minimum du CSE. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Le CHSCT était présent à partir de 50 salariés alors que la CSSCT n'est présente qu'à partir de 300 salariés. Donc les sujets de SST sont peut-être un peu moins traités. [...] Les CHSCT traitaient souvent des « petits sujets » qui ont du mal à trouver leur place au sein des CSE, surtout dans les entreprises de moins de 300 salariés, en l'absence de CSSCT. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

Par ailleurs, il arrive assez fréquemment que des CHSCT d'établissements aient disparu au profit d'une CSSCT assise sur un périmètre plus large. Dans ce cas, c'est notamment un sentiment de perte de proximité avec les salariés et de manque d'approfondissement possible des dossiers qui prévaut.

« On a une CSSCT au niveau régional. Auparavant il y avait un CHSCT par établissement ce qui assurait beaucoup plus de proximité. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Quand on avait des CHSCT, c'était par départements et donc on connaissait bien nos agents et notre interlocuteur, le RH du département. Donc on connaissait les réalités du terrain et tout se réglait assez rapidement. On passait au crible toutes les fiches incidents agression. Aujourd'hui on est au niveau régional donc avec 4 départements, donc on survole les sujets. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

Quelques données chiffrées matérialisent l'ampleur du problème. Selon une récente publication de la DARES (M. T. PIGNONI, 2023), seules 7,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par une CSSCT, ce qui représente tout de même (compte tenu du fait qu'il s'agit surtout des plus grandes entreprises) 51,6 % des salariés. Par ailleurs, en 2021 les CSSCT sont présentes dans 26,9 % des entreprises de 50 à 299 salariés contre 53,1 % pour les CHSCT en 2017. Enfin, toujours en 2021, parmi les

⁴ Dans le respect de l'anonymat des personnes interviewées, les citations d'entretiens seront uniquement suivies ou précédées d'un code et d'indications sur le type de fonctions ou de mandats exercés, sur la taille de l'entreprise, sur la structure CFDT d'appartenance et sur le secteur de l'entreprise (un tableau de référencement des entretiens pour les verbatim figure en annexe à la fin de ce rapport).

entreprises de 50 salariés ou plus dotées de CSE, les questions de SST sont abordées au sein de cette instance dans 93 % des cas lorsqu'une CSSCT existe et dans 79 % des entreprises dépourvues de CSSCT (M. T. PIGNONI, 2023).

- Moindre attention portée aux questions de SST

Les derniers chiffres qui précèdent montrent une incidence directe possible sur la façon dont les questions de SST sont plus ou moins traitées, notamment au sein des CSE. Mais les facteurs qui conduisent à cet affaiblissement de l'attention portée à ces problématiques sont multiples selon les interviewés. A commencer par la perte d'influence et de poids des CSSCT par rapport aux CHSCT dans les relations avec le CSE et avec l'employeur. Le CHSCT était plus vu comme une instance à part entière, capable de produire des décisions, tandis que la CSSCT fait figure de simple commission, voire de groupe de travail préparatoire et devant rendre compte au CSE. De même, le représentant de l'employeur au sein du CHSCT était souvent quelqu'un de plus élevé dans la hiérarchie de l'entreprise que celui qui siège aujourd'hui à la CSSCT. Et le représentant de l'employeur qui siège au CSE est souvent un Directeur encore plus haut placé qui aurait moins d'intérêt pour les questions de SST que pour les questions économiques et stratégiques. Et globalement, les sujets de SST apparaissent rarement comme stratégiques ou présentant de forts enjeux (sauf dans certains secteurs plus concernés).

« Il y a Marcel Grignard qui est venu nous présenter son rapport sur les ordonnances Macron et qui tire les constats que l'on fait aussi, que les questions de santé au travail ne sont quasiment plus abordées dans les CSE, et que les CSSCT restent finalement seulement un groupe de travail dans les CSE et tant qu'il n'y a pas de pouvoir décisionnaire c'est un peu bâclé au niveau des Directions. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« La CSSCT n'est pas à la hauteur et l'a avoué dernièrement en CSE ; le responsable HSE n'est pas adapté pour tenir la fonction de représentant de l'employeur. La gestion des questions SSCT n'est pas réalisée correctement par les différents acteurs car la concentration des trois missions n'apporte que des freins. » (P16, Délégué syndical, 100 à 249 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Automobile)

« L'articulation CSSCT / CSE / DS et section est difficile. Alors que les CSSCT sont censées être intégrées au CSE, on retrouve une séparation qui existait entre le CHSCT et le CE. Sauf que le CHSCT avait plus de pouvoirs que la CSSCT. Et l'employeur sait que la CSSCT ne va pas être décisionnaire et que ça ne va souvent pas être abordé en CSE, donc il ne s'engage pas de la même façon qu'avec les CHSCT. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« Il y a aussi des difficultés de positionnement du sujet dans l'instance. Dans le CSE les sujets sont abordés avant tout d'un point de vue stratégique et il y a une difficulté à traiter les questions de santé sécurité au travail d'un point de vue stratégique. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« Et puis il faudrait un président de CSE qui s'y intéresse. On a beaucoup de présidents de CSE qui s'intéressent à l'économie et aux finances et l'après-midi ils s'en vont pour laisser les questions de santé sécurité au travail au RH. Du coup ces

problématiques là ils les voient de loin. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

Sur cet aspect, la crise sanitaire liée au COVID a pu représenter une parenthèse où la SST est devenue une question primordiale. Mais les dernières évolutions semblent marquer la fermeture de cette parenthèse par un retour au « monde d'avant ».

« Avant le Covid et avec les CSE, la préoccupation première des élus de CSE et des employeurs, ce n'est pas la ST. En enlevant le CHSCT et les DP malheureusement cela a affaibli la prise de conscience sur les questions de SST. Pendant la pandémie beaucoup de choses ont été mises en place sur le plan sanitaire et hygiène. Après le Covid, petit à petit on relâche l'attention, il y a moins de contraintes et ce qui se faisait avant le confinement est revenu. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

o Moindre temps consacré à la SST

Ce qui précède se manifeste notamment et concrètement à travers le moindre temps accordé au traitement des questions de SST qu'auparavant avec les CHSCT. Cela passe par un examen de ces sujets en CSE souvent réduit à 4 réunions par an (le minimum légal) et sur un laps de temps d'une demi-journée, voire moins (on nous a souvent parlé de questions de SST reléguées en fin de journée de CSE). Et cela irait jusqu'à se faire ressentir dans la qualité des échanges, dans l'engagement des acteurs sur ces questions et dans ce qui peut effectivement en ressortir comme résultats.

« Avec les CSSCT on a moins de temps qu'auparavant avec les CHSCT, donc on aborde moins de problématiques. [...] Il y a plus d'échanges sur les questions économiques et financières. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« Mais les réunions sur les questions de santé sécurité au travail devraient être aussi régulières que celles du CSE, alors que l'on en a que 4 par an. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Et même s'il faut en discuter tous les trimestres, ça ne dure pas des heures ... Mais peut-être que ça va bien aux entreprises que l'on passe à côté de certaines réglementations ... Le CHSCT avait plus de poids. [...] Il y a moins de réunions, moins de temps ... Y compris les discussions sur le DUERP en ont pâti. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Les questions de santé au travail quand tu en as au sein du CSE c'est déjà pas si mal que ça, mais c'est toujours les dernières questions lors des réunions, avec les points divers, quand les mecs sont fatigués qu'ils en ont un peu ras le bol, qu'ils veulent rentrer chez eux, et ça ne débat même pas. Ça n'est plus traité comme avec le CHSCT où il y avait des choses qui étaient incisives. Il y avait un combat, du débat, des choses à aller chercher. Aujourd'hui on se rend compte que même si les réponses ne conviennent pas ce n'est pas si dramatique que cela, on a perdu ce côté punchy un peu. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Le fait que la CSSCT n'ait plus les mêmes prérogatives que le CHSCT pose des problèmes parce que l'on est obligé de tout remonter en CSE. Et puis les sujets qui n'arrivent qu'à la fin sont traités un peu rapidement. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

○ Activités et pratiques réduites

Un autre aspect important qui va dans le même sens, c'est que les activités des CSSCT (ou des CSE en matière de SST) et les pratiques des élus en leur sein auraient diminué par rapport à ce qui se faisait dans les CHSCT. Plusieurs exemples sont donnés qui concernent :

- les analyses d'accidents,
- les actions de communication,
- les visites d'inspection communes,
- les enquêtes,
- les visites d'ateliers et de services,
- les comptes-rendus et PV spécifiques sur ces sujets,
- les contacts avec des acteurs extérieurs, tels que le médecin du travail, l'inspecteur du travail, la CARSAT, et leur emploi comme ressource possible.

« Les analyses d'accidents c'est pareil on en fait plus du tout. Depuis que l'on n'a plus les CHSCT on n'a plus rien à ce niveau-là. Que ce soit du côté de l'employeur ou de celui des représentants des salariés. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Nous on a prévu dans les ateliers de faire des actions c'est à dire faire de la communication mais vraiment ciblée sur ces points-là, chose qu'on ne fait plus. Je faisais ça avant, à l'époque du CHSCT où on allait conjointement avec le médecin du travail on déterminait un thème et on travaillait ensemble. On avait fait un atelier sur les addictions par exemple. » (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Les visites d'inspection commune ont pratiquement disparu par manque de temps et de volonté. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« Le CSE a pris les prérogatives du CHSCT, mais combien de CSE ont fait des visites d'ateliers ? » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« C'est moins actif maintenant en termes d'enquêtes, de visites, de contacts avec les salariés, de lien avec l'inspection du travail ou la médecine du travail, etc. Souvent les documents ne sont même plus mis dans la BDES par l'employeur. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Il n'y a pas de compte rendu, il n'y a plus de PV. Tout disparaît totalement, c'est inexistant. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

A noter aussi, une autre réduction d'activité relevée qui ne concerne pas cette fois les CHSCT, mais la disparition des DP qui portaient les revendications individuelles. Ce traitement des situations particulières et personnelles, auparavant formalisé, serait moins et moins bien assuré par les nouveaux RP (peu nombreux et dont le rôle est souvent mal défini) ou par la prise en charge plus directe via les CSSCT et les CSE. Les DP représentaient aussi pour le CHSCT un relais important de remontées d'informations et de situations du terrain que l'on ne retrouve pas dans le fonctionnement actuel.

Ces propos sont confirmés par l'enquête statistique menée en 2021 (E. CHABBERT, F. REY, P. THOBOIS, 2022) où, en réponse à la question « *suite à la réforme des ordonnances Travail, quels sont les changements intervenus dans votre pratique syndicale ?* », 69,6 % des répondants estiment que cela a été préjudiciable aux réclamations des salariés (ex-questions DP). Le registre de l'individuel serait ainsi négligé au profit du plus général.

« Il me semble cependant que l'on a plus de mal à faire remonter des revendications individuelles, celles qui étaient de l'ordre des DP avant. Et là j'avoue que je ne sais pas trop comment les amener quand il y en a. En collectif de temps en temps on arrive à faire des revendications collectives, mais les revendications individuelles il me semble que là ça n'existe plus. Les représentants de proximité peuvent éventuellement nous faire remonter que par exemple un tel ne va pas bien, de ce point de vue le relais se passe plutôt bien, mais c'est plutôt après pour le portage de la revendication. Matériellement les DP avaient une instance où ils posaient les questions et les revendications comme « un tel n'est pas content parce qu'il n'a pas eu sa prime ». Aujourd'hui on est plus sur du global et ça noie un peu le poisson je trouve. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Les DP représentaient aussi un relais important de remontées d'informations et de situations du terrain que l'on ne retrouve pas dans le fonctionnement actuel

Par ailleurs, ce qui est aussi mentionné, c'est un moindre recours à l'expertise en matière de SST qui ne passe plus directement par le CHSCT mais par le CSE ; lequel, on l'a vu, se sent moins concerné par ces sujets et va plutôt accorder la priorité aux problématiques économiques. De même, le droit d'alerte, dont celui en cas de danger grave et imminent, serait moins mobilisé par le CSE qu'il ne l'était par le CHSCT. Dans ces deux cas la CSSCT et le CSE semblent se restreindre sur des moyens pourtant importants pour peser dans le dialogue social sur les sujets de SST.

« L'expertise, elle est un petit peu plus compliquée aujourd'hui. Enfin disons plutôt qu'elle est plus simplifiée sur les questions de conditions de travail, mais comme le CSE a délaissé un peu ces questions, finalement il ne sait pas vraiment comment ça marche. Donc il faut déjà que l'on réintéresse le CSE à poser des questions sur le travail, pour ensuite se faire aider par un expert. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Déjà quand on pose la question au CSE « où est votre répertoire du danger grave et imminent ? », ils ne savent pas où il est. Ils savent juridiquement ce qu'est un droit d'alerte, mais est-ce qu'ils savent comment le faire, sur quoi ils peuvent le faire ? On a perdu cette pratique, et on est en train de la perdre de plus en plus. Même si en formation on leur dit en tant que membre du CSE vous avez pris cette prérogative

du CHSCT sur le droit d'alerte et le danger grave et imminent, et on explique comment ça marche, derrière ça ne produit pas grand-chose. Alors que le danger grave et imminent, tu faisais ça dans ta boîte, ça bougeait de tous les côtés. C'est super puissant ce truc. Mais ça se perd. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

o Moins d'élus et augmentation de la charge de travail

Ces aspects sur le moindre temps consacré aux questions de SST et sur la diminution des activités prises en charge, rejoignent ceux sur la charge de travail des élus. Avec fréquemment moins d'élus que du temps des CHSCT et souvent moins d'heures de délégation en volume global, les équipes de représentants des salariés doivent tout de même faire au moins l'équivalent en volume de travail que ce qui se faisait avant la réforme, et elles expriment que, qualitativement, ce travail se serait complexifié.

Sur ce dernier point, on peut également mobiliser l'une des réponses au questionnaire de l'enquête IRES-CFDT de 2021 (E. CHABBERT, F. REY, P. THOBOIS, 2022) qui montre que 64,6 % des répondants estiment que leur(s) mandat(s) est/sont devenu(s) plus difficile(s) suite à la réforme des ordonnances de 2017.

Cela a notamment pour conséquence une forme de fatigue physique et mentale qui peut parfois peser sur les élus (d'autant que, souvent, le travail effectif repose sur quelques personnes plus engagées que les autres) et qui peut conduire à des formes de découragement comme on le verra plus loin. Cela entraîne aussi une perte de qualité dans le traitement des dossiers de SST : nécessité de priorisation qui se fait au détriment de certains sujets, besoin d'aller plus vite, diminution du travail d'approfondissement et de suivi sur le long terme, etc. Certains élus font aussi remarquer que cela ne concerne pas qu'eux, mais aussi les représentants de l'employeur, dont les services RH qui sont parmi leurs interlocuteurs privilégiés. Le tout rejaillissant sur la qualité du dialogue social, singulièrement en matière de SST.

« Mais une des conséquences de la réforme ça a été tout de même d'avoir moins de monde pour faire plus de choses, donc une charge de travail importante sur les élus. De la complexité et une grosse fatigue des équipes. Avant on avait 8 membres au CHSCT, ce qui correspond à ce que l'on a maintenant dans la CSSCT, mais on avait 14 membres au CE et maintenant 14 en CSE, mais dont 8 sont aussi à la CSSCT, et donc c'est là que la différence se fait parce qu'au fond cela fait 8 personnes en moins. On n'a aussi plus les anciens DP. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« En CHSCT on était toujours 3, par contre au CE on était plus. Parce que là aujourd'hui on est 12, 2 sur le collègue cadre et le reste en collègue employé, on a perdu 2 postes. Normalement sur tous les CSE il y a de la perte tant en nombre de sièges qu'en moyen alloués comme les heures de délégation. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

« Il y a aussi eu une réduction du nombre d'élus et d'heures de délégation. Donc il a fallu prioriser les sujets à traiter. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« L'impact négatif ça a été aussi la charge de travail des élus. Et des RH parce que l'on voit aussi des gens des RH qui sont sur les rotules. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Cette charge de travail et sa complexification sont redoublées par le fait que les instances d'examen de ces problématiques de SST sont maintenant souvent situées à des échelons plus hauts de l'entreprise. On l'a vu, les CHSCT d'établissements ont souvent été remplacés par des CSSCT à périmètre plus large, voire directement au niveau du CSEC, et la représentation en CSE n'est pas la même que celle qui existait en CHSCT. Les élus des CSST/CSE se retrouvent en face d'interlocuteurs de l'employeur également plus élevés dans la hiérarchie. Ce nouveau cadre génère une scène d'interaction qui peut parfois intimider ou brider certains élus et qui met la pression sur le fait d'être à la hauteur pour parvenir à jouer son rôle, d'en avoir les compétences. Cela freine ainsi des vocations.

« Il y a des gens de grande valeur, des gens très pros qu'on a connus dans les CHSCT locaux [...] Eh Ben ça c'est compliqué, tout le monde n'est pas prêt à jouer la Coupe du monde, même si on aime bien le foot ou le rugby, il est en train de jouer le dimanche sur le terrain communal, lui se faire la Ligue, le Top 14 ou le championnat de France quoi, tout le monde n'est pas prêt à jouer le championnat de France. Là où c'était faisable auparavant, on pouvait être questionné sur la marche de la boîte, avoir le directeur en face, discuter de problématiques locales, maintenant c'est fini, tu te tapes tout de suite le patron, les DG, les directeurs en face à face, c'est vrai que c'est... Il faut pouvoir le gérer quoi et tout le monde n'est pas prêt à ça, je le respecte. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

o Perte de sens et de mobilisation des élu.es, difficultés de recrutement sur les mandats

Beaucoup des éléments que nous venons d'énoncer plus haut rejailliraient sur la moindre mobilisation des élus, leur découragement et la perte du sens donné à leur action. Cela est vrai dans plusieurs occurrences :

- à l'occasion de ce premier mandat de CSE, pour des anciens membres de CHSCT qui ne trouvent plus leur compte dans la nouvelle formule,
- mais aussi pour de nouveaux ou nouvelles élus qui n'ont pas « accroché » sur les thématiques de SST,
- et, dans le cadre du renouvellement des CSE sur la deuxième mandature, pour les personnes sollicitées afin de remplir ces mandats.

La réduction du pouvoir antérieur du CHSCT et le fait que les questions de SST soient noyées, voire oubliées, dans tout ce que traite le CSE, reviennent souvent comme raisons invoquées. Il est également question du fait que l'appétence pour ces sujets, déjà assez faible dans le passé chez les élus, aurait encore diminué.

« Les gens qui avaient de l'intérêt pour la santé au travail on les a mis dans des commissions où ces gens-là n'ont plus de pouvoir, ils ne peuvent plus décider de rien, ils doivent rendre un état des lieux de ce qu'ils font au CSE, mais le CSE ne sait pas

vraiment ce qu'ils ont fait donc finalement c'est du classement vertical, et on perd un peu la motivation de ces gens-là. Donc finalement la CSSCT ne se sent plus considérée en tant qu'élément probant sur les conditions de travail et va faire les choses à la marge. [...] Sur la première mandature on avait préconisé de mettre un ancien membre du CHSCT à l'intérieur du CSE. Sur la 2e mandature les anciens des CHSCT on les voit moins parce qu'ils ont perdu l'appétence du fait que l'on traite peu les questions de santé sécurité au travail dans les CSE. Il me semble que l'on a eu de la perte au feu dans ce passage-là. Il y en a qui ont jeté l'éponge. Il y en a qui ont vu que la CSSCT ce n'était qu'un groupe de travail et qu'ils ne pouvaient pas réellement intervenir au CSE. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Mais les élus ne se sont pas approprié le mandat. Avant, les gens qui venaient au CHSCT avaient envie de faire des choses là-dessus et étaient souvent compétents. Maintenant il y a un côté « tu es au CSE mais tu as aussi cette casquette CSSCT » qui peut être vécue un peu comme une contrainte. Alors qu'il y a moins de temps. Donc les questions de CSSCT ne sont pas la priorité. [...] Il y a beaucoup d'anciens élus de CHSCT qui ne se sont pas présentés au moment des élections au CSE (avec de la déperdition de compétences et d'engagement). Et il y a une majorité de nos équipes qui ne sont pas impliquées sur le sujet. La globalisation des sujets s'est un peu faite au détriment des questions de ST. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Après il faut dire que pour beaucoup ce sont les premiers mandats et de toute façon c'est le premier mandat en CSE et qu'il y a beaucoup à découvrir beaucoup à faire sur plein de sujets différents. Il faut déjà comprendre quels sont nos rôles et nos missions. La santé sécurité n'est qu'une petite partie et il faut avoir de l'appétence pour le faire. En plus ce n'est pas vivant au sein du CSE donc ça n'est pas incitatif. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Déjà quand il y avait le CHSCT ça n'était pas sur ces questions que l'on parvenait le plus à mobiliser les équipes. Elles étaient plus axées sur les politiques salariales, l'égalité pro, etc. Avec la disparition des CHSCT c'est encore plus flagrant. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

De plus, la perte des mandats de DP et en CHSCT est aussi évoquée à propos des difficultés de recrutement dans la mesure où ceux-ci faisaient partie des portes d'entrée dans la représentation des salariés, et figuraient un moyen de faire ses armes. Aujourd'hui, l'entrée directe par la porte du CSE peut, là encore, bloquer les envies de se lancer dans la représentation.

3. QUELQUES ASPECTS POSITIFS ACCORDES A L'ORDONNANCE DE 2017

Nous venons de faire un tableau négatif de la façon dont nos interviewés analysent généralement le passage du CHSCT/CE à la CSSCT/CSE. Pour autant, certains d'entre eux ou elles relèvent également quelques aspects positifs à cette évolution. Cela porte sur le traitement plus transverse des sujets en CSE, le renouvellement des équipes de mandatés. et la mutualisation des heures de délégation.

○ Transversalité sur les sujets et les informations

Sans que cela soit nécessairement opposé aux arguments précédents portant sur la fusion des IRP et le fait qu'elle ait entraîné une dilution et une diminution du traitement des sujets de SST à travers le CSE, quelques interviewés estiment que l'abord de l'ensemble des sujets au sein d'une même instance permet un meilleur partage des informations, y compris donc en matière de SST au sein du CSE, là où avait tendance à prévaloir auparavant une certaine autonomie du CHSCT et un cloisonnement avec le CE. Cela irait donc dans le sens de l'un des objectifs de la réforme de 2017. Il y aurait ainsi une appréhension plus globale possible des sujets, une meilleure vision d'ensemble et des échanges plus riches, notamment par l'apport des élus membres de CSSCT, et donc la prise en compte de la dimension SST.

« Je pense que c'est bien que ce soient les mêmes personnes qui soient toutes autour de la table plutôt que de voir les choses de façon séparée. Ça permet d'avoir une meilleure maîtrise de l'ensemble. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Après ce que je trouve pas mal quand on est en CSE, c'est qu'on a tous les mêmes infos. Il y a effectivement ceux de la commission CSSCT qui ont des petites infos en plus, mais bon comme on fait le retour, comme on essaye de bien communiquer dans le CSE, finalement... Avant avec le CHSCT il y avait un petit un peu moins d'infos, il y avait côté CE/DP et le côté CHSCT, alors que là il y a beaucoup d'infos... Au niveau des instances pour moi c'est pas si mal que ça, en tout cas sur cet aspect info, au moins on est sur un même pied d'égalité sur les infos, on est moins cloisonnés. » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

« Il y a quand même un aspect positif, c'est que l'on a une vision globale de la situation. C'est à dire qu'avant on traitait d'un côté l'économique et de l'autre le social. Là, la présence des élus CSSCT en CSE apporte une vision complémentaire que les autres élus ne maîtrisent pas forcément. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

Ce partage et ces échanges seraient aussi rendus possibles par le fait que la formation des élus au CSE inclue pour toutes et tous des journées consacrées aux questions de SST. Cela permettrait une sensibilisation y compris de celles et ceux qui ne participent pas à la CSSCT (ou quand il n'y en a pas), une meilleure remontée possible de ces questions à partir du terrain via l'ensemble des élus, et enfin cela faciliterait les échanges sur ce registre. Cela alors que prévalait auparavant une tendance à une formation et une spécialisation des seuls élus de CHSCT sur ces sujets.

« Il y en a qui sont récemment arrivés dans le CSE parce qu'il y a eu des élections, mais ils ont tous été formés à la CSSCT ce qui est bien aussi parce que du coup tout le monde a été plus ou moins sensibilisé à ces sujets-là du coup [...] je crois que les gens arrivent aussi à savoir de quoi on parle, enfin un petit peu mieux sans être maître des sujets, plus à l'aise en tout cas. Le fait que tous les élus soient formés sur ces sujets là c'est quand même bien pour partager effectivement. Du coup il y a des remontées qui se font comme ça, ils ont tous été formés, voilà c'est pas seulement que la commission, les élus de la commission, on voit des choses on voit qu'on peut faire remonter des choses par ces élus [du CSE] et c'est pas plus mal en fait. Ça reste

bénéfique aussi je pense la formation. » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

○ Renouvellement des élu.es

Sur ce même registre, on trouve aussi de rares arguments en faveur du non-cumul dans le temps des mandats, obligeant à un renouvellement des élus qui permettrait de casser ce qui pouvait exister dans certains CHSCT : une logique de maintien en poste d'élus ancien.nes et très spécialisés sur ces sujets, laissant peu de place aux autres, ce qui favorisait le cloisonnement entre IRP et allait à l'encontre du point positif mentionné plus haut sur la transversalité.

« Il y avait souvent dans les CHSCT des militants expérimentés sur ces questions et la loi va obliger à des renouvellements, ce qui n'est pas forcément une mauvaise chose. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

○ Mutualisation et report des heures de délégation

Enfin, avec l'ordonnance de 2017, il est désormais ouvert aux membres titulaires du CSE la possibilité de se répartir, chaque mois, entre eux et avec les suppléants, leur crédit d'heures de délégation. Il est aussi possible pour un élu de reporter des heures de délégation non utilisées sur les mois suivants, dans la limite d'un an. Cet ensemble est relevé par certains de nos interviewés comme une avancée permettant notamment une meilleure organisation potentielle des équipes syndicales.

« Aujourd'hui, même si beaucoup de choses sont négatives sur les ordonnances Macron, quasiment tout, il y a quand même la mutualisation des moyens qui est le report d'un crédit d'heures d'un mois à l'autre. Donc on dit aussi « attention si un mois vous êtes plus souple, gardez-en pour le mois d'après [...] Donc il faut surtout des élus qui s'organisent, on a tous des heures de délégation et aujourd'hui on peut les mutualiser, ce que l'on n'avait pas avant. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

4. UNE REPRODUCTION POSSIBLE DU MODE DE FONCTIONNEMENT ANTERIEUR

Enfin, dans cette comparaison entre CHSCT/CE et CSSCT/CSE, au-delà des aspects positifs ou négatifs, certaines des personnes rencontrées nous ont plutôt parlé d'une sorte de reproduction d'un fonctionnement quasiment à l'identique. Cette reproduction peut être le fruit de plusieurs facteurs (souvent combinés) :

- Un non-renouvellement des élus : ce sont celles et ceux qui siégeaient au CHSCT qui ont été élus au CSE et sont membres de la CSSCT.
- Une réplique des pratiques antérieures : missions, activités menées, mise en place d'un secrétaire de CSSCT et de PV de réunions.
- Une séparation du traitement des affaires entre la CSSCT et le CSE : donc une certaine autonomie de la CSSCT en matière de questions de SST pour lesquelles peu de choses

remontent au niveau du CSE, ce qui peut convenir à ce dernier comme aux représentants de l'employeur et des salariés.

« Dans beaucoup d'aspects, la CSSCT fonctionne comme fonctionnait le CHSCT. Dans la transition entre les 2 c'est un peu les mêmes qui étaient membres et on a un peu continué de la même manière [...] Ce sont plutôt les anciens du CHSCT qui se sont retrouvés en CSSCT et qui, comme je vous disais, on reproduit les mêmes façons de fonctionner. [...] L'esprit de la fusion mise en place par les ordonnances Macron qui était que tous les membres du CSE soient amenés à s'occuper des questions de SST, n'est pas vraiment suivi dans les faits. Beaucoup sont restés dans la décomposition précédente entre Le CE et le CHSCT, et sur toutes ces questions ils renvoient à la CSSCT. Et la Direction a tendance à le faire aussi. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« Pour nous la fusion des instances n'a pas changé grand-chose. Il y avait peut-être un peu plus de motivation de la part des personnes qui étaient avant en CHSCT, alors que là c'est tout le monde qui est censé s'occuper des questions de santé au travail au sein du CSE. Mais globalement au niveau du déroulement ça ne change pas grand-chose. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« Entre les CHSCT et les CSSCT les missions n'ont pas changé de mon point de vue, c'est plutôt la perception. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« On a eu beaucoup de demandes des militants sur la fonction de secrétaire de la CSSCT qui normalement n'existe pas, et cela montre aussi une volonté parfois de reproduire à travers la CSSCT ce qui existait avec le CHSCT. Dans beaucoup d'entreprises cela rassurait pour les représentants du personnel et pour l'employeur. Ceci alors que la CSSCT est simplement là pour préparer le traitement de ces questions par le CSE. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

* *

*

Au total, ce bilan de la comparaison entre CHSCT/CE et CSSCT/CSE sur notre sujet permet de poser de premiers jalons de la perception du traitement actuel des questions de SST dans les entreprises suite aux ordonnances de 2017. Il nous livre une tendance globalement négative, notamment sur la place faite à ces problématiques dans l'instance unique. Bien des aspects méritent d'être creusés pour aller plus loin. C'est ce que nous allons nous atteler à traiter maintenant en examinant de plus près les évolutions du système d'acteurs de la SST dans les entreprises, puis ce que son activité produit et, enfin, comment cela se passe dans les plus petites entreprises.

Chapitre II. Un système d'acteurs complexe aux recompositions perdantes pour la SST

Les ordonnances de 2017, en fusionnant les IRP, réorganisent le dialogue social et ses parties prenantes, notamment en matière de SST. Dès lors, il convient d'examiner comment se recompose le système d'acteurs sur ces questions dans l'entreprise. Nous le verrons tout d'abord pour ce qui concerne les élus du personnel en matière de rapport même avec la thématique de la SST puis de rapport avec les salariés sur ces problématiques. Il sera ensuite question du fonctionnement des instances dédiées au traitement de ces sujets (CSSCT et/ou CSE), particulièrement en matière de modalités d'exercice de la mission et d'articulation entre ces organes. Enfin nous étudierons où en sont les liens tissés avec des acteurs extérieurs à l'entreprise (structures administratives, juridiques, syndicales, ...) en tant que ressources d'action et de réflexion possibles pour les représentants des salariés.

1. LES ELU.ES, LA SST ET LES SALARIE.ES : DES LIENS QUI SE DISTENDENT ?

Le sujet de la SST dans l'entreprise est reconnu par tous (autorités publiques, employeurs, organisations syndicales, représentants des salariés, salariés, ...) comme étant très important à prendre en considération et à traiter dans le dialogue social. Les entretiens menés pour cette étude nous ont donné à voir des situations contrastées en matière de prise en compte réelle par le dialogue social, de priorisation de ses thématiques et de traitement effectif. Mais une tendance principale et préoccupante se dégage de la part des élus eux-mêmes qui admettent globalement une distanciation qui se serait opérée depuis la mise en place des CSE. Cette distanciation paraît relever d'un double processus : l'un, que l'on pourrait qualifier « d'organique », a trait au fonctionnement même du système de représentation, l'autre, « relationnel », concerne la proximité aux salariés.

o [Le profil et la posture des élu.es en matière de SST](#)

Le principe des ordonnances de 2017 reposant sur la fusion des IRP, les mandats des représentants des salariés, si l'on excepte les représentants de proximité (non obligatoires), sont d'abord des mandats en CSE. Autrement dit, des fonctions dans une instance polyvalente, ce qui, par rapport à la situation antérieure, entraîne le traitement de tous les sujets (stratégiques, économiques, organisationnels, SST, ...) par l'ensemble des élus. Même si des formes de spécialisation sont souvent réintroduites par le biais du partage du travail au sein des équipes, des centres d'intérêt de chacun et par la participation aux commissions, on assiste généralement à une moindre spécialisation des élus par thématiques. Dès lors, cela exige de ces représentants un spectre plus important de connaissances et de compétences à mobiliser, des formes de dispersion sur un ensemble plus large de problématiques à aborder. Un intérêt à ceci, d'ailleurs visé par la réforme, est celui de la facilitation de la circulation des informations sur les dossiers entre les élus pour un traitement plus transverse. Mais un inconvénient est représenté par le centrage de ces derniers sur les sujets considérés comme plus importants, prioritaires ou au cœur de la relation à enjeux avec l'employeur (les sujets stratégiques et économiques avec leurs retombées en matière d'emplois et de rémunération) parce qu'il est

difficile « d'être partout et sur tout ». Le point de vue des élus interrogés fait ressortir une disposition générale à devoir être amenés à prioriser les dossiers traités au sein des CSE ou dans les négociations. Priorisation qui se ferait finalement au détriment des questions de SST. Ces dernières apparaissent alors comme diluées au sein des CSE ou comme moins importantes et limitées aux sujets urgents ou aux obligations légales (au détriment d'une approche de fond des dossiers et de la prévention par exemple).

« Comme cela se passe en plénière, tout le monde entend ce qui se dit et a à peu près le même niveau d'information. Même si c'est vrai que dans la réalité il peut y avoir des différences de niveau. [...] Mais c'est surtout que l'on ne peut pas maîtriser tous les sujets. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Maintenant, il faut que tu sois bon en économie, il faut que tu sois bon en organisation d'entreprise, ce serait bien que tu sois bon en ergonomie sur les postes de travail, si tu pouvais aussi gérer toutes les questions de risques psychosociaux, de TMS, si tu savais aussi bien écrire, bien parler, si tu pouvais aussi bien parler anglais et si tu arrives à bien communiquer sur les réseaux sociaux ce serait génial ... il y a un truc qui va pas, très clairement il y a une surcharge et moi je suis de ceux qui disent « il faut qu'on mette le pied sur le frein ». [...] Je dis « il faut qu'on structure notre agenda » parce qu'on ne sera pas des magiciens quoi. Mais ce qu'on vit là je ne le vivais pas de la même façon il y a encore 2 ou 3 ans. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

« Leur temps de délégation n'est pas dédié à 100 % au sujets SSCT non plus, ils ne font pas que ça, ils font plein plein d'autres choses et donc il y a ça aussi, c'est la proportion du temps qu'on va allouer aux sujets SSCT par rapport au temps de délégation mensuel. Et nécessairement c'est assez insuffisant. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

Cela est d'autant plus vrai que, dans le même temps, les interviewés nous ont exposé le vécu d'une densification de leur travail et d'une augmentation de leur charge, tant d'un point de vue physique que mental. Non seulement l'instauration des CSE a souvent correspondu à une diminution globale du nombre d'élus et des heures de délégation, mais la nécessité de la polyvalence et la volonté d'approche plus globale et transverse des sujets amène une recrudescence de travail. Tout se passe comme si, pour chaque élu, il fallait être à la fois pointus sur certains dossiers et généralistes sur leur ensemble. Dès lors, pour beaucoup de nos interlocuteurs, l'exercice des mandats s'est complexifié et le champ de la SST n'y apparaît que comme l'une des facettes d'un vaste ensemble, pas forcément la plus importante, la plus attirante ou la plus abordable (sauf pour quelques élus qui y sont plus investis et plus porteurs).

« La globalisation des sujets s'est un peu faite au détriment des questions de santé au travail. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Il y avait peut-être un peu plus de motivation de la part des personnes qui étaient avant en CHSCT, alors que là c'est tout le monde qui est censé s'occuper des questions de santé au travail au sein du CSE ... » (P9, Secrétaire du CSE, membre de

la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« Pour beaucoup c'est le premier mandat en CSE et il y a beaucoup à découvrir beaucoup à faire sur plein de sujets différents. Il faut déjà comprendre quelles sont nos rôles, nos missions. La santé sécurité n'est qu'une petite partie et il faut avoir de l'appétence pour le faire. En plus ce n'est pas vivant au sein du CSE donc ça n'est pas incitatif. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Avec la fusion es instances il faut devenir un généraliste, il faut savoir tout faire. [...] Il y a des gens qui sont épuisés après leur première mandat, qui nous disent justement « moi je n'ai pas d'appétence du tout pour les sujets santé sécurité conditions de travail », et quand dans une équipe on n'a pas de gens avec de l'appétence pour ces sujets là on se rend compte qu'ils seront moins traités forcément. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

« On n'est pas assez nombreux pour participer à tout ce qui est possible, donc l'implication des élus est faible, c'est un constat, on est au mieux sur des propositions d'amélioration, on ne peut pas faire plus. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

« La majorité des élus ils bottent en touche, ils préfèrent faire des activités socioculturelles. Ils considèrent à leur niveau que ce sont des sujets plus légers et sur lesquels ils ne seront jamais embêtés parce qu'ils ne sont jamais dans le conflit. [...] Les sujets SSCT et je dirais les sujets DP historiquement c'est pas les sujets de la majorité des membre du CSE, ils les mettent complètement de côté, c'est trop tendancieux, on veut pas aller au conflit. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

A cela, on peut ajouter le fait que, dans beaucoup d'entreprises, les premières élections au CSE se sont concrétisées par un assez fort renouvellement des élus et, plus particulièrement, par l'arrivée de personnes n'ayant pas siégé auparavant dans les CHSCT. Les anciens de cette instance dédiée à la SST ont pu considérer qu'ils n'auraient plus leur place dans une instance plus large et/ou que cela les intéressait moins d'y siéger. De plus, dans de nombreux cas, les profils de militants capables de couvrir un large spectre de sujets traités en CSE ont été privilégiés, en particulier lorsque le nombre total de mandats s'est réduit. Cela s'est donc fait au détriment des représentants intéressés spécifiquement par les enjeux de SST qui s'étaient formés et spécialisés au sein des CHSCT. Ainsi, le phénomène peut représenter une perte de compétences mais aussi de défense et de portage des dossiers dans ce domaine.

« Il y a beaucoup d'anciens élus de CHSCT qui ne se sont pas présentés au moment des élections au CSE (avec de la déperdition de compétences et d'engagement). » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« On a pu perdre des personnes qui au fil du temps étaient devenues des experts des questions de santé et sécurité. Et puis le fait d'une impression de temps noyé peut amener certains qui avaient une appétence pour cela à moins s'engager dans le CSE. Ils peuvent être moins attirés. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« On est 2 anciens des CHSCT, mais pour le reste ça s'est renouvelé. Et justement on s'est dit qu'il ne fallait pas trop mettre des nostalgiques parce que sinon on était mort, ils risquaient d'être perdus. Les autres organisations syndicales ont fait pareil. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« En CSSCT, tout comme pour moi ce ne sont que des nouveaux. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Sur les 16 élus du CSE il y a 2 ou 3 anciens des CHSCT. Ce qui peut aussi expliquer que ce ne soit pas très vivant là-dessus. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Par rapport à l'ancien CHSCT, tous les élus de CSSCT ont été renouvelés. » (P16, Délégué syndical, 100 à 249 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Automobile)

Tout ceci produit des effets à la fois directement sur les élus, sur le statut des sujets de SST dans le dialogue social au sein des entreprises et sur ce qui peut concrètement déboucher en la matière de l'instance de représentation. En effet, selon beaucoup de nos interviewés, on assisterait à une réduction de l'intérêt des élus pour les problématiques de SST qui les mobiliseraient moins qu'auparavant. Cette moindre mobilisation concerne aussi bien l'appétence des nouveaux élus pour ces thématiques sur lesquelles ils n'ont pas « accroché » durant ce premier mandat, que les anciens des CHSCT encore présents qui sont souvent découragés par la diminution de l'importance des sujets de SST dans le dialogue social et des moyens qui y sont mis.

« Les élus ne se sont pas approprié le mandat de CSSCT. Avant, les gens qui venaient au CHSCT avaient envie de faire des choses là-dessus et étaient souvent compétents. Maintenant il y a un côté « tu es au CSE mais tu as aussi cette casquette CSSCT » qui peut être vécue un peu comme une contrainte. Alors qu'il y a moins de temps. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Sur la 2e mandature les anciens des CHSCT on les voit moins parce qu'ils ont perdu l'appétence du fait que l'on traite peu les questions de santé sécurité au travail dans les CSE. Il me semble que l'on a eu de la perte au feu dans ce passage-là. Il y en a qui ont jeté l'éponge. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Les élus ne sont pas franchement intéressés par les questions de SST. On le voit bien en plénière du CSE, il n'y a que ceux qui sont en CSCCT qui interviennent, et encore ceux qui interviennent ce sont ceux qui sont militants, qui sont moteurs. Clairement nous on doit être 2. On est très très peu à intervenir sur ces sujets. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Ils sont intéressés quand il y a un problème ou un truc, mais pour chercher, creuser et regarder ils ne prennent pas le temps. Et, par exemple, les 2 personnes avec qui je suis en ce moment en CSSCT, ils ne prennent pas leurs heures de délégation. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

Cette baisse de l'attraction exprimée par les élus en faveur de la SST peut aussi, tout à la fois, se manifester par et s'expliquer par une formation très hétérogène sur ces sujets, souvent assez faible, y compris pour celle reçue par les plus novices d'entre eux ou elles. Le législateur a bien prévu des formations pour les représentants des salariés, y compris en matière de SST, mais elles ne sont pas toujours suivies par l'ensemble des élus du CSE pour de multiples raisons (dont le décalage lié à la crise COVID) et les formations optionnelles plus pointues en matière de SST ne le sont que rarement, y compris par les membres de la CSSCT. La formation à la SST des élus prend du temps, et la priorité a souvent été donnée à celles et ceux qui viennent soutenir le fonctionnement du CSE de manière plus générale.

« Il y a un manque de formation des élus sur ces sujets. Au niveau des CSSCT on retrouve des anciens élus CHSCT et donc un peu spécialisés sur ces questions, mais aussi beaucoup de renouvellement avec des élus peu ou pas formés sur ces sujets. Et c'est vrai globalement au sein des CSE. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« Les ordonnances ont prévu une formation obligatoire sur les SST pour tous les élus, mais ça ne changera pas grand-chose si ça ne suscite pas d'intérêt, les gens vont trainer les pieds. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« On perd cette connaissance parce que les élus ne vont pas assez aux formations, ou alors y vont mais ne pratiquent pas assez ensuite. Il n'y a que la commission qui fonctionne et les autres ne vont pas aller se battre sur des sujets qu'ils ne maîtrisent pas. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Au sein de la CFDT il y a plein de formations, il y a le catalogue, après il faut s'y pencher et il faut prendre le temps. J'ai pas regardé de très près mais j'imagine qu'il y a les offres de formation tout à fait probantes et intéressantes par rapport à ça. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Les membres de la CSSCT sont très informés et très impliqués là-dessus. Les autres le sont moins, et on n'a pas réussi à faire faire les formations SST aux autres membres du CSE parce qu'ils n'ont pas voulu prendre le temps de le faire. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« On vient de se prendre une non-conformité par un organisme d'audit ISO sur le fait que les élus n'étaient pas suffisamment formés sur les conditions de travail et de santé-sécurité. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

Enfin, toujours du côté des élus, toutes ces tendances se traduisent également lors des élections venant d'avoir lieu ou à venir prochainement, par des difficultés de recrutement sur les mandats, notamment pour alimenter les CSSCT.

« Il a moins d'élus aussi et des renoncements à se présenter ou des élus qui ont renoncé en cours de mandat. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Ça fait peur quand on dit « ça ne t'intéresserait pas de représenter tes collègues, tu vas faire le CSE tu vas faire le volet économique, tu vas faire les ASC tu vas faire les réclamations collectives et individuelles, tu vas faire aussi santé sécurité conditions de travail ». Et là on voit qu'on a soit des gens épuisés qui ne veulent plus s'y remettre soit des gens qui nous disent non mais moi je ne veux pas courir tout le temps comme vous, je ne veux pas être hyper sollicité. Donc parfois c'est compliqué de faire des listes parce que ça fait peur, la charge de travail fait peur et le temps alloué il n'est pas suffisant donc pour le coup parfois on n'arrive pas à faire des listes. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

Avec la mise en place des CSE, on observerait donc une orientation globale vers des sujets SST devenus de fait moins mobilisateurs au sein des instances et pour une partie des élus. Mais qu'en est-il des salariés ? N'y-a-t-il pas un risque de coupure d'avec la base, d'ailleurs pointé par leurs représentants qui reprochent aux ordonnances de 2017 de les avoir encore plus éloignés des terrains ?

- Une proximité aux salarié.es encore plus limitée

Le phénomène d'éloignement entre les salariés et leurs représentants n'est pas nouveau, mais il connaîtrait, avec la mise en œuvre des réformes de 2017, une nouvelle aggravation. Aux dires des élus, plusieurs facteurs contribuent à les éloigner un peu plus encore des salariés, et donc des réalités de terrain ainsi que des problématiques à pouvoir potentiellement faire remonter dans les instances afin qu'elles soient prises en considération.

Un premier aspect a trait à la diminution globale du nombre de mandats et/ou d'heures de délégation, variable selon les entreprises (les accords sur le CSE qui ont été signés ou non, la mise en place ou non de représentants de proximité, ...), mais avéré dans beaucoup d'entre elles. Cela produit « mécaniquement » un moindre maillage du terrain par les élus (amenés à « couvrir » un plus grand nombre de salariés et d'unités de production) et un moindre temps disponible pour aller à la rencontre des salariés (autres que celles ou ceux de leur propre unité de travail quand ces élus ne sont pas détachés à 100 %). A cela s'ajoutent des éléments souvent pointés par les interviewés : la disparition des DP, le fait que les élus suppléants ne siègent pas dans les CSE (hors cas de remplacement d'un titulaire), la disparition de la possibilité de mandater des salariés non élus pour discuter de questions SST dans les IRP. Au total les représentants du personnel vont moins voir les salariés et ont tendance à attendre d'être sollicités par eux, ce qui ne va pas de soi non plus ...

« L'écueil c'est qu'on ne va pas voir assez les gens, c'est une catastrophe. [...] La vieille méthode, on va dire « on va faire une tournée des agences », nous on a 80 % des agents quoi donc ça fait un paquet de monde à aller voir. La CSSCT il y a 8 membres, donc s'il faut aller voir tous les agents plus les sites, on va voir les sites

aussi, on n'y arriverait pas. [...] Moi je dirais que pour nous il nous sollicitent et nous on leur répond c'est comme ça que ça marche. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

Un deuxième phénomène jouant en faveur de l'éloignement des terrains et des personnels, c'est la double tendance, d'une part à la centralisation des échanges à enjeux dans les instances centrales (CSEC, DSC) pour les groupes, tandis que, d'autre part, ce qui se joue dans les instances plus locales est extrêmement limité par la faible capacité d'autonomie et de prise de décision des représentants de l'employeur au CSE ou à la CSSCT. A cela s'ajoutent les différences de seuil entre CHSCT et CSSCT, et le fait que, souvent, là où existait plusieurs CHSCT de sites, des regroupements organisationnels destinés à rationaliser le dialogue social dans les instances ont été opérés, ce qui conduit à des CSSCT recouvrant un plus grand nombre d'unités de travail et de salariés. Ainsi, les questions et affaires de SST plus individuelles ou plus restreintes à un cadre situé localement sont à la fois peu ou mal traitées dans les CSE locaux (elles sont souvent renvoyées à une gestion par le management de terrain), et ne remontent pas au niveau central. Ce dernier aspect est accentué par le fait que les CSE centraux eux-mêmes ne souhaitent pas voir arriver dans leur escarcelle des problématiques locales qui viennent « polluer » leurs agendas et sur lesquelles ils n'opèrent que rarement un travail d'agrégation ou de montée en généralité, de capitalisation. Les problématiques de SST locales ont ainsi tendance à échapper au dialogue social institué pour être, au mieux, renvoyées à un traitement plus informel.

« Le CSE a repris toutes les prérogatives des anciennes IRP ... ce que l'on préconise nous c'est de refaire des tournées d'ateliers de recréer de la proximité et les questions de santé au travail ou de conditions de travail elles vont remonter. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Les avantages, c'est la vision globale, les inconvénients c'est la perte de proximité. Du coup on a perdu la capacité à agir au plus proche des réalités du terrain. On est moins concrets, c'est moins opérationnel. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« On a toujours ce problème de périmètre de représentation. On a 3 périmètres de l'entreprise qui initialement étaient couverts par des CHSCT, et là c'est difficile de s'approprier cette nouvelle instance. [...] Et finalement souvent les sujets locaux sont réglés de façon informelle sans passer par les instances. Je pense que c'est un tort, mais on n'a pas pris la mesure du truc. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Je ne suis pas sûr que ce soit plus efficace de poser une question, je force peut-être le trait, je grossi à peine le trait, on a été sollicités sur des toilettes bouchées dans une agence, effectivement ça revient à la commission ça santé sécurité conditions de travail. Question portée en CSE, une réunion plénière, une réunion qui dure 7h et à un moment donné on doit aussi parler des toilettes bouchées ! » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

Enfin, on peut aussi relever l'accroissement du télétravail des salariés pour certains types d'activités qui amène à une diminution de leur présence sur site et des moments où leur peut y trouver tout le monde.

« Combien même tu dirais tiens on va faire tel site, n'oublions pas qu'il y a le télétravail quand même. Maintenant, tu peux faire un site et voir 3 personnes sur une après-midi, les autres sont chez eux, donc si tu veux vraiment les voir et prendre rendez-vous avec eux, tu peux, tu organises un Teams, tu prends rendez-vous. La méthode a changé, soyons clairs on n'est plus du tout comme nous on a connu au début, quand on allait dans les agences. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

Ces déficits, ne sont pas ou peu compensés par la possibilité d'avoir recours à des représentants de proximité pour bénéficier d'un maillage plus fin de présence sur le terrain et pour jouer les intermédiaires avec les élus du CSE. Tout d'abord parce que cette possibilité de mise en place de représentants de proximité par accord d'entreprise n'a été que très peu utilisée, et puis parce que, même lorsque ceux-ci ou celles-ci sont présents, leur mission est souvent floue, leurs ressources minimales (heures de délégation, formation, ...) et l'investissement de leur rôle très hétérogène. Ceci est particulièrement vrai en matière de SST. Et puis ils ou elles n'ont pas voix au chapitre du CSE, ni un statut leur donnant suffisamment de poids face à l'employeur.

« Sur les questions de santé au travail ce que les militants nous disent depuis la mise en place des CSE, c'est la mise à distance des réalités de terrain. C'est la perte de proximité avec les salariés. [...] D'autant qu'il y a assez peu d'entreprises qui ont des représentants de proximité. Du coup cela exige plus de volontarisme de la part des élus et des membres de la section syndicale. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« On délègue un peu aux représentants de proximité (il y en a peu et on va essayer d'en obtenir plus lors des prochaines élections professionnelles), mais ils ont peu d'autonomie et ont du mal à se faire entendre en instance. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« On a toujours ce problème qui est celui du lien un peu ténu entre les représentants de proximité et la CSSCT. Nous, compte tenu de notre accord de droit syndical, on a considéré que la CSSCT était interpellée dès lors qu'un sujet concernait plusieurs sites. Et que tout ce qui relevait d'un site en lui-même c'était du ressort des représentants de proximité. Mais les représentants de proximité, c'est une instance dont on ne s'est pas assez saisie parce qu'on l'a découverte comme tout le monde. Et finalement il n'y a pas de réunion de représentants de proximité sauf si on la demande. Donc on ne s'est pas vraiment surinvesti dans ce truc-là. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« En amont des réunions de CSSCT je demande toujours aux représentants de proximité s'ils ont des sujets. [...] Mais sur la fonction du représentant de proximité on n'a pas forcément bien trouvé le rôle du relais pour que ça avance bien. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« [En CSE] une 3e partie dans laquelle on traite tout ce qui est relevé dans le registre des représentants de proximité, tout ce qui est réclamation individuelle ou collective des services, là c'est vraiment on va dire les remontées des salariés. [...] Mais je suis plus que dubitatif sur le rôle des représentants de proximité, je pense que c'est plus une usine à gaz ou un faire-valoir de l'accord de CSE en disant « mais on a pensé à la proximité », il y a au moins un article où on cite la proximité, mais pour moi tout ça c'est du pipeau. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

« Ces représentants de proximité ce ne sont pas des élus, ils sont désignés par le CSE et dans l'accord de mise en place du CSE il leur a été confié toutes les compétences santé et sécurité. Ils sont censés savoir étudier les accidents du travail, proposer des aménagements de poste pour les femmes enceintes, et tout ça sans formation. [...] Et l'idée au départ c'était que les représentants de proximité et la CSSCT fonctionnent ensemble. Mais ça n'a jamais marché en fait parce que les RP sont dans leurs établissements. [...] Avant on avait un CHSCT par établissement et aujourd'hui ce sont les représentants de proximité qui devraient jouer ce rôle de CHSCT, sauf qu'ils n'ont pas la formation pour tenir ce rôle. [...] Les représentants de proximité arrivent à soulever des questions de SST, ils font des efforts pour essayer de poser des questions qui sont pertinentes, mais l'employeur local il s'en fiche parce qu'ils n'ont aucun poids face à lui, il leur répond par exemple que c'est hors sujet, que ça ne relève pas des RP. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

Les représentants du personnel devraient en principe jouer un rôle de relais, de médiation et d'alerte sur les questions de SST, soit parce qu'ils ou elles vivent directement ces situations dans leur travail, soit par qu'ils ou elles entretiennent des liens serrés et de confiance avec les salariés qui leur rapportent leurs difficultés, leurs interrogations, leurs souffrances, etc. De plus, le lien avec les salariés donne aussi du poids et des arguments à leurs représentants dans les échanges avec l'employeur. La perte de proximité découlant de la reconfiguration des IRP risque de remettre encore un peu plus cela en question.

2. LES CSSCT : UNE DEVALORISATION DES SUJETS DE SST ?

La reconfiguration des IRP par les ordonnances de 2017, avec notamment, en matière de SST, la disparition du CHSCT et la reprise de ces sujets directement par le CSE, amène inéluctablement à soulever la question de la place des CSSCT dans ce nouveau système tant en matière de moyens dont dispose cette commission que d'articulation du fonctionnement entre celles-ci et les CSE. Le tout rejaillissant sur la qualité du traitement effectif des questions de SST via le dialogue social au sein des entreprises.

- Des moyens limités, voire réduits par rapport au système antérieur aux ordonnances

Tout d'abord, en termes de nombre d'élus et d'heures de délégation, on l'a déjà évoqué précédemment, dans beaucoup d'entreprises, et sauf accord explicite sur ces aspects, les ordonnances de 2017 ont marqué une réduction des volumes globaux en la matière. Autrement dit, les seuils légaux font qu'il y avait plus de DP, de membres des CHSCT et des CE, qu'il n'y a maintenant de membres des CSE (les représentants de proximité ne pouvant être

retenus dans ce raisonnement puisqu'ils ou elles ne sont pas obligatoires et sont de fait peu fréquemment mis en place). On peut reprendre à ce sujet le fruit d'une étude antérieure qui nous donne les résultats suivants, où l'on notera particulièrement que la réduction concerne les PME ou les plus petits établissements en matière d'heures de délégation (P. TAINURIER, P. THOBOIS, R. BOURGUIGNON, 2020).

Figure 1 – Comparaison de l'ancien système (DP / CHSCT / CE) et du nouveau système (CSE) en matière de nombre légal de mandats de titulaires et d'heures de délégation selon le nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement

Ancien système

Nbre de salariés	DP (titulaires)	CHSCT (titulaires)	CE (titulaires)	Total titulaires	Total heures de délégation
50	2	3	3	8	96
300	7	4	5	16	245
1.000	10	6	8	24	400
3.000	17	9	10	36	635
10.000	45	9	15	69	1155

Nouveau système

Nbre de salariés	CSE (titulaires)	% d'élus par rapport à l'ancien système	Total heures de délégation	% d'heures par rapport à l'ancien système
50	4	- 50 %	72	- 25 %
300	11	- 31 %	242	- 1 %
1.000	17	- 29 %	408	+ 2 %
3.000	25	- 31 %	650	+ 2 %
10.000	35	- 49 %	1190	+ 3 %

Cette réduction est d'autant plus réelle si l'on se focalise sur les mandats dédiés plus spécifiquement aux questions de SST, autrement dit, d'un côté les membres de CHSCT et de l'autre ceux des CSSCT. Cela est avéré en global, ne serait-ce que parce qu'il existe moins de CSSCT dans les entreprises qu'il n'existait de CHSCT auparavant. Ainsi, par exemple, en 2021

les CSSCT sont présentes dans 26,9 % des entreprises de 50 à 299 salariés contre 53,1 % pour les CHSCT en 2017 (M.T. PIGNONI, 2023). Cela est aussi souvent le cas, mais de façon plus nuancée, pour les situations singulières de chaque entreprise où il faut peser à la fois la présence antérieure et actuelle de ces instances ainsi que le nombre de mandatés et d'heures de délégation correspondants en tenant compte des accords éventuels qui ont pu être signés.

Derrière ces chiffres, ce qui se joue, ce sont bien sûr les capacités humaines à prendre en charges les dossiers de SST. Beaucoup d'interviewés nous ont évoqué le fait qu'ils vivent une perte en la matière (même si la possibilité de mutualisation des heures de délégation entre élus est reconnue comme positive), avec les incidences qu'elle peut avoir sur leur travail de représentation des salariés et sur le traitement effectif des questions de SST : moins de temps passé globalement sur ces dossiers et nécessité de les prioriser.

« Avec les CSSCT on a moins de temps qu'auparavant avec les CHSCT, donc on aborde moins de problématiques. Il y a aussi eu une réduction du nombre d'élus et d'heures de délégation. Donc il a fallu prioriser les sujets à traiter. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« La question qui peut être posée c'est celle des moyens en temps (les heures de délégation) et en personnes (le nombre de mandatés) qui peuvent peut-être amener à moins investir les questions de SST. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« Notre volume horaire de 20/22 heures mensuelles est insuffisant pour opérer toutes les prérogatives qui nous incombent. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

D'autres données quantitatives peuvent nous intéresser en tant qu'indicateur de l'importance accordée aux problématiques de SST : il s'agit du nombre de réunions et plus globalement du temps en instance qui leur sont consacrés. Concernant le nombre de réunions, on peut avancer une forme de *statu quo ante* puisque le CHSCT devait se réunir *a minima* 4 fois par an tandis que le CSE doit le faire 6 fois (entreprises de moins de 300 salariés) ou 12 fois (entreprises de 300 salariés et plus) mais que, dans la réalité des situations que nous avons rencontrées, c'est le chiffre de 4 réunions par an consacrées en CSE à la SST qui a été très majoritairement retenu. Par ailleurs, une analyse plus qualitative des cas d'espèce révèle le vécu par les élus d'un moindre temps accordé au traitement des questions de SST en CSE qu'auparavant avec les CHSCT. Cela passe, lorsque vient leur tour, par un examen de ces sujets en CSE souvent réduit à une demi-journée (donc à 4 demi-journées par an), voire moins, c'est-à-dire en fin de journée de CSE, quand tout le reste a été vu. Même lorsque les CSE se réunissent plus souvent et plus longuement, les points relatifs à la SST qui sont remontés par la CSSCT sont souvent placés en fin d'ordre du jour et donc abordés en fin de journée. A ce moment-là il reste souvent peu de temps, certains acteurs sont déjà partis (DG, médecin du travail ...), ceux qui restent sont fatigués et moins concentrés, pressés d'en finir ... Cela nuit bien sûr à la qualité et à l'intensité des échanges, au suivi de ces dossiers, etc.

« Mais les réunions sur les questions de santé sécurité au travail devraient être aussi régulières que celles du CSE, alors que l'on en a que 4 par an. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Il y a moins de réunions, moins de temps ... Y compris les discussions sur le DUERP en ont pâti. Donc les questions de CSSCT ne sont pas la priorité. Et même s'il faut en discuter tous les trimestres, ça ne dure pas des heures ... Mais peut-être que ça va bien aux entreprises que l'on passe à côté de certaines réglementations ... » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Les questions de santé au travail quand tu en as au sein du CSE c'est déjà pas si mal que ça, mais c'est toujours les dernières questions lors des réunions, avec les points divers, quand les mecs sont fatigués, qu'ils en ont un peu ras le bol, qu'ils veulent rentrer chez eux, et ça ne débat même pas. Ça n'est plus traité comme avec le CHSCT où il y avait des choses qui étaient incisives. Il y avait un combat, du débat, des choses à aller chercher. Aujourd'hui on se rend compte que même si les réponses ne conviennent pas ce n'est pas si dramatique que cela, on a perdu ce côté punchy un peu. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Hors les 4 consultations obligatoires par an qui sont prévues par la loi, on parle très peu des questions de santé-sécurité au travail au sein du CSE. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

D'un point de vue qualitatif, le statut du représentant de l'employeur en CSSCT ou en CSE lors de l'examen des questions de SST est aussi signifiant. Dans beaucoup de situations d'entreprises relatées, la personne qui représentait l'employeur au sein du CHSCT était fréquemment quelqu'un de plus haut placé dans l'entreprise que celui qui siège actuellement à la CSSCT et qui a rarement la capacité de prendre des décisions sans devoir en référer aux niveaux supérieurs. A l'inverse, le représentant de l'employeur au CSE est souvent bien plus élevé dans la hiérarchie. Mais son intérêt pour les thématiques de SST est souvent bien moins marqué que pour les questions économiques et stratégiques. Cela va souvent jusqu'à se manifester concrètement lors de la tenue des réunions du CSE où, lorsqu'arrive le temps des thématiques SST, ce Président du CSE se fait remplacer par une personne supposément plus dédiée à cela, mais moins haut placée dans l'organigramme (on peut y retrouver le représentant de l'employeur au sein de la CSSCT).

« Et puis il faudrait un président de CSE qui s'y intéresse. On a beaucoup de présidents de CSE qui s'intéressent à l'économie et aux finances et l'après-midi ils s'en vont pour laisser les questions de santé sécurité au travail au RH. Du coup ces problématiques là ils les voient de loin. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« En CSE le DG ne vient que le matin sur la partie stratégique, et l'après-midi il laisse la DRH sur les trimestrielles concernant la SST. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« La CSSCT n'est pas à la hauteur et l'a avoué dernièrement en CSE ; le responsable HSE n'est pas adapté pour tenir la fonction de représentant de l'employeur. La gestion des questions SSCT n'est pas réalisée correctement par les différents acteurs car la concentration des trois missions n'apporte que des freins. » (P16, Délégué syndical, 100 à 249 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Automobile)

Ces derniers aspects renvoient également aux statuts respectifs du CHSCT et de la CSSCT au sein des IRP. Le CHSCT représentait une IRP autonome par rapport au CE, investie de missions d'études, de conseil et de contrôle et bénéficiait, à ce titre, d'attributions particulières qui ont aujourd'hui été reportée au niveau du CSE. La CSSCT est, plus simplement, une des commissions thématiques susceptibles d'être créées en interne au CSE, dont elle dépend et dont elle reçoit délégation. Elle ne peut donc pas exister en l'absence d'un CSE et n'a pas de personnalité morale. Ainsi, des interviewés considèrent qu'avec le CHSCT les élus pouvaient être plus proactifs et bénéficier d'un outil plus percutant, peu ou pas tributaire du CE. Ils ou elles y voient une perte de pouvoir et de capacité d'actions en matière de SST parce que le CHSCT utilisait plus ses ressources que le CSE ne le fait pour la SST, même avec l'appui d'une CSSCT.

« Il y en a qui ont vu que la CSSCT ce n'était qu'un groupe de travail et qu'ils ne pouvaient pas réellement intervenir au CSE. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Dès lors où l'on a perdu la personnalité juridique du CHSCT, on a perdu le droit d'agir. Aujourd'hui une commission c'est rien du tout. La commission c'est juste une antichambre, c'est quelques élus qui travaillent un sujet pour aider le CSE à y voir clair sur un sujet. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Le CHSCT en établissement était l'instance où vraiment il se passaient des choses. On a obtenu des choses par le CHSCT qu'on n'arrivait pas à avoir par le CE. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

« Mais alors du coup cette santé sécurité ce n'est plus qu'une commission, j'insiste là-dessus, elle est vidée de la substance moelle de ce qu'était un CHSCT, et l'écueil il est là. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

De ce point de vue, la question du recours à l'expertise tout à la fois prend une valeur emblématique et a des effets réels sur la place des SST au sein des IRP comme on le verra dans la partie suivante. Mais, outre la diminution du recours à l'expertise, on nous a aussi relaté dans beaucoup d'entreprises une réduction significative des activités du CSE/CSSCT et des pratiques des élus en matière de SST. Les interviewés mentionnent différentes activités relatives à la SST qui auraient fréquemment diminué par rapport à ce qui se faisait dans les CHSCT (selon des proportions et des types de pratiques bien sûr variables en fonction des entreprises) : les analyses d'accidents ; le recours à l'expertise ; l'exercice du droit d'alerte, notamment en cas de danger grave et imminent ; les actions de communication envers les salariés ; les visites d'inspection communes avec la Direction ; les enquêtes ; les visites d'ateliers et de services ; le traitement des réclamations individuelles et collectives tel qu'il pouvait exister lorsqu'il y avait des DP ; les comptes-rendus et PV spécifiques sur ces sujets ; et enfin les contacts avec des acteurs extérieurs, tels que la médecine du travail, l'inspection du travail, la CARSAT, et leur emploi comme ressources possibles (que l'on développera dans la partie suivante). Cette baisse de l'activité des élus relative aux problématiques de SST dans les entreprises peut être considérée comme alarmante dans la mesure où elle renvoie à leur

moindre prise en charge par l'instance et dans le dialogue social, à une perte de substances pour alimenter les échanges et la réflexion, à une réduction du lien avec les terrains et les salariés, à une diminution du nombre et de l'efficacité des solutions possibles.

« Le CHSCT avait plus de poids. C'est moins actif maintenant en termes d'enquêtes, de visites, de contacts avec les salariés, de lien avec l'inspection du travail ou la médecine du travail, etc. Souvent les documents ne sont même plus mis dans la BDES par l'employeur. Globalement le dialogue social (sur tout) en a pris un coup parce que les employeurs sont sur une approche minimaliste par rapport aux ordonnances. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Moi ce que j'ai souhaité mettre en œuvre, ce sont les inspections et en faire sur des points précis. Mais depuis on a laissé tomber. [...] Les analyses d'accidents c'est pareil on en fait plus du tout. Depuis que l'on n'a plus les CHSCT on n'a plus rien à ce niveau-là. Que ce soit du côté de l'employeur ou de celui des représentants des salariés. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Aujourd'hui les quelques accidents qu'il y a pu y avoir, aucun élu n'a été sollicité pour participer aux enquêtes. J'ajouterai que si les élus ne sont pas sollicités c'est parce que 1 il y a méconnaissance du sujet sur l'implication des élus et 2 on n'est pas assez nombreux pour participer à tout ce qui est possible, donc implication des élus est faible. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

« Déjà quand on pose la question au CSE « où est votre répertoire du danger grave et imminent ? », ils ne savent pas où il est. Ils savent juridiquement ce qu'est un droit d'alerte, mais est-ce qu'ils savent comment le faire, sur quoi ils peuvent le faire ? On a perdu cette pratique, et on est en train de la perdre de plus en plus. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

○ Lien CSSCT – CSE : une articulation qui se cherche

Dans le prolongement des développements précédents, on nous a fait part d'une articulation entre CSSCT et CSE qui se cherche et qui pour l'heure produit beaucoup de situations défavorables à la SST. En effet, du fait de la fusion des IRP, les sujets de SST sont davantage présents au sein des CSE qu'ils ne l'étaient dans les CE. Et la présence d'une CSSCT facilite la prise en compte de la SST par le CSE : en 2021, parmi les entreprises de 50 salariés ou plus dotées de CSE, les questions de SST sont abordées au sein de cette instance dans 93 % des cas lorsqu'une CSSCT existe et dans 79 % pour les entreprises dépourvues de CSSCT (M.T. PIGNONI, 2023). Mais cela s'opère au détriment d'une certaine qualité de traitement qui est jugé comme étant plus secondaire et plus formel, avec moins de réflexion, de discussions et d'activité que dans les CHSCT. En effet, plusieurs processus convergent vers une réappropriation des questions de SST par le CSE où elles ont souvent tendance à être moins priorisées et moins suivies que les autres thématiques.

« Il peut y avoir des choix de sujets à traiter au sein des CSE où les questions de SST ne seront pas forcément priorisées. Donc la question qu'il faut se poser, c'est comment on priorise les sujets, comment on les articule et comment on pose sur la

table du CSE, qu'il y ait une CSSCT ou pas, la question des conditions de travail. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« Comme les CSSCT ont les mêmes membres que les CSE bien souvent les sujets sont un peu tout mélangés. Au niveau formel on distingue les 2 réunions, mais il y a bien des fois où les sujets passent de l'une à l'autre. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« L'articulation entre la CSSCT et le CSE est trop compliquée. Dans mon ancienne entreprise, on avait un secrétaire de CSSCT qui était élu au CSE pour faire le lien, mais même lui il n'y arrivait pas. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Le fonctionnement du CSE c'est compliqué et le fonctionnement de la CSSCT c'est si on a le temps. Et la direction pour elle ça l'arrange parce que pour la direction les problèmes CSSCT, sauf quand on a eu des burn out ou des choses comme ça, c'est simplement les visites de travail. » (P18, Délégué syndical et secrétaire du CSE, 50 à 99 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Entreprise de services du numérique)

Plusieurs facteurs à la fois entraînent et révèlent la moindre attention portée aux sujets de SST. Outre la perte d'influence et de poids des CSSCT par rapport aux CHSCT dans les relations avec l'employeur que l'on a déjà évoquée, nos interviewés précisent souvent que les points discutés en CSSCT ne font pas l'objet d'une discussion en CSE, où seule une brève restitution est faite (« débriefing », « orientations générales », « compte-rendu », « on ne rediscute pas en CSE »). Ainsi, tout se passe comme si la rationalisation des modalités de fonctionnement des IRP, voulue par les promoteurs des changements contenus dans les ordonnances de 2017, s'était produite au détriment de certains champs du dialogue social, en l'occurrence celui de la SST, jugé moins stratégique, dont les enjeux sont vus comme plus marginaux, et relégué dans son traitement de fait à un « deuxième cercle ».

« Il y a des difficultés de positionnement des sujets SST dans l'instance. Dans le CSE les sujets sont abordés avant tout d'un point de vue stratégique et il y a une difficulté à traiter les questions de santé sécurité au travail d'un point de vue stratégique. » (A1, Secrétaire confédérale, Confédération)

« Les employeurs ont profité de la fusion en CSE, et principalement CSE central, pour traiter les questions de SST en dehors des instances officielles, « de la main à la main ». Il y a plus d'échanges sur les questions économiques et financières. » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

La carte de la transversalité entre les sujets (stratégiques, économiques, organisationnels, SST, ...), qui aurait pu donner une plus grande importance aux enjeux de SST, semble peu jouée alors qu'elle faisait partie des objectifs du législateur : permettre au CSE, en tant qu'instance unique, de croiser les thématiques lorsque c'est pertinent et potentiellement d'élargir l'approche de la SST. Les propos recueillis auprès des élus nous indiquent plutôt un cloisonnement où les questions de SST sont traitées à part et sont souvent réduites aux obligations légales.

« Les questions de SSCT ne sont pas traitées de façon plus transverses (en lien les unes avec les autres) au sein du CSE. Les employeurs ont plutôt profité de la réduction du nombre d'instances et d'élus pour noyer les sujets qui les embêtaient le plus. Pour les SSCT on traite souvent le minimum légal et encore pas partout (y compris dans les DUER). » (P1, Secrétaire nationale, Fédération des Banques et Assurances)

« C'est cloisonné. On la demande souvent cette vision transverse que ce soit à travers la dimension opérationnelle ou business, mais il y a des données que l'on va obtenir plus ou moins facilement. Donc la transversalité non, même si les sujets remontent au sein d'une même instance ça reste cloisonné. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Les sujets SSCT ont tendance à être vraiment à part. On ne va pas intégrer en tout cas les sujets SSCT dans une perspective d'orientation stratégique sur l'année qui vient, donc globalement les choses sont quand même très distinctes. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

Par ailleurs, une autre interrogation émerge de notre étude de terrain à travers la place donnée aux commissions QVT ou QVCT fréquemment créées au sein des CSE, voire d'autres (la commission RSE ou une commission sur les réclamations individuelles et collectives ont parfois été citées). Celles-ci sont amenées à aborder des sujets et des enjeux proches, voire identiques à ceux des CSSCT. Dès lors, comment se fait la répartition des dossiers et des membres entre ces commissions ? Comment opère la coordination au sein du CSE ? L'employeur ne peut-il jouer sur la confusion ou la concurrence entre ces deux types de commissions ? Ne peut-il être tenté de rabattre certaines questions de SST à des solutions QVCT, notamment en matière de RPS ? Au-delà de l'articulation entre CSSCT et CSE, cela soulève aussi la question de l'articulation entre commissions sur le champ de la SST et de la coordination de cet ensemble de commissions au sein du CSE.

« Ça se met en place [la logique de prévention]. La seule différence c'est que maintenant ça a été repris dans l'accord QVCT qui a été signé il n'y a pas très longtemps et effectivement maintenant la rédaction du DUER notamment va passer tout d'abord par la commission QVCT qui après doit faire une retranscription auprès du CSEC et là il va y avoir effectivement des avis etc. qui sont donnés. Nous on a déjà pointé le fait que depuis qu'on est comme ça en central on perd nos petits. D'abord c'est difficile dans le DUR, il est complètement illisible parce qu'il n'y a pas suffisamment d'unité de travail. » (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« La direction s'est approprié la dimension QVT en faisant des animations et en ayant de grands projets pour l'entreprise. Ils essayent des choses. [...] Mais sur tout ça, souvent, cela vient d'eux et ils ne veulent pas forcément le partager avec nous. Donc on a poussé à la création de la commission QVT en leur disant que de leur côté ils avaient une vision top management mais que nous on pourrait apporter une approche beaucoup plus locale, plus terrain. [...] On nous dit « on constate tant de RPS » et on a un nombre en face, mais nous on demande « qu'est-ce qui est fait derrière ». Mais ça c'est plus compliqué. Donc l'idée c'est de plus travailler là-dessus

et que la commission QVCT puisse s'emparer de ces sujets-là. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Sur les RPS on a le plan de prévention qui est discuté à chaque fois au sein du CSE central, mais c'est plus la commission QVT qui travaille là-dessus » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Maintenant il y a une espèce de commission annexe à la CSSCT qui s'est mise en place. Dedans il y a le médecin préventeur. C'est pour traiter tout ce qui est harcèlement et ambiance de travail. Mais pour moi il vaudrait mieux que ce soit un cabinet extérieur parce que à chaque fois que cette commission a traité quelque chose, ils ont fait baisser la pression et il n'y a rien qui s'est fait. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« On a une autre commission, des élus ont appelé ça la commission RIC, c'est la commission par laquelle passent les réclamations individuelles et collectives. Donc elle existe aussi chez nous, on a 4 élus spécifiquement dans cette commission. » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

« Ah non j'ai dit une bêtise, c'est bien 4, 4 réunions CSSCT par an, non 6 c'est l'autre commission, vie locale, là on est à la 6e ce mois-ci. C'est un peu de la QVT, c'est beaucoup plus informel, ça déborde un peu sur tout mais ce n'est pas grave, il n'y a pas non plus de PV à proprement parler, on va parler de quoi, par exemple la restauration en fait partie. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

« L'idée c'était si vous voulez à travers l'accord sur les moyens du CSE de permettre d'avoir une vraie CSSCT. Nous on considérait a fortiori dans notre contexte que c'était important. [...] on n'a pas obtenu gain de cause. [...] On l'a en quelque sorte contourné en passant par des commissions internes au niveau du CSE. En organisation interne, entre nous, on a défini des groupes d'élus avec des affinités plus spécifiques sur certains sujets et donc on a fait en quelques sorte une commission QVT c'est même QVT Handicap. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

Comme le soulignent aussi d'autres travaux (FRANCE STRATEGIE, 2021 ; R. BOURGUIGNON, P. DE BECDELIEVRE, E. BETHOUX, H. CONNOLLY, A. MIAS, P. TAINURIER, 2021) les modalités de traitement des sujets de SST par le CSE ne sont pas encore stabilisées et la nouvelle organisation entre CSSCT et CSE semble difficile à trouver en vue d'une amélioration pourtant nécessaire du dialogue social dans ce champ.

3. LE LIEN AVEC LES ACTEURS EXTERIEURS A L'ENTREPRISE : UNE RESSOURCE QUI S'AMENUISE

Le système d'acteurs impliqué par la SST en entreprise ne se limite pas à l'intérieur de celle-ci (salariés, élus du personnel, représentants de l'employeurs, managers, ...), il concerne aussi les relations qui peuvent être nouées à l'extérieur tant du côté administratif (DREEST, sécurité sociale, ...) que médical (services de santé au travail, ...), syndical (syndicats, fédérations et confédérations, ...) et du conseil (cabinets d'experts, avocats, ...). Ces relations, selon les cas, peuvent entrer dans un cadre formel légal ou bien faire l'objet de sollicitations informelles, notamment de la part des élus. Mais, la tendance générale qui se dégage de notre enquête va dans le sens d'un moindre recours, de difficultés de mobilisation de certains de ces acteurs extérieurs, d'appuis et de ressources pour les élus qui sont plutôt moins utilisés ou moins utilisables.

- Les acteurs potentiellement présents au CSE : médecin et inspecteur du travail, des appuis fragilisés

L'inspection du travail peut être invitée par l'employeur ou une majorité d'élus aux réunions du CSE dont l'ordre du jour comporte un ou plusieurs points consacrés à la SST. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail est, quant à lui, systématiquement invité à siéger aux réunions du CSE dédiées à la SST et aux réunions de la CSSCT. Ces venues possibles figurent un appui dans le traitement de ces sujets du fait de l'expertise, de l'autorité et de la neutralité supposées de ces intervenants. Les élus, plus particulièrement, trouvent un intérêt à cette présence qui contribue souvent à donner du poids à leurs arguments et qui peuvent amener l'employeur à bouger.

« Dès lors où on est en réunion plénière avec l'inspecteur du travail ou la médecine du travail, le regard change et les attitudes changent, parce qu'ils [la Direction] sont observés par quelqu'un d'extérieur et ils ne peuvent plus faire de la même façon. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Le médecin du travail est présent à chaque réunion de CSSCT trimestrielle. Ça nous permet de nous appuyer sur elle en matière de conseil. On n'a par contre pas de contact avec l'inspection du travail et pas d'information par rapport à ça. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« On est allé voir l'inspecteur du travail une ou 2 fois pour pouvoir poser des questions, demander des précisions sur des sujets de réorganisation ou des sujets RPS pour l'alerter, mais sans lui demander de venir. Et on sait qu'il lit nos comptes-rendus de CSE. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« Le médecin du travail est invité systématiquement à toutes les réunions, tout comme l'inspecteur du travail, mais elle ne vient que quand elle a des sujets. Je crois qu'elle a plus de 2000 salariés sous sa responsabilité, souvent elle envoie même les

infirmières de préférence. Après on peut demander sur des points spécifiques à ce qu'elle soit présente. Elle a de l'énergie, elle n'est pas langue de bois, elle dit les choses sans aucun filtre, ce qui peut même parfois être dérangement pour certains. Elle reconnaît que les principales problématiques de notre entreprise ce sont les RPS, mais pas que, là elle commence à voir les TMS surtout avec le télétravail, et en tout cas elle est très transparente. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« En matière de SST, Il y a de toute façon ce qui relève des obligations comme des bilans, le médecin du travail qui intervient une fois par an, ce qui nous permet aussi de poser des questions. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Dans le cadre de ma casquette de secrétaire de syndicat j'invite vraiment mes équipes à aller discuter avec l'inspecteur de la Carsat et le médecin du travail, c'est des vrais partenaires pour nous aider sur le sujet quoi, ça légitime le travail qu'on peut faire. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

Le problème fréquemment rencontré, est qu'il ne suffit pas d'inviter ces acteurs pour qu'ils viennent. En effet, leur charge de travail ne leur permet pas souvent de pouvoir assister à une CSSCT ou un CSE, et cette tendance s'est aggravée au fil de ces dernières années du fait de la baisse des effectifs dans ces deux corps, de l'augmentation corrélative de leur portefeuille d'entreprises suivies (où les plus gros employeurs vont avoir tendance à être privilégiés) ainsi que du redéploiement de leurs activités. Ces difficultés se ressentent aussi dans la simple prise de contact, la sollicitation sur un dossier ou le suivi d'une affaire (durée des procédures, pièces à fournir, etc.). Quelques grandes entreprises disposent de services de santé au travail internes qui peuvent mieux jouer ce rôle, mais c'est chose rare sur l'ensemble du monde du travail. Par ailleurs, les médecins du travail sont parfois suppléés par des infirmiers du travail.

« L'inspection du travail est venue en CHSCT il y a longtemps, mais depuis on ne les a pas vus. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Il y a une dizaine d'années le médecin du travail assistait aux réunions du CHSCT ou du CE, mais maintenant ils ne viennent plus. Il y a une infirmière qui vient. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« Pour la DREEST il faut absolument des preuves, donc j'ai compris qu'il fallait que j'arrive avec un dossier, et du coup il faut que je fasse un travail d'historien, j'historise tout, tous les refus, etc. Parce que pour que la DREEST prenne sa plume et écrive à l'un des plus gros employeurs de la région, il faut vraiment les convaincre et y retourner plusieurs fois. Parce qu'ils vont d'abord tenter plusieurs méthodes, et il faut que l'on passe par toutes ces méthodes là pour à la fin leur dire vous voyez ça ne marche pas, et obtenir une mise en demeure. Il n'y a que ça qui fait bouger les lignes de notre employeur. [...] Les seuls qui arrivaient à faire bouger les lignes c'était le médecin du travail et l'inspecteur du travail. Tant que l'on ne leur donnera pas les

moyens de venir siéger dans nos instances, même si ce n'est qu'une fois par an, ça ne bougera pas. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« La médecine du travail malheureusement aujourd'hui son tiers-temps il sert plus à faire de la visite médicale quand même qu'à faire des visites de postes. Donc il faut permettre aux militants de remonter aussi des informations à la médecine du travail. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« On s'est appuyé sur l'inspection du travail qui nous a bien confirmé que c'était bien une information consultative qu'il fallait faire. Malheureusement durant la latence du retour de l'inspection du travail, même si elle a fait ce qu'il fallait dans ce cas-là, parce que là l'inspectrice a joué son rôle et elle était de notre côté, donc c'était bien pour nous, mais du coup le temps s'est écoulé et la direction a finalement gagné sur le temp administratif et ça a fait qu'on n'aura pas d'info consult et ils s'en sont sortis en nous proposant un groupe de travail sur la mise en place de ce bureau partagé. [...] Pour la médecine du travail, je pense qu'elle n'est pas de mauvaise volonté, je pense qu'ils n'ont pas le temps de faire leur taf eux aussi, comme la plupart des médecins, etc. A mon avis ils n'ont plus les moyens de faire ce qu'ils font, de toute façon il n'y a pas assez de médecins du travail on est d'accord et puis les visites raccourcies les machins les bidules, juste dire « vous êtes tout beau hop apte au service » ... » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

« Quand je vois comment ça déconne avec les inspections du travail, pour un rendez-vous avec l'inspection du travail il faut des fois un mois, 2 mois parce que le mec lui-même il est en surcharge parce que le mec il est tout seul pour gérer un département, parce qu'ils se partagent, il y a 2 secteurs et les 2 mecs ils sont en arrêt, c'est le directeur qui reprend les dossiers. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

« Tant le médecin du travail que l'inspecteur du travail sont systématiquement invités, ont décliné systématiquement jusqu'à présent. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

« On n'a plus non plus de contact avec les contrôleurs de la Carsat, ils ne sont jamais venus siéger depuis le début du CSE alors qu'avant, quand on fonctionnait en CHSCT, ils venaient. L'inspection du travail c'est pareil on a plus de contact avec. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« Sur le médecin du travail là par contre c'est la catastrophe. Avant on avait un médecin du travail qui était là une demi-journée par semaine qui était quelqu'un de très bien. [...] Son remplaçant est arrivé il n'y a pas très longtemps. Mais pareil il est très surchargé, donc c'est compliqué de faire appel à lui. Par contre il est venu au dernier observatoire sur les RPS. Il s'intéresse aux sujets c'est juste qu'il est totalement sous la vague. On a une infirmière à temps plein sur le site. C'est l'infirmière qui est un peu le relais de la médecine du travail sur le site. » (P8, Elu du

CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« Donc, le médecin du travail nous on dépend de la MSA. Aujourd'hui dans notre département il n'y a plus de médecin du travail et donc c'est le médecin du travail du département voisin qui vient quand il y a besoin. Sont assurés les visites de reprise. Moi ça fait 5-6 ans que je n'ai pas eu de visite au titre de la médecine du travail, ni d'infirmières ni quoi que ce soit. Donc il y a vraiment une grosse carence là et en fait toutes les MSA ont énormément de difficultés à recruter des médecins du travail. » (P17, Déléguée syndicale, élue du CSE, 50 à 99 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

Une autre difficulté qui est mentionnée, notamment dans la relation avec la médecine du travail, c'est le décalage qu'il peut y avoir entre les niveaux territoriaux respectifs des IRP et des services de santé au travail. Par exemple, entre un CSE ou une CSSCT qui se tient au niveau régional et des services de santé qui sont à l'échelle départementale.

« Au niveau de l'entreprise ce qui nous manque depuis le début c'est le médecin qui a disparu. Quand on était en proximité, on avait tous les médecins du travail. Depuis que l'on est au niveau établissement régional, on a plus de médecin, et pour cause, les services de santé au travail sont des associations essentiellement départementales. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« L'employeur informe les médecines du travail, sur tous les lieux de production, on a 6 sites, ce qui ne correspond pas à des découpages territoriaux traditionnels administratifs et là-dessus il y a des MSA qui ne correspondent pas non plus au découpage administratif. On ne convie officiellement que le médecin du travail et l'inspecteur du travail de notre siège régional. Les autres sont informés mais techniquement ils ne sont pas convoqués, ils ne sont prévenus que sur des sujets bien précis. Et eux-mêmes les médecines du travail essaient de se fédérer, parce que ce ne sont pas les mêmes caisses, c'est aussi en fonction de leurs troupes... Et donc non seulement notre entreprise ne les invite pas, ne les convoque pas officiellement, mais en plus eux ils ne sont pas structurés pour pouvoir nous répondre. Donc en termes d'efficacité d'échange avec les médecines on est à côté de la plaque. Avant, en tant qu'élue du CHSCT je discutais avec la médecine du travail du département, l'inspection du travail de mon département, le directeur de mon département, les mecs là on était câblés voilà, on savait de quoi on parlait, tout était clé en main, là maintenant il n'y a pas pire en termes d'efficacité. » (P11, Délégué syndical central, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

« On n'a plus de contact avec la médecine du travail, ça ne va pas du tout. Comme on est en CSE au niveau du groupe, on a la médecin du travail du pôle régional qui vient, mais on n'a plus du tout de contact avec la médecine du travail des établissements. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

Au-delà de la venue ou non dans les instances, l'inspection du travail comme la médecine du travail peuvent être mobilisées d'autres façons. Ainsi, pour l'inspection du travail, c'est le droit d'alerte qui peut être activé ou le danger grave et imminent. Mais, on l'a déjà évoqué plus

haut, cette pratique a tendance à diminuer par rapport à ce qui se faisait avant les ordonnances. Plusieurs facteurs sont mentionnés à ce propos : des formes de méconnaissance ou d'autocensure de la part des élus, l'anticipation du fait que l'inspection du travail est compliquée à solliciter, qu'elle a du mal à répondre aux demandes, l'anticipation de l'absence de réaction de l'employeur et d'effets produits, le manque de sollicitations de la part des salariés.

« Même si en formation on leur dit « en tant que membre du CSE vous avez pris cette prérogative du CHSCT sur le droit d'alerte et le danger grave et imminent », et on explique comment ça marche, derrière ça ne produit pas grand-chose. Alors que le danger grave et imminent, tu faisais ça dans ta boîte, ça bougeait de tous les côtés. C'est super puissant ce truc. Mais ça se perd. Alors que si on met un danger grave et imminent on aura déjà une réunion extraordinaire avec l'inspection du travail pour traiter ce sujet-là. Et ça peut changer les mentalités, changer les choses. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Moi j'avoue que je peine à faire des alertes parce que j'ai le sentiment que derrière ils [la Direction] s'en foutent, ils sont prêts, ils licencient, quitte après à ce qu'ils perdent aux Prud'hommes, après ils s'en fichent, ils se sont débarrassés des gêneurs. Donc c'est compliqué, c'est très compliqué. La CGT en a fait un il n'y a pas très longtemps, mais bon c'est pareil, ça n'a pas résolu le problème pour autant. » (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« On a fait 3 droits d'alerte auprès de l'inspection du travail pour harcèlement et pour une agression liée à l'extérieur. [...] Mais on en fait quoi de ces situations-là après ? Elles sont traitées en local mais on n'en tire pas des leçons plus générales. On ne se pose pas la question de savoir pourquoi on en est arrivé là, parce que je pense que la direction n'a pas envie de le faire. On renvoie à la personnalité du manager pour ne pas regarder que l'organisation du travail peut aussi poser des problèmes. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Mais quand les salariés ne s'adressent pas à nous, on ne peut pas de notre côté faire un droit d'alerte uniquement sur la base de oui-dire. [...] C'est pas évident de faire les choses si les gens ne nous alertent pas. On doit en quelque sorte être mandaté par le salarié. Quand moi je le suis, je fais remonter le sujet, mais je n'ai pas encore vraiment activé de droit d'alerte. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Ces procédures sont parfois plutôt utilisées comme une menace qui est brandie pour tenter de faire bouger les choses sans y avoir recours.

« En fait on agite plutôt le chiffon rouge du droit d'alerte parce que cela amène l'entreprise à se mettre en conformité. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Droit d'alerte non, par contre registre des dangers graves et imminents oui. On doit faire à peu près une ou 2 écritures par an. Mais en fait c'est plus une arme de dissuasion qu'autre chose. Si j'ai besoin que ça bouge, je commence mon mail en écrivant « avant que je n'ouvre le registre des dangers graves et imminents pourriez-

vous ... ». Et en général dans la minute qui suit j'ai un coup de téléphone des RH qui disent « pas de problème on va s'en occuper ». » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

Le recours à la médecine du travail semble plus utilisé. Il entre dans le cadre d'actions précises et d'un travail de fond : études sur les RPS, maintien dans l'emploi des salariés en inaptitude, dispositifs de prévention des risques, études de postes, ... Des espoirs sont aussi mis sur la loi de 2021 concernant la santé au travail qui vient de réformer les SPST (médecine du travail) avec notamment une réorientation de l'activité des médecins par délégation d'une partie de leurs missions aux infirmiers du travail. L'avenir dira si cela leur permet de réinvestir le champ de leur intervention dans les entreprises.

« Chez X ils font beaucoup de choses sur l'accompagnement des salariés en inaptitude, justement pour qu'ils ne soient pas licenciés pour inaptitude. C'est la section syndicale qui va chercher des postes en disant « ce poste là il convient à Monsieur Y ». Avec la médecine du travail on a réussi à faire des choses intéressantes. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« On a prévu dans les ateliers de faire des actions, c'est à dire faire de la communication, mais vraiment ciblée, chose qu'on ne fait plus, je faisais ça avant à l'époque du CHSCT où on allait conjointement avec le médecin du travail, on déterminait un thème et on travaillait ensemble. Par exemple on avait fait un atelier sur les addictions. Il y a des thèmes comme ça qu'on voudrait aborder avec la médecine du travail et faire vraiment des campagnes de sensibilisation auprès des salariés. » (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Pour les inaptitudes je m'appuie sur la médecine du travail quand je suis très en amont. Et là je suis le reclassement du salarié au quotidien, je cherche des emplois en interne, je présente les choses à la direction, je provoque les rendez-vous, je ne lâche rien parce que je sais que c'est possible. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Donc les travaux des élus c'est ça aussi, de s'appuyer sur des compétences qui ne sont pas les nôtres. Je fais souvent intervenir le médecin du travail pour faire des études de poste. C'est une vraie richesse de pouvoir le faire. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

« On a eu un certain nombre de salariés qui du jour au lendemain se sont arrêtés de travailler parce qu'ils étaient en burn out et on a fini par obtenir gain de cause en demandant l'ouverture d'une enquête RPS. La médecine du travail a été impliquée et la branche technique de la médecine du travail est intervenue et a fait un rapport avec un certain nombre de difficultés qu'elle a aussi constaté, ce qui fait que là du coup la direction ne pouvait pas ignorer les choses. » (P15, Secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Audiovisuel)

« On a quand même eu l'occasion de demander des enquêtes RPS à la médecine du travail sur certains établissements suite à des droits d'alerte exercés individuellement par un élu CSE. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

4. LES CABINETS D'EXPERTISE : UN RECOURS EN DIMINUTION

Un autre type de professionnels peut être mobilisé par les élus : il s'agit des cabinets d'expertise pouvant être sollicités par le CSE. Sur ce point, le cadre légal a évolué avec les ordonnances de 2017, ce qui a entraîné une évolution vers moins de demandes d'expertises.

Là où, auparavant, le CHSCT pouvait demander directement le recours à une expertise extérieure en matière de SST, cette possibilité passe maintenant par le CSE et avec de nouvelles règles de financement qui impliquent le CSE sur ses ressources propres. L'expertise SST rejoint dès lors d'autres enjeux et une « enveloppe » plus globale où des arbitrages avec d'autres objets possibles d'expertise peuvent être opérés. Dans les faits, ce nouveau processus entraîne un moindre recours aux expertises SST qu'auparavant. Cela d'autant que l'employeur est souvent hostile à ce recours qu'il peut vivre comme une menace, une sanction ou une perte de temps et non comme une aide en faveur de décisions plus adaptées.

En détail, on peut spécifier qu'en changeant les règles de financement des recours à l'expertise, le législateur a altéré la relation entre les cabinets d'expertise et les élus du CSE. Dans plusieurs domaines d'intervention auparavant pris en charge à 100 % par l'employeur, un co-financement à hauteur de 20 % par les CSE est dorénavant possible. Les employeurs ont ainsi une obligation minimale de financement à hauteur de 80 % pour les expertises « projet important – réorganisation du travail / PSE », « projet important – déménagement / réaménagement » et « introduction de nouvelles technologies ». Ces modalités de co-financement doivent aussi être négociées sur d'autres aspects comme l'accompagnement à la rédaction du DUERP, le conseil et l'accompagnement dans les démarches de QVT, etc. Les experts en santé au travail interviewés considèrent que ce changement dans les modes de financement a introduit dans les échanges avec les élus des questions financières qui n'avaient pas lieu d'être jusqu'aux ordonnances. Ainsi, les élus et les experts sont amenés à négocier les ambitions des expertises en fonction des moyens dont disposent les CSE. Cela va jusqu'au renoncement des élus à certaines prestations en matière de SST, au motif qu'elles grèveraient trop le budget de leur CSE. Dans le même sens, les experts en SST, habitués à intervenir en entreprise, ont constaté davantage de difficultés à se saisir des enjeux chez leurs interlocuteurs des CSE. L'expertise peut alors parfois devoir s'accompagner d'un temps de « formation » préalable des élus, sur le tas, avant de procéder à l'enquête. Cette mise à niveau prend du temps, et de l'argent sur le budget alloué, ce qui réduit d'autant les moyens sur le fond du sujet traité.

« La commission a délégué au CSE mais le CSE est consulté et nomme les experts. » (P16, Délégué syndical, 100 à 249 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Automobile)

« Non, on n'a pas eu recours à l'expertise. On a fait une inspection en interne sur le cas dont je vous ai parlé, mais on n'a pas fait d'expertise c'est resté en interne. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Non, pas du tout d'expertises. Il y a une agence à Tours où il devait y avoir une expertise, mais au dernier moment les gars se sont dégonflés. Ça a été fait en interne. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« Pas d'expertise depuis qu'on est passé en CSE, mais avant oui j'avais mis en place une expertise RPS. » (P13, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Services, Grande distribution)

« L'expertise, elle est un petit peu plus compliquée aujourd'hui. Enfin disons plutôt qu'elle est plus simplifiée sur les questions de conditions de travail, mais comme le CSE a délaissé un peu ces questions, finalement il ne sait pas vraiment comment ça marche. Donc il faut déjà que l'on réintéresse le CSE à poser des questions sur le travail, pour ensuite se faire aider par un expert » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

« Comme c'est un gros mouvement [déménagement] il faut quand même qu'on marque le coup, donc on met une expertise, mais comme je le redis à chaque fois, une expertise ce n'est pas une sanction, c'est un accompagnement, c'est quelque chose qui nous aide dans notre travail, ce n'est pas pour sanctionner l'entreprise. Même si ça prend du temps et du coup, quand on a un projet x et qu'il faut avec une expertise, ça décale d'autant la mise en place parce qu'il y a cette expertise, mais pour moi ce n'est pas une sanction, mais j'ai plutôt l'impression que c'est pris comme une menace quoi, si vous n'êtes pas bien avec nous on va mettre une expertise, voilà. » (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Pour autant, n'existe-t-il pas d'autres façons de faire appel à des compétences extérieures à l'entreprise afin de nourrir une réflexion et des actions en matière de SST ? Quelques élus nous ont dit consulter informellement le cabinet d'expert qui intervient régulièrement dans leur entreprise sur les sujets économiques et comptables. Il est aussi question du recours possible à des services juridiques d'avocats ou de prestataires de services destinés aux CSE. Mais ces approches sont essentiellement juridiques ou portent souvent sur des cas individuels. Cela ne remplace donc pas une expertise « en bonne et due forme », notamment dans la relation avec l'employeur et sur l'impact pour tenter de faire avancer sur le fond les sujets de SST.

« Au niveau du CSE on a un conseil, on paye une prestation de conseil d'un avocat qui est très efficace, et qui nous soutient dans des consultations. Des fois on a des consultations où on sèche, c'est très technique, et on se dit « est-ce que l'employeur, est-ce que quand ils amènent un argument juridique est-ce qu'on est bons », très clairement on manque un peu de temps, de sciences aussi, donc on préfère payer un service et puis avoir une consultation claire. Je pense notamment aux conditions de télétravail, on avait un doute sur ce qu'ils nous avançaient : est-ce qu'un salarié, et c'est en lien avec la santé sécurité, qui est en forfait jour peut bénéficier du télétravail ? Est-ce qu'il est autonome ou est-ce qu'il... Ben voilà, c'est des cas très concrets où il nous aide et sur le dossier juridique par exemple de celui qui était victime d'épuisement, d'harcèlement au travail, voilà, on est sur une prise d'acte très clairement pour une suite aux prud'hommes quoi. » (P11, Délégué syndical

central, membre de la CSSCT, + de 500salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Assurance)

o Les témoignages d'experts des cabinets conseils

Dans le cadre de cette étude, deux expertes travaillant dans deux cabinets conseil différents ont été interviewées. Leurs témoignages sont riches d'enseignements sur les transformations de la prise en charge des questions de santé dans les entreprises par les élus avec lesquelles elles travaillent. Comme évoqué précédemment, ces changements sont loin d'être négligeables, affectent substantiellement la relation d'expertise et révèlent un recul remarqué des capacités de prise en charge des questions de santé par les élus dans le cadre des CSE. Autrement dit, les expertes interviewées témoignent d'un mouvement doublement pénalisant, puisqu'à la perte constatée de compétences des sur les questions de santé, s'ajoute une perte de ressources collectives en raison des nouvelles règles de co-financement qui limitent le recours aux aides extérieures. Selon ces professionnelles de l'expertise, les élus qu'elles rencontrent le cadre de leurs missions sont donc généralement doublement pénalisés et fragilisés par la réforme de 2017.

Laurène est experte en santé depuis 2009. Elle a donc pu suivre sur un temps relativement long, l'évolution de la prise en charge des questions de santé dans les entreprises au gré des réformes. Sociologue de formation, elle travaille dans un « petit cabinet » d'expertise, organisé sous forme de coopérative, qui intervient dans tous les secteurs et avec toutes les organisations syndicales : « on est multisectoriel et même multi OS ».

Stéphanie débute sa carrière dans l'expertise en 2017, « au moment de la fin des CHSCT, presque de la fin des CHSCT. Mais du coup au moment où ils étaient vraiment quasiment à leur pleine puissance ». Elle intervient dans tous les secteurs économiques et principalement dans les plus grandes entreprises, « parce que c'est plutôt elles qui ont les moyens de recourir à l'expertise et qui en ont besoin pour faire place au projet ». Elle peut cependant intervenir sur de plus petits établissements, appartenant à de grandes entreprises, ou pour la fonction publique territoriale... Pour Stéphanie, la réforme n'est pas un hasard, elle vient justement percuter la place grandissante que revendiquent les CHSCT dans les entreprises :

*« C'est des instances qui ont eu du mal, à mon sens, à être pleinement prises en compte par les organisations syndicales, où c'était un peu la dernière roue du carrosse, le CHSCT. **Et quand enfin il y a eu des équipes complètement formées sur les questions santé, sécurité, conditions de travail et qui commençaient à comprendre la puissance de leurs instances, c'est à ce moment-là qu'elles sont supprimées.** Ce n'est pas très étonnant, elles commençaient à jouer leur rôle. Pour moi, le CHSCT était l'instance la plus puissante dans les entreprises dans le sens où c'était la seule instance où la direction avait l'obligation de travailler réellement avec les représentants du personnel et avait obligation de bosser avec eux sur les mesures de prévention à mettre en place pour tirer des projets sur l'amélioration des conditions de travail globales avec quelques leviers un peu puissants comme les droits d'alerte qui pouvaient faire cesser le travail, en fait, dans les services. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Laurène confirme :

« La mise en place du CSE a, mécaniquement, entraîné une baisse des représentants du personnel. Ce qu'on observe, c'est que mécaniquement, logiquement, on a des représentants du personnel qui se retrouvent à devoir gérer les problématiques économiques et les problématiques de santé au travail. Sauf que ça ne requiert pas les mêmes compétences, les mêmes appétences même.(...) . Déjà, mécaniquement, l'idée c'était de réduire le nombre de représentants du personnel. Voilà, effectivement, c'est réduit. Et par cette réduction, c'est ce qu'on craignait, il y a une dilution aussi de la connaissance sur les questions de santé au travail. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

Aussi, l'existence de deux instances spécialisées permettaient également, auparavant, aux élus de choisir leurs domaines d'engagement. Celles et ceux qui s'intéressaient aux questions de santé au travail se tournaient logiquement vers les CHSCT. Avec la création des CSE, les élus doivent traiter les questions économiques et de santé, sans poser la question de leurs préférences pour l'une ou l'autre de ces thématiques. Si la santé n'intéresse pas ou moins les élus, elle est logiquement reléguée au second rang des priorités :

« Il y a quand même une appétence à être sur les questions de santé au travail. Il faut que l'élu, quand il s'est positionné quand il était au CHSCT, à un moment donné, il y avait un choix : je vais sur les questions éco, je vais au CE ou je vais au CHSCT. En fait, ce choix-là n'était pas anodin. Ce choix n'existe plus. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

Les élus semblent surtout se concentrer davantage sur les questions économiques, au détriment des questions de SSCT :

« Mais nous, ce qu'on peut voir c'est moins d'élus, moins d'élus spécialisés sur les questions de santé au travail. Plutôt une tendance, mais ça, il faudrait aller le vérifier justement, une tendance à des élus au profil plutôt éco. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

« On peut voir qu'on a des représentants qui sont un peu... qui sucent un peu les fraises, on va dire qui ne connaissent pas leurs droits, qui ne connaissent pas leurs droits sur les questions de santé au travail. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

La disparition des CHSCT : une invisibilisation de la santé au travail ?

Pour Laurène, la disparition des CHSCT peut avoir été interprétée par certaines directions comme un signal du législateur, un signal politique, autorisant la relégation des questions de santé au second plan. Par exemple, Laurène constate, avec d'autres cabinets, que les directions semblent de plus en plus enclines à contester les « risques graves », qui sont à la seule charge de l'employeur. Ainsi, l'expertise financée à 100% par l'entreprise est contestée au motif qu'elle ne relèverait pas d'un « risque grave » :

« Enfin, l'hypothèse c'est de dire que la suppression des CHSCT donne le ton quand même. Et, potentiellement, c'est comme si ça venait autoriser la direction à un moment, contester, passer au-dessus de tout ça. C'est un peu, pas donner un blanc-seing, mais donner une direction qui, quelque part, on va dire... Comment je pourrais dire ? Oui, la direction va être encore plus décomplexée sur ces questions et ne va

*pas hésiter à contester, à engager des frais d'avocats. (...) Je pense qu'on peut aussi se dire que c'est un effet de la loi Travail parce que c'est ce côté : **il y a une sorte de boulevard où une direction va se sentir un peu plus...** quelque part va se dire que, de toute façon, il y a des lois qui vont un peu dans leur sens, donc pourquoi pas ? (...) C'est un peu une ambiance, **un climat que ça met en place**. Et je pense que ce climat-là peut être une raison qui permette d'expliquer cette recrudescence des contestations, notamment des risques graves.» (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

Les questions de santé sont de plus en plus prégnantes dans le débat public, mais semblent paradoxalement affaiblies ou euphémisées dans les entreprises. Pour répondre à la nécessité et aux obligations de prévention, les directions s'engagent dans des stratégies de réappropriation qui leur évitent de traiter des problèmes de fond, les questions d'organisation du travail, d'activité réelle. Les termes eux-mêmes, comme la « qualité de vie au travail », tendent à invisibiliser la thématique de la santé. Les directions mettent donc en place des politiques qui évitent les sujets de fond. Cela permet de dire que les questions de santé sont traitées, mais pour Laurène, il s'agit d'une diversion :

*« **Et ça, je pense que les employeurs, tout ça, on est dans la santé au travail. Alors qu'en fait, on n'est toujours pas allé à la source, aux racines des problématiques.** Et ces problématiques-là sont à aller chercher dans l'organisation du travail, dans les pratiques managériales, et interroger l'activité, etc. Ça, ça n'est pas fait. Donc, en fait, on ne peut pas dire que ça soit absent, c'est-à-dire que la question de la santé au travail soit absente, mais déjà, ça ne sera pas ce vocabulaire-là, on va parler de qualité de vie au travail. Et il y a des budgets. Il se passe des choses. Je veux dire qu'il y a des interlocuteurs. J'ai des gens au téléphone qui sont censés être les référents QVT... C'est des personnes qui existent. Je veux dire que c'est des postes dédiés, alors, pas forcément à 100 %, mais où on voit bien que les moyens ne sont pas forcément au rendez-vous. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

La prise en charge de la santé peut bien être revendiquée par les directions, pour Laurène, « on ne parle pas de la même chose ».

Un autre exemple illustre cette invisibilisation des questions de santé. Il s'agit d'un PSE lié à la fermeture d'un site de production normand, dont la production est déplacée dans le sud de la France. Quarante-huit emplois sont supprimés. L'âge médian des salariés est de 56 ans : « ça veut dire que personne ne va aller à Nice ». Les élus demandent donc en premier lieu une expertise économique, mais ignorent la demande d'expertise santé :

*« Et là, visiblement, DRH, les gens, tout le monde est viré, et les gens ne vont pas bien. Donc, il y a un peu panique à bord. Il y a des menaces de... Il y a un salarié qui menace de se suicider. Donc là, l'expert appelle : « ça ne va pas du tout, il faudrait peut-être faire quelque chose... » (...) Il y a de fortes chances que, pour que le premier contact, les contacts soient l'expert éco, il y a de fortes chances que les élus soient des élus qui, auparavant, étaient au CE et pas au CHSCT (...) Vous voyez, c'est des exemples comme ça, pour le coup, c'est des exemples concrets qui montrent quand même... C'est-à-dire que, **quand on a une instance consacrée, a priori, il ne faut pas la rater, l'employeur se devait de consulter le CE sur les questions éco, il se devait de consulter le CHSCT** et de produire un document sur les questions de santé au travail, de comment il va replacer les gens, les conséquences, les risques. Les prérogatives demeurent, mais au sein d'une même instance. Parce que les*

prérogatives du CHSCT ont quasiment été gardées et transvasées au sein du CSE, avec les obligations de l'employeur, avec moins de gens. Avec, symboliquement, un espace qui n'est plus consacré à ces questions. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

La centralisation des instances

La réforme de 2017, comme il a été évoqué à plusieurs reprises, a contribué à une centralisation des instances et éloignés les élus du terrain et des établissements. Pour Stéphanie, de nombreuses entreprises ont profité de la réforme pour « rationaliser » leurs instances et faire disparaître des instances d'établissements :

*« Il y a un effet de périmètre. Les périmètres géographiques et métiers des CSE se sont fortement élargis dans les très grosses entreprises avec plusieurs établissements puisque, souvent, **on a des CSE qui sont énormes, qui couvrent des secteurs géographiques gigantesques.** Si on regarde par exemple à la SNCF, chaque petite unité avait sa propre commission CHSCT. Et là on a des CSE qui couvrent, par exemple, pour le réseau, un tiers de la France. Et donc avec un nombre d'élus réduit et qui doivent couvrir un périmètre, que ce soit en termes de métiers ou en termes de caractéristiques géographiques des installations, qui est gigantesque et qui n'est plus possible. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La centralisation des instances ne se traduit pas seulement par une disparition de relais locaux et le traitement des sujets sur des périmètres démesurés. Elle se manifeste aussi par l'absence d'instances de coordinations qui jouaient un rôle essentiel dans le traitement des questions de santé au travail et garantissaient une meilleure proximité avec le terrain :

*« Nous, ce qu'on voit concrètement quand on intervient, c'est que là où **avant on avait des instances de coordination de CHSCT** qui étaient en place pour suivre les gros projets qui dépassaient le cadre d'un seul CHSCT et qui donnaient aux élus du temps – parce que quand il y avait une instance de coordination de CHSCT, les délais de consultation passaient à 4 mois, du coup avec un vrai temps d'analyse, un temps de travail et un temps d'aller voir les salariés et de réfléchir avec eux sur les effets des projets – **aujourd'hui on n'a plus d'instance de coordination**, puisque tout est dans la dimension des CSE, puisque les CSE sont gigantesques. Et il devrait y avoir des instances de coordination. En fait, elles n'ont pas lieu. Les CSE sont consultés et il n'y a même plus de lien au terrain. Ça, c'est un énorme éloignement, ce qui a un effet extrêmement fort sur les très grosses entreprises. On parle de la SNCF, on parle de RTE, d'EDF. Toutes ces structures-là ont vu un très fort éloignement. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

L'éloignement du terrain produit par la centralisation des instances se manifeste également d'une autre manière. En effet, les territoires géographiques couverts étant bien plus vastes, chaque action demandée sur le terrain demande un déplacement. Or, le droit syndical et le temps disponible manquent pour permettre ces déplacements pourtant indispensables. Dans certaines entreprises, il n'y a plus qu'un CSE pour toute la France, alors qu'auparavant il existait un CHSCT par établissement. Le manque de moyens n'est pas tout, car il arrive qu'il soit demandé aux élus d'avoir un don d'ubiquité :

*« Quand on pense qu'à la SNCF, les élus n'ont plus les moyens d'assister aux enquêtes suite à des accidents du travail parce qu'ils sont **convoqués à trois endroits de leur région en même temps**, d'un côté pour une enquête, de l'autre pour un plan de prévention. Ils sont censés faire comment, en fait ? Or la participation aux enquêtes sur une suite à accidents du travail c'est quelque chose de très important dans la prévention des risques. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Cet éloignement a logiquement des conséquences sur la (mé)connaissance du terrain par les élus, et par conséquent, sur les capacités d'intervention des experts. Ces derniers, lorsqu'ils demandent des précisions, peinent parfois à obtenir des réponses :

*« On a des élus qui sont beaucoup plus éloignés du terrain du fait du CSE. Ils sont beaucoup dans leurs bureaux, ou quand nous on bosse sur un projet, par exemple, et qu'on demande la compétence métier sur tel truc et de nous expliquer un petit peu où on va mettre les pieds, quelles sont les caractéristiques des métiers qu'on va rencontrer dans un projet qu'ils ne connaissent pas toujours, même souvent pas, et qu'ils nous renvoient vers des représentants locaux en fait, du coup, **il y a une perte de la vision de terrain, en fait. Il y a une mise à l'écart du terrain et c'est une professionnalisation de la représentation du personnel, qui rentre d'ailleurs en contradiction avec les textes mêmes puisqu'on est censé ne pas faire plus de trois mandats d'affilié.** Il y a une espèce de contradiction entre les textes et le positionnement, la construction d'élus complètement détachés et éloignés du terrain. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La perte de proximité ne se limite pas à une perte de contact avec les salariés. En effet, les élus connaissent également moins bien les directions locales :

*« **Avant, on avait des CHSCT qui étaient très en proximité avec les salariés, mais aussi avec leur direction locale qu'ils connaissaient bien, leur direction. Donc qui savaient comment ils allaient réagir à tel ou tel sujet. Qui connaissaient bien les enjeux des projets. Aujourd'hui ça paraît très éloigné.** » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

De fait, les élus développent une vision plus générale et plus globale de la situation de leur entreprise, et perdent en parallèle la perception des conséquences concrètes, sur le terrain, des projets et des évolutions souhaitées par leurs directions. En somme, si les IRP pouvaient auparavant porter une voix alternative aux projets des directions, une voix potentiellement contradictoire qui se basait sur les réalités du travail concret, réel, la réforme de 2017 a rapproché mécaniquement leurs perceptions de celles des directions.

Cette évolution est majeure. En effet, le système français de relations professionnelles a longtemps reposé sur ce que Jean-Daniel Reynaud a appelé la « régulation conjointe ». Cette régulation « conjointe » entre représentants des directions et des salariés, qui passe par la négociation collective, permet de faire se rencontrer la « régulation de contrôle » que souhaitent mettre en œuvre les directions (par le haut), et la « régulation autonome » que vivent en pratique les salariés sur le terrain (leurs règles effectives de travail). Le contrôle (des directions) et l'autonomie (des salariés) n'étant jamais complets et pouvant s'affronter ou se contredire, des compromis doivent être trouvés (par la négociation) entre les directions et les salariés – c'est la régulation « conjointe ». Or, la perte de connaissance des mécanismes de la

régulation autonome par les élus, c'est-à-dire la moins bonne connaissance des règles collectives effectives que suivent les salariés sur le terrain, affaiblit leur capacité de négociation et fait pencher la régulation conjointe du côté de la régulation de contrôle, donc du côté des directions.

Auparavant, les délégués du personnel pouvaient également jouer un rôle essentiel dans la prise en charge des questions de santé au travail en intervenant en tant que premier acteur de proximité. Leur disparition fait disparaître du même coup ces antennes et contribue à l'éloignement des élus du terrain :

*« Ça pouvait arriver [que les DP parlent de] surcharge de travail, par exemple, pour dire « Attention, tel service est surchargé, est-ce qu'il y a quelque chose qui est prévu ? ». Donc c'est pour ça que je disais **c'était le premier niveau d'alerte. Le premier niveau de remontée**, c'était souvent sur des problèmes d'accord, des difficultés à appliquer des congés, des comportements déviants de managers. Il pouvait y avoir ça aussi. (...) Et c'est vrai que quand on construisait après les ordres du jour des CHSCT, **on allait regarder dans les questions DP, les réponses des directions**. Est-ce qu'il y a des sujets santé sur lesquels il n'y a pas de réponse, et où on identifie qu'il y a une dégradation sur laquelle il faut qu'on travaille ? » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La centralisation a des effets sur la pratique de l'expertise : les demandes des élus auprès des experts consistent de plus en plus à ajouter aux expertises des entretiens de terrain. Les experts doivent donc retrouver des informations qui, auparavant, leur étaient fournies par les élus :

*« **Ils ont beaucoup d'attentes vis-à-vis de nous d'avoir cette vision un peu plus terrain** quand on intervient dans leur boîte, où eux sont souvent trop éloignés du terrain. Et du coup c'est nous qui allons faire les entretiens avec les salariés qui eux nous remontent leur manière de travailler. Et nous, on va essayer de projeter l'effet des projets là-dessus. Par contre, voilà, nous on perd un vrai point d'appui. On a des élus qui sont pros sur leur domaine, qui sont pros sur la conduite du CSE, sur l'analyse globale de ce vers quoi va leur boîte. Mais par contre qui sont tenus à distance du terrain souvent. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Un autre aspect, lié à la création des CSE mais pas à la centralisation, mérite d'être évoqué car il a des effets très concrets sur la pratique de l'expertise. Comme le législateur a laissé d'importantes marges de manœuvre aux négociateurs pour définir les caractéristiques de leurs CSE, il en existe de nombreuses variantes. Les équipes syndicales qui bénéficient d'un rapport de forces favorable ont pu, à de rares occasions, négocier des avancées intéressantes de leur point de vue pour le dialogue social (Chabbert, Rey, et Thobois 2023). Mais ces situations sont marginales. Ailleurs, la négociation a surtout permis d'adapter les CSE aux besoins des entreprises. Cela a créé une grande variété de situations qui oblige les experts à découvrir de nouvelles réalités à chaque intervention :

*« **Dans une même entreprise, les accords de CSE, d'un CSE à l'autre, ne sont pas les mêmes**. À la SNCF il y a autant d'accords de CSE que de CSE. Ce qui rend notre intervention un peu compliquée, à vrai dire. À chaque fois qu'on intervient et qu'on a un nouveau dossier, il faut qu'on commence par lire l'accord CSE. Pour savoir très*

exactement quelle est la structure mise en place et les droits afférents. En tout cas, ça complexifie un peu notre travail. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)

La surcharge des élus

Un autre effet des réformes, que nous avons bien documenté lors de précédentes études et publications (Chabbert et al. 2023; Guillaume et Rey 2023), tient à la surcharge de travail qui s'est abattue sur les élus. Cette intensification du travail, au-delà du préjudice général pour les élus, nuit plus particulièrement aux questions de SST. En effet, en contexte de raréfaction des ressources, ces dernières sont prioritairement mobilisées sur les questions économiques. Il y a donc des conséquences en cascade de la réduction des moyens qui pèsent spécifiquement sur les questions de santé :

*« Un autre effet qui est cette fois-ci commun à tout le monde, **c'est la surcharge colossale des élus**. On a moins d'élus puisque moins d'instances, et des élus qui sont censés couvrir la totalité des domaines. Or il y a des domaines très différents qui ne nécessitent pas les mêmes compétences. Et c'est difficile de maîtriser réellement bien l'ensemble. Cet effet-là est partout, **ça veut dire qu'on a des élus qui sont complètement débordés. Et dans une situation de débordement, c'est l'économie qui prend le pas** et donc c'est les questions éco du CE, qui étaient portées avant dans le CE, qui prennent le pas sur les autres sujets. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Par ailleurs, sur les questions de santé, les moyens à disposition des CSSCT sont réduits, accentuant les difficultés auxquelles les élus sont confrontés pour l'exercice de leurs mandats :

*« Voilà, donc sur les CSSCT, comme elles n'ont pas la personnalité morale, elles n'ont pas de moyens de fonctionnement propres, **le nombre d'heures de délégation qui est dévolu à ça est juste ridicule**. En fait, c'est des gens qui prennent sur leur mandat CSE global pour pouvoir exercer ces missions. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Aussi, Stéphanie constate que la réforme a limité les occasions d'apprentissage et de montée en compétence des élus. Nous avons fait un constat similaire lors de l'étude des effets de la réforme de 2017 sur le dialogue social – « un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise » (Chabbert et al. 2023) : la disparition des DP a profondément déstructuré le parcours militant classique qui existait dans le système antérieur de relations professionnelles. De même, la marginalisation des suppléants rend plus difficiles les apprentissages organisationnels et syndicaux. Sans expérience préalable, la prise de mandat en CSE peut prendre la forme d'une plongée dans l'inconnu :

*« Avant, dans une équipe syndicale, quand quelqu'un arrivait dans l'équipe et voulait commencer à prendre un peu de responsabilités, on le mettait aux délégués du personnel. Puis on le faisait progresser vers suppléant au CE, puis on le faisait progresser, soit au CE, soit au CHSCT. **Aujourd'hui, il n'y a plus qu'une instance dans laquelle les suppléants ne siègent pas. Donc il faudrait m'expliquer comment on fait monter en compétences des salariés qui veulent s'investir dans ces instances.** (...) C'est des instances qui sont très lourdes, qui demandent une compétence très large où même pour des militants aguerris, c'est compliqué. **Donc de jeunes militants, comment ils s'approprient le CSE ? C'est super compliqué.** En fait, c'est ça qui est difficile. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La question de la transmission est donc cruciale, mais fortement empêchée depuis la réforme. Cela rend d'autant plus difficile l'appropriation des nouvelles instances par les élus (voir infra). D'autant que les formations sont insuffisantes. Lors d'une prise de mandat, les élus bénéficient de 5 jours de formation sur les questions de SSCT :

*« On a des élus qui doivent maîtriser aussi bien l'analyse financière des entreprises que les questions de santé au travail. **On a 5 jours pour former des élus sur les questions SSCT alors qu'ils viennent de prendre leur mandat.** C'est énorme en fait, juste sur les questions SSCT, ce qu'ils ont à maîtriser, c'est énorme. C'est des sujets sur lesquels il est long de monter en compétences et sur lesquels les élus devraient être accompagnés régulièrement et devraient être formés régulièrement. »*

Le risque, bien sûr, est d'assécher les viviers de candidats aux élections professionnelles et aux mandats de CSE. Des élus, des DRH, constatent sur le terrain davantage de réticences à s'engager, et des difficultés à remplir les listes pour siéger aux CSE. Des élus, de leur côté, préfèrent ne pas se représenter, ce qui fragilise encore plus l'instance qui perd des compétences avec ces profils expérimentés, mais épuisés :

*« Honnêtement c'est des rôles qui sont durs, c'est des mecs qui sont complètement surchargés de boulot avec en plus, malgré tout, **une discrimination syndicale** qui continue. Donc des salaires moindres que leurs collègues, qui se mangent leur direction dans la tête à longueur de temps, qui n'ont aucune chance d'évoluer dans l'entreprise la plupart du temps. Ça fait beaucoup. (...) C'est compliqué de prendre un mandat de cette ampleur-là, c'est compliqué en fait. Et **on se retrouve avec des secrétaires de CSE qui ne veulent pas y retourner et pour lesquels le remplacement n'est pas simple.** Et donc si on se retrouve avec des élus qui ne se sentent pas en capacité de faire plus d'un mandat parce qu'ils sortent du mandat complètement rincés, comment on préserve les compétences des élus ? On repart à chaque fois à zéro ? » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Le formalisme du dialogue social

Selon Stéphanie, le passage des anciennes aux nouvelles IRP se traduit également par un changement de nature dans les relations entre les élus et les directions d'entreprises. Auparavant, il existait deux types de dialogue social selon les instances dans lesquels il se déroulait : les relations pouvaient être assez conflictuelles et tendues dans les CE, et plus collaboratives et constructives dans les CHSCT. Avec la fusion des instances, le type de relations plus conflictuel des CE se serait imposé dans les CSE, compliquant le dialogue social sur les questions de SST :

*« [Dans les CE], il y avait une relation très tendue souvent aux directions, avec des positions très clivées. Ce positionnement très clivé se trouvait moins dans les CHSCT parce qu'il y a nécessité de travailler ensemble, (...) de trouver comment on fait avancer. Et aussi bien côté représentants du personnel que côté direction, on avait souvent des personnes qui étaient plus à même de porter réellement un travail et le fait de faire avancer les choses. **Aujourd'hui, dans les CSE, on constate la plupart du temps des relations sociales qui sont très tendues, très formelles et très peu dans un travail commun.** » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Pour Laurène, le passage des CHSCT aux CSE fragilise également la légitimité des élus à confronter leur direction sur des questions de santé au travail. Pour Laurène, certaines équipes syndicales peuvent se trouver davantage en difficultés pour intervenir sur ces questions, que lorsqu'ils siégeaient aux CHSCT :

*« Clairement, ça, pour le coup, quand on avait une instance consacrée, on a une instance consacrée, on fait vivre l'instance consacrée. Donc, on se sent encore plus légitime dans son droit, dans le fait de porter ces questions-là, parce qu'on est élu dans l'instance qui est consacrée à ces questions. Donc, quand on est dans une instance qui n'est plus uniquement consacrée à ces questions, et qu'en plus de ça on n'est pas forcément... que **c'est compliqué d'affronter ou d'être dans un truc où on n'est pas d'accord avec sa direction, par définition, les questions de santé au travail sont reléguées ou vont être traitées sur des registres, on va dire, plus individuels, ou psychologisants, du cas par cas, etc.** » (F11, experte CHSCT, cabinet A)*

La disparition des délégués du personnel, insuffisamment remplacés par les représentants de proximité, conduit également à une plus grande formalisation du dialogue social en entreprises :

*« Pour moi ça a dégradé fortement le dialogue social, dans le sens où là où les questions du quotidien étaient traitées (...), ce n'est plus traité du tout ou c'est traité dans le bureau de la RH. Du coup ces questions, qui sont des questions importantes pour les salariés, tendent toutes les relations parce qu'on ne répond plus aux questions sur les congés, aux questions sur les feuilles de paie, aux questions sur l'application de tel ou tel accord. **Il n'y a plus de réponse, en fait.** L'absence de réponse sur ces sujets-là ou alors sur des questions basiques, les premières remontées sur les questions de charges qu'on va avoir, c'est ça. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La présence des délégués du personnel permettait aux experts des cabinets conseils de bien comprendre les situations locales, et de pouvoir envisager ensuite des stratégies d'intervention au CE ou au CHSCT, selon les cas. Les délégués du personnel jouaient ainsi le rôle de canaux très utiles de remontées de l'information. Leur disparition et leur non-remplacement coupent les directions de ces informations de terrain, ce qui a en retour des effets négatifs en termes de santé au travail. La réforme a donc aggravé les problématiques de santé, en limitant les capacités collectives de prise en charge des questions du travail par les élus du personnel :

*« **On se retrouve avec des directions qui n'ont des remontées plus que par leur structure hiérarchique, dont on sait que ces remontées sont souvent biaisées, problématiques, incomplètes et tout (...)** Et à mon sens, ça veut dire que **les directions n'ont plus les éléments pour piloter leur structure, en fait.** Et on se retrouve avec potentiellement dans certaines boîtes des choses beaucoup plus explosives parce que du coup ça rentre tout de suite dans quelque chose de conflictuel avant même que la question ne soit posée et que l'argumentation ne soit donnée. **En termes de santé au travail, ça signifie globalement, quand on est dans des climats sociaux qui se tendent, ça veut dire des rapports à la hiérarchie qui se***

tendent aussi. Moi, je fais le constat sur le terrain d'un fossé qui se creuse souvent de plus en plus entre les hiérarchies et les équipes. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)

Par ailleurs, la raréfaction des corps intermédiaires entraîne une individualisation des questions (de travail, de santé) puisque les élus ont moins de capacités à formuler des revendications collectives, c'est-à-dire à produire des plateformes revendicatives qui font une synthèse des attentes individuelles. Le management intermédiaire se retrouve alors en première ligne pour traiter une multitude de demandes individuelles, auxquelles il n'y a plus de réponses globales.

En les privant d'interlocuteurs de terrain suffisamment nombreux et formés, la réforme de 2017 a donc aussi des conséquences négatives pour les directions d'entreprises et le management. Cependant, cette réalité n'est pas nécessairement problématique. En effet, selon Stéphanie, la réforme apporterait aux directions qui le souhaitent des marges de manœuvre substantielles et inédites :

*« Cette réforme a été faite pour les grands groupes, [et] **les grands groupes ont des grosses réformes à faire passer dans lesquelles ils ne veulent pas entendre les salariés.** (...) Si ce qu'on veut, c'est une capacité à dialoguer et à se dire que, oui, il y a des choses qui doivent avancer et il y a des projets qui doivent se faire, mais ça ne peut pas se faire contre les salariés, dans ces cas-là il faut des instances de représentation qui ont leur espace de travail et qui ont des moyens pour travailler. Si ce que disent les directions c'est « **Nous, de toute façon, on a un projet, on doit passer à marche forcée** », les instances, c'est juste des points d'entrave. C'est des difficultés pour eux et rien d'autre. Je pense que sur les grands groupes on est plutôt là-dessus, en ce moment. Et je pense que cette loi sur la mise en place de ces nouvelles instances répond à ces impératifs des très grands groupes qui étaient publics ou semi-publics et qui sont en train de passer à des réorganisations majeures liées à la législation sur l'énergie, sur les transports. Pour moi, ça répond à ça principalement (...) **Les syndicalistes sont pris comme des empêcheurs de tourner en rond**, en oubliant rôle [de représentation nécessaire des salariés], en ayant l'illusion en fait qu'avec des bons indicateurs on va pouvoir avoir les données. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

*« **Pour moi ces réformes sont liées à l'agenda de réformes majeures sur les très grosses entreprises**, de réorganisation majeure au sein des très grosses entreprises avec des réductions drastiques des effectifs, avec l'externalisation à outrance. Pour moi, ça va avec. Ils ne voulaient pas de résistance face à ça et pas de capacité à agir sur les projets ». (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Pour Stéphanie, ces évolutions et la référence aux seuls indicateurs de gestion, conduisent à l'instauration d'un véritable « **silence organisationnel** ». Les directions pilotent donc leurs établissements à partir d'indicateurs « toujours au vert », construits et renseignés pour renvoyer l'image permanente de la réussite et de la performance – car la rémunération et la carrière des salariés qui les renseignent en dépendent.

Les (dys)fonctionnements des CSSCT

Pour Stéphanie, « ce qui est sûr c'est que dans le privé, les CSSCT, moi je n'en ai pas vu encore qui fonctionnent réellement bien. » Plusieurs explications permettent de dresser ce diagnostic. D'une part, les membres des CSSCT sont issus des CSE. Or, comme évoqué précédemment, ces élus sont déjà débordés par leur mandat au CSE. D'autre part, ils manquent de remontées du terrain et enfin, les CSE prennent toute la place :

*« Normalement, nous, avant, on restituait auprès des CHSCT. Maintenant on restitue les travaux auprès du CSE. On demande souvent si pour eux, c'est pertinent qu'on restitue en amont à la CSSCT, pour voir les questions spécifiques (...). **Moi, je n'ai jamais restitué devant une CSSCT.** Donc quand on demande à parler à des gens des CSSCT, des fois on a un pauvre coordinateur SSCT, mais qui sont plus nommés par les syndicats qu'autre chose. C'est une instance qui peine à trouver sa place. Il y a certains CSE où ils font le même jour la CSSCT et le CSE, en fait avec l'ensemble du CSE qui assiste à la CSSCT. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Pour Stéphanie, les CSSCT ne fonctionnent tout simplement pas correctement. Le contraste avec le système antérieur, dans lequel CHSCT et CE intervenaient séparément et conjointement sur les projets des directions, est saisissant :

*« **Là où il y a des CSSCT, je trouve qu'elles ne fonctionnent pas.** Elles ne fonctionnent pas parce qu'elles n'ont pas de fonctionnement rigoureux qui est mis en place. Avant il y avait un truc qui était obligatoire dans les CE, c'est que quand il y avait un projet, le projet était présenté au CE, puis au CHSCT qui avait le droit de désigner un expert. Il y avait restitution de l'expertise au CE, ou avis en tout cas du CHSCT, pardon. Avis du CHSCT qui était communiqué avec un compte rendu du CHSCT au comité de l'entreprise, qui donnait son avis final sur le projet. **Donc il y avait une double vision éco et SSCT du projet qui était travaillé par des personnes différentes et qui étaient obligées de travailler ensemble et qui étaient obligées de rendre compte de son travail à l'autre. Aujourd'hui, ça ne fonctionne pas comme ça.** Moi, je n'ai pas vu de compte rendu de CSSCT discuté en CSE. Les restitutions se font au CSE directement, alors qu'il pourrait y avoir un travail en amont des CSE. (...) **Là, on a une espèce de truc où il n'y a plus de discussion,** où il y a des grandes déclarations des élus suite au rendu de nos rapports sur les projets. Mais il n'y a plus de travail de fond sur les mesures de prévention à mettre en œuvre. Sauf de manière hyper rare. Il y a des trucs quand même où on arrive à démontrer qu'il y a des enjeux de sécurité ferroviaire et des choses comme ça où du coup ils agissent un peu parce qu'ils flippent. **Mais en fait ce travail-là de fond qui était fait par les CHSCT n'est plus fait par les CSSCT.** » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

La fusion des instances pourrait-elle en conséquence permettre d'atteindre l'un des objectifs de la réforme, à savoir le décloisonnement des dossiers et un traitement transversal des questions économiques et des questions de santé. Là encore, l'expérience de Stéphanie tendrait à démontrer le contraire. Sur les projets soumis à expertise SSCT, les directions ne joueraient pas (toujours) le jeu de la transmission des informations économiques :

*« Dans une instance qui a en même temps les compétences économiques et les compétences santé au travail, **logiquement les directions devraient répondre à ces***

questions [économiques]. Or ils ne répondent pas. Donc en fait les directions ont pris les avantages (...). Après, il faut peut-être voir sur du plus long terme, est-ce que les jurisprudences changent un petit peu la donne et obligent les directions à répondre à ces questions ? Mais il faudrait encore que les représentants du personnel attaquent de manière systématique les directions qui refusent de donner les données économiques. Pour l'instant on n'en est pas là. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)

Des politiques de direction « hors sol »

Les directions doivent obligatoirement mettre en place des politiques de prévention et de prise en charge des questions de SSCT. Mais Stéphanie est très critique par rapport à ces politiques qu'elle considère « complètement hors sol ». Sur la prévention des accidents du travail, les stratégies des directions contribueraient surtout à invisibiliser les problèmes, en incitant les salariés à ne pas les déclarer pour ne pas être pénalisés sur leurs primes. En l'absence de représentants du personnel sur le terrain, ces incitations seraient d'autant plus efficaces :

*« Nous, ce à quoi on assiste c'est des directions qui font des politiques de prévention qui sont complètement hors sol. **On est partout sur des politiques zéro accident qui n'ont juste pas de sens, qui font juste qu'en fait les gens ne déclarent pas les accidents du travail.** Et comme il n'y a pas d'élus à proximité, du coup il n'y a personne qui dit au salarié « Mais si, il faut que tu declares, en fait, on s'en fout de la prime et va déclarer ». Il y a souvent des politiques zéro accident (...) assorties de primes dans les équipes. J'ai même vu des accords d'intéressement qui incluent le fait d'avoir zéro accident déclaré. C'est fou. Donc s'il n'y a pas une vraie présence syndicale sur le terrain, une vraie présence des représentants du personnel sensibilisés à ces questions-là, en capacité de faire les enquêtes, on ne préviendra jamais les risques, en fait. On ne peut pas. Là on ne parle même pas de questions d'amélioration des conditions de travail » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

De fait, la perte de proximité et le manque de moyens des représentants du personnel ont aussi des conséquences sur les capacités d'action des directions d'entreprise...

*« Les directions ont des obligations en matière de santé au travail et de prévention des risques. (...) **Sauf qu'elles sont censées travailler avec des instances qui n'ont pas le temps.** Donc il faut qu'on m'explique comment on évalue des risques dans une entreprise en essayant d'y associer les élus si les élus n'ont pas le temps de le faire. Si les élus perdent en proximité. **On ne peut pas évaluer les risques à distance.** L'évaluation des risques se fait en proximité avec les salariés. Donc si on ne peut pas évaluer les risques en proximité, on ne peut pas non plus les prévenir. Parce qu'on ne peut pas faire des mesures de prévention qui sont adaptées aux situations. Donc **on va avoir des grandes mesures de prévention qui sont complètement déconnectées de la réalité du travail** et qui du coup ne sont pas efficaces. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

« Je serais curieuse de savoir ce que pensent véritablement les employeurs de la suppression des CHSCT. Parce qu'il y a quand même des entreprises qui, peut-être de moins en moins, je n'en sais rien, mais... Par exemple, si je cite EDF, de moins en moins, mais qui avait quand même, historiquement (...) un fonctionnement de

*cogestion (...) Où il y avait un intérêt à avoir des syndicats. **C'est-à-dire que la direction trouvait son intérêt d'avoir des infos sur tel ou tel truc, et pouvait reconnaître la connaissance et l'expertise de certains élus.** » (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

Les DUERP, dont l'une des fonctions est de contribuer au traçage de la pénibilité et des risques, reflètent pour leur part cette déconnection avec le terrain. Ils seraient de plus en plus éloignés des risques réels, en étant calqués sur les périmètres des CSE, dont la « maille » est trop grande dans les grandes entreprises. Pour Stéphanie, il y a un vrai enjeu à une prise de conscience de la part des directions d'entreprises des risques de cette déconnection avec les réalités du travail :

*« Il y a un vrai enjeu, là, à faire comprendre aux directions qu'elles y perdent. Elles y gagnent peut-être sur le court terme, mais sur le long terme **elles y perdent en matière de capacité de remontée de données.** Et qu'elles en ont besoin et qu'elles risquent de se retrouver devant des **conflits super explosifs.** On l'a vu à la SNCF [en décembre 2022 avec des mouvements collectifs spontanés], on a vu pas mal de trucs (...) complètement déconnectés des syndicats, où du coup les RH ont peu de moyens. Parce que peu de moyens de négociation, en fait, parce qu'ils n'ont plus d'interlocuteurs. Casser les structures de représentation des salariés, ça veut dire rendre les conflits plus explosifs et perdre ces interlocuteurs quand il y en a un, en fait. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Pour Laurène, les directions se réapproprient les questions de santé surtout pour mieux neutraliser leur potentiel subversif, notamment sur tout ce qui concerne l'organisation du travail et le travail réel. Par ailleurs, elles se conforment *a minima* à leurs obligations légales :

*« C'est aussi mettre en place des dispositifs pour être dans les clous légaux, réglementaires. C'est comme le fait de faire... L'employeur a obligation de faire un DU, document unique, et de le mettre à jour tous les ans ou tous les deux ans, je ne sais plus, etc. L'employeur fait un document unique. **Là, je suis en train de terminer une expertise, le document unique est d'une pauvreté, mais il y a un document, il y a un document à montrer.** » (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

La transformation de la pratique de l'expertise : « on est affaibli »

Comme nous l'avons évoqué, la réforme de 2017 bouscule les pratiques de l'expertise.

L'un des changements les plus évidents de la réforme est lié aux nouvelles règles de financement des expertises. Comme évoqué précédemment, la nécessité de payer jusqu'à 20% du prix de l'expertise brouille complètement la relation entre les CSE et les cabinets d'experts, en faisant intervenir dans les discussions des enjeux financiers. La gestion de leurs ressources par les CSE peut, par ailleurs, les amener à renoncer à certaines expertises. D'une part, cela se traduit par une baisse d'activité des cabinets, d'autre part, cela peut générer des problèmes en cascades si une expertise nécessaire n'a pas été sollicitée à temps :

*« Je sais qu'au niveau de la profession [des cabinets d'experts], **il y a une baisse importante des dossiers sur les questions de santé au travail.** Parce que d'abord les CSE doivent payer 20 % des expertises... Ce qui est aberrant quand même parce que*

*la boîte se paie ses propres experts, mais les élus doivent, eux, déboursier pour avoir droit à une aide (...). Du coup il y en a moins. Du coup, nous, **ce qu'on voit c'est que quand on intervient en général il y a des gros dossiers qui sont passés, qui ont eu des impacts importants et sur lesquels les élus n'ont pas vu la pertinence de faire une expertise. Alors que ça induit plein d'autres projets derrière.** Et donc on le traite sans pouvoir traiter le fond du truc. On traite les conséquences. (...) C'est ça, c'est en fait le fait qu'ils doivent payer aussi les expertises sur les projets et pas sur les risques graves, ça génère un décalage en fait des interventions. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

*« Car on sait que la loi a entraîné une modification, justement, de l'encadrement des expertises en divisant le coût de ces expertises-là, notamment projet important qui, au moment des CHSCT était à la charge totale de la direction, et maintenant, on est à 80/20. **Ça, nous, on voit que ça change (...) ça vient introduire une négociation, un rapport, une relation différente avec les représentants du personnel,** qui vont venir sur ce terrain économique, parce que, effectivement, ils voulaient voir participer au paiement de l'expertise. Donc, ça, ça vient changer le rapport, notre rapport aux représentants du personnel. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

Cette contrainte va varier selon plusieurs paramètres, et notamment – évidemment – des ressources dont disposent les CSE :

« En fonction du rapport à la direction, en fonction de l'étiquette syndicale, du contexte, etc., les élus vont être plus ou moins, disons, plus ou moins attentifs à cette question-là, et en fonction, évidemment, de la taille de l'entreprise, parce que, qui dit grosse entreprise, dit budget plus important du CSE. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)

Les conséquences se mesurent notamment au regard des expertises demandées, dont la baisse est significative sur les projets qui impliquent un co-financement des CSE :

*« Un point qui peut éclairer sur la baisse potentielle des projets importants et/ou des risques graves, c'est que là, nous, en tant que cabinet et les différents cabinets qu'on connaît, etc., **on constate, clairement, une baisse d'activité.** Et cette baisse d'activité est documentée. Pour le coup c'est des choses qui peuvent être trouvées au niveau de la DGT des services de l'inspection, enfin du ministère du Travail, où il y a eu des données récentes. On n'a pas celles de l'année dernière, mais on voit qu'il y a une baisse qui est assez franche. On était plutôt autour de plus de mille expertises, je crois que c'est même monté jusqu'à mille trois à mille quatre, et on est passé sous la barre des mille et des neuf cents. » (F11, experte CHSCT, cabinet B)*

La prévention apparaît comme la grande perdante de cette nouvelle donne. Les experts sont sollicités une fois que les symptômes ou les problèmes apparaissent – risques graves ou risques psychosociaux –, plutôt qu'en amont, avant le déploiement d'une nouvelle politique ou d'une réorganisation. Pour les experts, des complications pourraient facilement être évitées si les expertises étaient commandées plus tôt. Cela a des conséquences sur le métier d'expert, puisque leur intervention se fait moins en anticipation, et davantage en réaction, lorsque les situations se sont déjà dégradées :

*« Donc on intervient en ramassant les pots cassés en identifiant les effets délétères qu'ont eus ces projets sur la santé des salariés. On attend que les salariés n'aillent plus bien, qu'ils soient tous en arrêt, qu'il y ait eu des actes graves pour commencer à agir. Je trouve ça dommage, en fait. **Nous, on intervient dans des situations super détériorées. Et c'est plus dur d'intervenir dans ces conditions.** Et c'est plus coûteux pour la boîte de redresser une situation où il y a un risque grave avec des collectifs complètement détériorés que d'intervenir en amont et d'essayer de se donner les moyens de préserver les collectifs dans les réorganisations. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Les directions semblent donc reporter l'évaluation des effets de leurs décisions à plus tard, en espérant (ou en étant convaincues) qu'elles ne produiront pas d'effets délétères ou négatifs sur la santé des salariés. Pourtant, les directions ont bien l'obligation d'intégrer une analyse des risques en amont, dans l'élaboration de leurs projets, mais elles le feraient rarement de façon approfondie : « On nous dit « Non, on mesurera 6 mois après ». D'après Stéphanie, les entreprises consacraient peu de moyens à cet aspect de leurs projets :

*« **Souvent, les gens qui sont censés évaluer les risques ne savent pas le faire parce qu'il n'y a pas tant de gens que ça dans les boîtes qui sont formés à ça, que souvent ça relève des missions RH, ou des choses comme ça, qui n'ont pas toujours les compétences pour le faire.** Ou alors de cabinets extérieurs qui vont faire passer un pauvre questionnaire aux salariés. Qui permettra d'identifier des troubles, mais qui ne permettra certainement pas d'identifier les facteurs de risques pour pouvoir agir dessus. (...) En fait, ils mesurent les troubles, ils ne mesurent pas les risques. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Lorsque les interventions et les expertises ont finalement lieu, les élus, plus éloignés du terrain, sont moins outillés pour informer les experts des réalités du travail sur le terrain. Les experts doivent retrouver eux-mêmes les données qui leur manque, et donc prendre du temps d'expertise pour un travail d'enquête qui pouvait, auparavant, être évité grâce à la connaissance fine du terrain par les élus.

L'éloignement des élus rend également moins fluide et évidente l'intervention des experts. En effet, les élus pouvaient jouer le rôle d'intermédiaires pour faciliter les prises de contact sur les sites des expertises :

*« **Le fait que notre point d'entrée est éloigné du terrain, ça rend plus difficile l'organisation de notre terrain** parce qu'avant les élus connaissaient les gens et ils pouvaient passer dans le service et dire « Bon, on a missionné un expert, inscrivez-vous » et c'était fait. Là, quelqu'un dont le bureau est à Paris, qui pilote des gens qui sont aussi bien au fin fond de la Bretagne qu'au fin fond du Pays de Loire, il faut m'expliquer comment il va voir les équipes sur place. Donc pour nous, les terrains sont plus difficiles à organiser » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Dans le même esprit, l'absence d'instances de coordination pèse sur le travail d'expertise lorsque ce dernier implique d'intervenir sur des périmètres plus larges que l'établissement ou l'unité de production.

Pour trouver de l'information, les experts peuvent aussi se référer aux PV des CSE. Cependant, contrairement aux PV des CHSCT, les PV des CSE sont bien moins détaillés et développés. Ils sont donc d'une aide toute relative pour les experts :

*« On a beaucoup moins de données parce que les PV de CHSCT étaient riches sur les discussions qu'il y avait sur les questions de conditions de travail. **Aujourd'hui, les PV de CSE, quand il y a des sujets sur les conditions de travail, je trouve que c'est effleuré à peine.** Sauf cas très grave, sauf accident mortel où là, du coup, en général il y a une expertise. Et du coup il y a des PV un peu plus costauds, mais sinon sur les choses au quotidien, il y a peu, en fait, de choses comme ça. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Finalement, c'est le temps de l'expertise qui est de plus en plus contraint : « Donc là le temps, on est sur du 1 mois et demi pour négocier une convention, faire un terrain et écrire notre rapport. Du coup ça a tendu fortement ça. »

Or, une expertise de qualité implique un travail approfondi, minutieux et multicritères. L'analyse du travail et l'analyse de l'organisation se combinent pour pouvoir produire un diagnostic complet des situations, et apprécier au mieux les risques potentiels en amont à éviter, ou plus tard les correctifs à apporter :

*« L'importance de notre positionnement, c'est qu'en étant externes à l'entreprise on va regarder vraiment le fond de l'organisation. Souvent il y a une tentation de dire « Oui, mais c'est les gens, ils ont des problèmes individuels, ils sont fragiles ». Nous, on est là pour regarder le côté organisationnel des risques et donc **on va creuser dans l'organisation, voir les ressources que chacun a pour faire le boulot.** Voilà. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Dans ce contexte plus « tendu », le choix des expertises devient donc stratégique. Tous les sujets ne méritent pas nécessairement le même investissement, et les élus peuvent aussi se sentir démunis face aux choix à faire. C'est l'avis des experts, pour lesquels un accompagnement en amont serait certainement bienvenu pour identifier avec les élus, les projets des directions qui mériteraient une expertise, et évacuer les autres :

*« Moi, plus ça va plus je me dis que ce dont on aurait besoin c'est, plus que d'intervenir sur des expertises, **d'accompagner au quotidien les élus pour les décharger d'une partie du boulot.** Moi, si je lis un ordre du jour de CSE, un projet, je peux très rapidement poser quelques questions un peu pertinentes à une direction, lire entre les lignes d'un projet et voir quel impact il a. Est-ce qu'il a un impact lourd qui mérite une expertise ? **Parce que nous, on n'a aucun intérêt à faire des expertises sur des sujets un peu bidon. Ce n'est pas intéressant pour nous, ce n'est pas intéressant pour les élus.** Donc lire en amont les projets de manière à dire « Là, il y a de gros enjeux et il faut y aller, là on s'en fout un peu. Là, ça a déjà été fait ailleurs, les données, vous les avez. Récupérez celles d'à côté, posez les bonnes questions ». (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Évidemment, un tel accompagnement nécessiterait des ressources dont les CSE ne disposent pas. D'autant que pour Stéphanie, les entreprises se sont lancées depuis quelques années dans des séries de réorganisations à répétition :

« C'est les réorg qui s'accélèrent, qui se sont beaucoup accélérées ces dernières années et que du coup on a des directions qui font du projet au kilomètre. Il y a plein de boîtes où, tous les 3 ans, ça change de direction ou en tout cas d'encadrement et que chacun des directeurs d'établissement se retrouve avec un projet à mener sur ces 3 ans-là. Et voilà, donc il y a plein de structures où il y a un projet de réorg tous les 3 ans. À peu près. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)

Une meilleure appropriation à terme ?

Lors de l'interview avec Stéphanie, les limites et le temps nécessaire à l'appropriation par les élus des compétences des CHSCT ont été évoqués : « le CHSCT longtemps n'a pas complètement exercé son rôle. Il a fallu de nombreuses années avant qu'il soit en plein exercice de ses missions, parce qu'il a fallu que les organisations syndicales prennent la mesure des instances et les investissent pleinement, et comprennent comment les investir. » Ce temps d'appropriation des CHSCT peut-il être transposable aux CSE et aux CSSCT ? Ce qu'il s'est passé avec les CHSCT ne peut-il pas se reproduire pour les CSE et les CSSCT, de sorte que ces instances arrivent à terme à être bien plus opérationnelles et efficaces dans leurs missions, notamment pour la prise en charge des questions de santé au travail ? La réponse de l'experte est mitigée. Si elle reconnaît qu'il y a bien une temporalité à prendre en considération pour l'appropriation des nouvelles instances par les élus, les périmètres élargis et les moyens réduits de ces instances sont « rédhibitoires ». Également, la déstructuration des parcours militants, évoqués précédemment, rend particulièrement incertaine cette appropriation. Le manque de temps contribue également à limiter la prise de recul nécessaire à la prise de mandat et à une bonne compréhension des enjeux et du fonctionnement des nouvelles instances :

*« Pour moi il y a trop de choses qui entravent la capacité des représentants du personnel à faire leur boulot pour qu'ils puissent s'approprier ces instances. **Ils sont débordés en permanence** donc ils ne peuvent jamais rien traiter au fond. **Et pour pouvoir s'approprier des instances, il faut avoir le temps pour le faire**, il faut pouvoir prendre le temps de sortir le nez du guidon et de se faire un programme d'actions sur 1 année, 2 années, 3 années, un mandat, je ne sais pas. Mais un plan d'action, en tout cas. Parce que sinon on est noyé et ce temps-là, les élus ne l'ont pas. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

*« **Je ne vois pas comment on peut aménager les CSSCT ou le CSE pour permettre d'améliorer les choses.** Il y a des choses à rétablir parce que la France est la mauvaise élève de l'Europe sur les questions d'accidents du travail et notamment d'accidents du travail mortels. Peut-être casser l'instance, dans une situation pareille, qui prenait ça en charge, ce n'est pas une bonne idée. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)*

Des aspects positifs de la réforme et des pistes d'amélioration ?

Le tableau sombre dressé par les experts peut-il être nuancé ? Interrogé sur les effets positifs de la réforme, Stéphanie considère que l'intégration des questions économiques aux questions de SSCT est une avancée. Sauf que cette intégration ne serait pas respectée dans les entreprises :

« [Le positif], c'est qu'on ne peut plus refuser une réponse sur les questions économiques dans les projets. Sauf que ce n'est pas fait. (...) Les directions ne répondent pas à ça. **Ce qui pourrait être positif, c'est ça, c'est d'avoir une vision globale économique et de santé pour tenir les deux bouts de l'efficacité des entreprises.** Moi, je suis ergonomiste donc pour moi l'efficacité d'une entreprise se mesure au niveau économique, mais aussi au niveau de la santé des salariés et de la capacité à reproduire demain le travail. Si on dégrade la santé des salariés, demain on perd en efficacité des entreprises. Avant on avait une instance qui était sur une de ces efficacités, le CE, et une autre instance sur l'autre. Donc ça découpait ces deux éléments qui sont importants pour moi de tenir dans une entreprise (...). **Il est nécessaire de préserver une capacité à investir et une bonne santé économique des entreprises. Et il est nécessaire de préserver une force de travail qui est en bonne santé pour permettre de continuer à produire, modifier les productions.**»
(F10, experte CHSCT, cabinet A)

Pour Stéphanie, une piste stratégique pour renforcer la représentation du personnel passerait par davantage de formations à l'analyse du travail. Cette piste rejoint de nombreuses expérimentations CFDT comme nous avons pu le voir dans d'autres travaux récents (Rey, Tighanimine, et Nakano 2023). L'analyse du travail redonne du sens à la proximité, réintroduit du réel et du concret dans les discussions avec les directions, et renforcent la légitimité des acteurs collectifs :

« Moi, je trouve que dans les formations des représentants du personnel, c'est ce sur quoi je mets le plus l'accent, **c'est les outils qu'ils ont pour analyser le travail réel** quand ils font des visites et des inspections. C'est vraiment là-dessus qu'on a besoin de mettre l'accent parce que ce qu'il faut c'est qu'ils soient en capacité de comprendre le travail réel le peu de fois où ils sont sur le terrain et d'y accéder. Donc moi, c'est des outils comme ça qu'on essaie de leur donner en formation, vraiment. »
(F10, experte CHSCT, cabinet A)

Aussi, le législateur devrait prendre la mesure des limites de sa réforme pour corriger certains aspects :

« Il faut relégiférer et il faut redonner des moyens d'agir aux représentants du personnel. Notamment sur **ces questions de suppléants qui ne siègent pas**. Il y a malgré tout des trucs à négocier dans les entreprises au moment des accords CSE ou des accords de droit syndical en termes de moyens d'agir et en termes d'heures de délégation pour les suppléants. En termes de suppléants qui siègent. Ça, c'est important pour préserver la compétence et faire monter en compétences des équipes. Ça, c'est essentiel. Et après, c'est **être clair sur les rôles de chacune des instances**. Pour moi, il y a besoin de réfléchir à comment on préserve malgré tout des rôles qui étaient importants. Et j'ai l'impression que cette **question des DP** n'est pas traitée. Et je ne sais pas s'il est possible ou pas de donner du pouvoir aux CSSCT. Et je ne sais pas si c'est sain parce que comme ce n'est pas elle qui a la compétence morale, déléguer trop de trucs à la CSSCT, ça risque de déshabiller aussi le CSE de son rôle. Donc pour moi il y a quelque chose à corriger. **Il faut redonner une pleine instance CHSCT**. On ne peut pas dire qu'on va prévenir les risques et travailler sur ces questions des accidents au travail où on est très mal placé, les faire reculer s'il n'y a pas une instance qui le fait. » (F10, experte CHSCT, cabinet A)

Face à la dégradation des relations aux experts, un autre type d'acteurs peut alors être potentiellement sollicité, il s'agit des structures syndicales des organisations auxquelles appartiennent les élus.

○ Des structures syndicales extérieures à l'entreprise peu sollicitées sur la SST

Les structures syndicales extérieures à l'entreprise renvoient principalement aux syndicats, aux fédérations et à la confédération. Ces organisations ont notamment un rôle de soutien vis-à-vis des équipes syndicales en entreprise et représentent une ressource potentielle importante qui peut passer par la formation, le conseil, l'animation de réseaux, l'orientation « politique » des décisions, des enquêtes, etc. Pour autant les élus rencontrés nous ont globalement signifié un recours assez faible à leur propre organisation syndicale, singulièrement en matière de SST. Plusieurs explications sont liées à ce paradoxe :

- le caractère jugé particulier, spécifique, des situations rencontrées en entreprise ;
- le manque de temps ;
- la méconnaissance de ce que ces structures peuvent apporter ;
- la méconnaissance des contacts à activer ;
- le fait que la SST est peu traitée (ou supposée telle) dans ces organisations ;
- la croyance en ses propres capacités pour régler les questions seul.

« Je suis en contact avec le syndicat mais c'est un tout petit syndicat qui ne m'apporte pas grand-chose. Je suis plus en contact avec la FGA, et je suis négociateur pour la convention collective. Niveau santé et sécurité au travail je ne sais pas trop, mais pour le reste la fédération est une ressource au niveau juridique, au niveau informations pour savoir ce qui se fait ailleurs. [...] Au syndicat ce sont essentiellement des personnes qui viennent de l'agroalimentaire donc on n'a pas vraiment les mêmes préoccupations. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« En lien de façon très ponctuelle très informelle avec le syndicat. Et je n'ai pas de contact avec la fédération. » (P14, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, 250 à 499 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie)

« L'articulation avec l'approche syndicale (DS, section, syndicat ...) est un peu à la propre initiative de l'élu. Ces sujets sont peu traités en collectif et y compris par les syndicats. Donc il faut vraiment que les personnes aient envie de faire des choses là-dessus. » (P2, Secrétaire national, Fédération Nationale de la Construction et du Bois)

« Moi je m'astreins à aller au moins 2 fois par an dans Le Conseil syndical et à aller gratter, aller voir ce qui se passe dans les structures. Mais c'est beaucoup sur les questions de formation, le juridique, le développement et la communication. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« J'ai une relation par mails avec la fédération quand j'ai des questions, mais pour l'instant je ne suis pas dedans. Je n'ai pas cherché à creuser, je ne connais pas mes interlocuteurs, c'est plutôt ça qui manque, je n'ai pas tellement de documents, on

est un peu tous pris par le temps. » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Par contre on a assez peu de contacts avec le syndicat extérieur. [...] J'ai assez peu de temps pour le syndicat. Pareil pour la fédération, on vit un peu trop en vase fermé. On fait parfois des choses mais ça n'est pas très souvent. Ce n'est pas vraiment un appui [...]. Déjà parce que l'on est déjà bien formé nous-mêmes, moi je pense être bien calé en code du travail par exemple, et c'est plutôt moi qui vais aider d'autres instances à l'extérieur. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« Moi de mon côté je ne fais pas forcément beaucoup de retours avec mon syndicat, ils nous laissent un peu en autonomie aussi sur certaines choses, mais après effectivement je ne les sollicite pas pour avoir un retour de point de vue. [...] Après c'est qu'on n'a pas le temps de s'impliquer à fond dans nos sujets et qu'on n'a pas assez de personnes autour de nous dans les sections dans le périmètre pour travailler efficacement quoi. » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

Quand les représentants des salariés recourent à leurs structures syndicales extérieures à l'entreprise, ils le font surtout auprès de leur syndicat, puis éventuellement de leur fédération. Il faut relever à ce sujet l'importance des liens personnels souvent tissés par ces élus via des mandats détenus dans ces organisations et qui, tout à la fois, permettent de mieux connaître les ressources offertes et de faciliter les contacts. Dès lors, plusieurs types de demandes peuvent être adressées à ces structures :

- une forme de portage politique jusqu'à la confédération ;
- toujours sur le registre politique, des formations qui intègre cette dimension en direction des élus ;
- participer à une enquête nationale ;
- trouver des informations, des réponses à des questions que l'on se pose tous azimuts ;
- des échanges avec des élus d'autres entreprises pour se conseiller et repérer des pratiques intéressantes ;

« Côté délégués syndicaux on essaie d'insuffler cette dimension politique. Par exemple côté DUERP on essaye de pas rester uniquement sur les IRP en présentant tout ce que l'on a fait à la fédération et en demandant à Catherine Pinchaut de porter cela politiquement le plus haut possible via Laurent Berger jusqu'au gouvernement. Parce que l'on voit bien que nous aujourd'hui on a perdu nos prérogatives. » (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque)

« Maintenant on recommence à se mettre en lien avec la fédération CFDT pour les formations. L'idée c'est que politiquement ça puisse prendre plus en compte nos couleurs. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Je vais traîner sur l'ARC parfois, je cherche, je trouve des choses mais c'est vrai faire aussi le contact pour pouvoir organiser une enquête flash. » (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil)

« On est en lien avec la PSTE, au niveau du syndicat, parce que le secrétaire du syndicat est un élu CSE du collège cadre. Donc on a des liens assez étroits avec le syndicat. On a quelques échanges sur les questions de santé sécurité au travail mais c'est pas vraiment une ressource sur le sujet. On n'a pas vraiment de contact avec la fédération si ce n'est que c'est elle qui organise l'enquête flash VSST et puis un peu pour le congrès mais c'est tout. » (P12, Elue du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Protection Sociale Travail Emploi, Médico-social)

« On participe quelquefois aux réunions dans l'année dans la commission exécutive [du syndicat], donc je connais les collègues, si j'ai besoin je peux poser des questions, c'est déjà arrivé d'ailleurs. C'est une ressource pour moi. Et puis on a un secrétaire national qui est en charge de la branche chambre d'agriculture et il y a un espace de discussions sur Google qui est ouvert à tous les délégués syndicaux : on pose nos questions et d'autres délégués syndicaux des chambres d'agriculture les voient et y répondent. Donc c'est vrai que ça c'est des ressources intéressantes. [...] Avec la fédération, quand on a des questions, on a des sessions branches donc des regroupements 2 fois par an. [...] Ce n'est pas forcément sur les questions santé au travail, là on les voit plutôt quand chacun expose en 3 min ce qu'il souhaite, ça permet parfois d'avoir des points dans la tête, tiens oui chez nous ça peut être intéressant cet aspect-là quoi. » (P17, Déléguée syndicale, élue du CSE, 50 à 99 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« En CSE ils s'appuient sur l'enquête sur la qualité du travail pour dire « vous ne pouvez pas dire que notre enquête n'est pas légitime », ils s'appuient sur des pourcentages, il y a des choses qui se jouent derrière tout ça. » (P19, Secrétaire fédéral, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines)

* *

*

Au terme de ce chapitre, nous pouvons dire que, globalement, la prise en considération, les moyens, les ressources et les activités en matière de SST ont plutôt diminué depuis la mise en œuvre des ordonnances de 2017. Pour autant, des choses se font tout de même et il est maintenant intéressant d'examiner ce qui est traité et ce que cela produit effectivement sur ces sujets.

Chapitre III. Les objets traités et les effets produits

1. DES DISCUSSIONS EN CSSCT ELOIGNEES DES REALITES DU TRAVAIL ET DES PROBLEMES LIES A L'ORGANISATION DU TRAVAIL

o Un manque de proximité accru après la réforme des instances

Plus que le traitement des questions de santé au travail dans une commission du CSE, c'est souvent la centralisation excessive des instances (au niveau du groupe dans certains cas) et la diminution du nombre de mandats, et donc du nombre de représentants, qui ont par ailleurs moins de temps à consacrer au terrain, qui conduisent à une perte de proximité avec les salariés.

Une situation similaire de manque de proximité a été décrite dans une étude précédente sur les grandes entreprises (R. BOURGUIGNON et al., 2021). La disparition du délégué du personnel et la réduction du nombre de mandats que l'on observe souvent y ont largement contribué dans les établissements où nous avons enquêté. Le fait que les élus suppléants ne siègent plus aux côtés des titulaires dans les CSE et le fait qu'on ne puisse plus mandater des salariés non élus pour discuter des questions SST dans les IRPs sont vus comme d'autres facteurs éloignant les discussions des réalités du terrain. Enfin, dans les groupes internationaux, les représentants des salariés dénoncent fréquemment le peu de pouvoir et d'autonomie des directions de site auxquelles ils et elles font face.

Les représentants du personnel sont en principe des témoins privilégiés des effets du travail sur la santé. Ils connaissent les effets délétères de l'intensification du travail, tant dans les ateliers que dans les bureaux et observent les effets des réorganisations et des plans de réductions d'effectifs sur ceux qui restent. La perte de proximité découlant de la reconfiguration des IRPs risque de remettre cela en question. Par ailleurs, les questions liées à l'organisation du travail en tant que telle et ses conséquences n'apparaissent que rarement à l'ordre du jour des CSSCT. Il en est de même pour la prévention, qui n'est pas très présente non plus dans les discussions, sauf contextes particuliers. Les négociations sur l'organisation du dialogue social d'entreprise peuvent permettre de redéfinir la donne.

« Dans le nouvel accord de droit syndical, on est en train de négocier le fait que les représentants de proximité puissent siéger en CSSCT, de manière à ce que les problématiques locales puissent y être traitées. On est aussi en train de négocier du temps de préparation pour la CSSCT parce que 5h d'heures de délégation ce n'est pas assez. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

○ La préparation des ordres du jour

L'ordre du jour de la CSSCT est établi conjointement avec la direction, avec plus ou moins de consultation au sein du groupe de représentants des salariés selon les cas.

... avec la direction de l'entreprise

« La mise à l'ordre du jour se fait conjointement avec la personne en charge des affaires sociales côté direction. C'est cette personne en charge des affaires sociales qui représente l'employeur en CSSCT. Il est souvent accompagné d'une juriste sociale qui est en charge du compte rendu et puis différents intervenants en fonction des sujets. Pour l'ordre du jour la direction fait une proposition. » (P5, Assurance, élue CSE, CSE central et membre CSSCT)

... et en consultation avec les représentants du personnel

« Au départ je l'envoyais à l'ensemble des membres de la CSSCT toutes organisations confondues pour voir s'ils avaient des choses à ajouter, mais pas pour discuter de la mise à l'ordre du jour par la direction. Et souvent on ne me répondait pas ou sur des tout petits trucs. Donc finalement j'ai fini par le faire en interne CFDT où c'est là que l'on avait le plus de retours. Ce que l'on a souvent à ajouter ce sont des questions concernant des réorganisations de services ou de direction par exemple avec le lien à faire plus spécifiquement sur les conditions de travail. Là c'est souvent nous qui sommes amenés à le faire mettre à l'ordre du jour. » (P5, Assurance, élue CSE, CSE central et membre CSSCT)

Une difficulté à inscrire certains sujets à l'OJ

La fixation des ordres du jour de la CSSCT se révèle parfois conflictuelle et le contenu de l'ordre du jour insatisfaisant pour les représentants des salariés car elles et ils ne parviennent pas à inscrire toutes les questions voulues, ou le type de sujets souhaité.

Certains interlocuteurs, délégués syndicaux et/ou élus dénoncent des formes de « censure » de certains sujets. Ces observations sont souvent reliées au filtrage par la direction de l'entreprise lorsqu'elle contribue significativement à définir l'ordre du jour.

Dans d'autres cas, les tensions autour des points à inscrire ou non à l'ordre du jour renvoient à des divergences de vues entre les membres représentants du personnel sur le rôle de la commission elle-même, voire sur leur rôle de représentants dans les instances plus généralement. Une interlocutrice déléguée syndicale et élue indique ainsi que le secrétaire de la CSSCT préfère traiter les problèmes de manière informelle alors qu'elle-même souhaite privilégier la voie formelle d'une inscription à l'ordre du jour de la commission pour en discuter dans l'instance (P3, Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance). Dans une autre entreprise dans le domaine de l'assurance, il apparaît que les sujets locaux sont réglés sans passer par les instances (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance).

o Sujets récurrents, sujets exceptionnels et sujets controversés...

L'un des sujets récurrents que l'on retrouve dans tous les OJ est la **discussion du bilan des arrêts de travail et des accidents du travail et l'analyse des événements survenus (accidents et incidents)**. Selon les contextes, la qualité du dialogue social et les interlocuteurs présents côté direction, cette discussion reste de l'ordre du suivi purement statistique en s'appuyant sur les tableaux de chiffres commentés (C8, *Délégué syndical central, élu du CSE, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie*), ou bien elle permet d'avoir une discussion approfondie sur les causes et les actions de prévention à entreprendre (C7, *Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D*).

« Il y a ce que l'on appelle les sujets récurrents comme les questions de maintenance et de sécurité des immeubles, bilan des accidents de travail et des arrêts de travail qui nous est fourni par l'infirmière. Des maladies professionnelles on n'en a pas ou peu. On traite aussi en CSSCT le rapport du médecin du travail. De même pour le rapport d'activité de la psychologue du travail puisqu'on en a une qui s'occupe de 3 entreprises dans l'UES. Il y a bien sûr aussi le DUERP et le PAPRIACT. On prépare les consultations du CSE quand c'est nécessaire. Avec par exemple le déménagement de bordeaux-lac vers Mérignac où on se retrouve sur un campus qui n'a rien à voir avec ce que l'on avait avant, et avec la mise en place du flex office par équipe qui impacte plusieurs sites de l'entreprise. » (P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Les indicateurs basiques de suivi de santé au travail fournissent aux représentants du personnel un moyen d'objectiver une dégradation de la santé des salariés dans ces contextes de restructurations qui s'enchaînent.

« Les seuls indicateurs qu'on a aujourd'hui (...) [c'est] le nombre d'arrêts de travail petits, moyens et longs. (...) On a effectivement observé depuis plusieurs années que ces chiffres augmentent régulièrement. On a un moyen d'objectiver... » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

L'établissement ou la mise à jour du DUERP est un sujet récurrent à l'ordre du jour de la CSSCT, mais pas encore partout systématique à la période de l'enquête.

De manière générale, une opinion partagée par plusieurs responsables de branches est que l'entrée en vigueur en 2022 de la *Loi pour renforcer la prévention en santé au travail* du 2 août 2021, qui oblige à consulter le CSE sur le DUERP et ses mises à jour, peut contribuer à faire évoluer les choses dans le bon sens en favorisant une plus grande implication des représentants des salariés dans la discussion des actions de prévention.

Des OJ dominés par des points techniques liés au respect des normes dans les environnements industriels à risque

Même lorsque le climat de dialogue social est décrit comme bon, l'examen de l'ordre du jour de la CSSCT peut montrer qu'il s'agit surtout de discuter les aspects opérationnels et

techniques du travail en atelier, dans un souci de bien respecter les normes et réglementations en vigueur.

Dans un établissement de conception et production de pièces pour la construction automobile, où le délégué syndical de site industriel décrit un dialogue sociale constructif, les discussions en CSSCT restent ainsi dominées par des points techniques et réglementaires (les systèmes d'évacuation des fumées, l'emplacement des machines dans l'atelier, leur mode d'utilisation...). Cependant, elles comprennent aussi l'analyse des « presque-accidents » et une négociation (ardue) pour obtenir quelques sièges « assis-debout » dans les ateliers afin de soulager les opérateurs de production (C6, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc).

- Des sujets exceptionnels particulièrement saillants pour la santé au travail : restructurations et réorganisations

Les **plans de départ volontaires** (PDV) font l'objet d'une discussion directement en CSE. Cependant, cela se fait souvent sans que leurs effets sur la santé des salariés qui restent dans l'entreprise ne soient systématiquement et véritablement abordés, en dépit des alertes des représentants du personnel lorsque ces situations de restructuration se présentent (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance ; C5, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie ; C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D).

Cette situation rappelle les observations que l'on faisait déjà dans des travaux précédents sur les conséquences de la crise de 2008-2009 : face à un plan de réductions d'effectifs, les représentants du personnel négocient surtout les meilleures conditions de départ possible ; au sein des instances de dialogue social d'entreprise il y a peu de négociations sur les conditions de travail pour ceux qui restent (E. BETHOUX et A. JOBERT, 2012). Cela renvoie aussi aux difficultés à objectiver l'intensification et la surcharge de travail face à la direction (E. BETHOUX et al., 2015).

Face à cette situation, dans une entreprise enquêtée, l'appui fourni par un recours à l'expertise dans le cadre du PDV a permis aux représentants des salariés de demander et d'obtenir l'établissement d'une CSSCT bien que les effectifs soient en dessous du seuil la rendant obligatoire, dans l'objectif d'y traiter ces sujets.

« Suite au PDV on a fait intervenir le cabinet Syndex avec une étude sur la vision stratégique et sur les risques psychosociaux. Et là les gens se sont lâchés. La direction s'est rendu compte qu'il y avait un malaise dans notre entité. Et la direction a accepté de créer une CSSCT même si on est en dessous du seuil des 300 salariés. C'est tout frais, il y aura une première réunion la semaine prochaine. (...) Jusqu'à présent on avait donc un CSE pour notre entité, mais pas de CSSCT et puis un CSE central au niveau groupe. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« Il n'y avait pas de CSSCT jusqu'à présent, cela passait directement en CSE. En matière de SST, il y a de toute façon ce qui relève des obligations comme des bilans, le médecin du travail qui intervient une fois par an, ce qui nous permet aussi de poser des questions. Et ce qu'a mis en exergue Syndex et qui manquait, le DUERP. Donc ça ça va être mis en place. (...) aujourd'hui avec le PDV nous n'avons pas arrêté d'alerter sur les problématiques de charge de travail du fait des départs de personnes et des reports de ces charges » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

Dans certaines entreprises enquêtées, en particulier celles très exposées à la concurrence internationale et à la financiarisation, les événements d'abord exceptionnels que sont les restructurations tendent cependant à revenir régulièrement à l'ordre du jour. Outre les fusions-acquisitions, cessions ou scissions, un scénario typique est celui de l'externalisation de certaines activités entraînant des réductions d'effectifs dans le domaine concerné.

Dans les filiales de certains groupes, les plans sociaux sous une forme ou une autre (allant des PSE aux ruptures conventionnelles collectives en passant par les PDV) se succèdent au cours des dix ou quinze dernières années, mettant les salariés et le management local dans une situation de « restructuration permanente » protéiforme (R. BEAUJOLIN-BELLET et G. SCHMIDT, 2012 ; C. LOMBA, 2018).

Les **déménagements ou réaménagements de locaux** constituent un autre type d'événement ponctuel et exceptionnel qui fait l'objet de consultations du CSE et de la CSSCT. C'est notamment le cas du passage au « flex-office » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D ; P5, Elue du CSE et du CSEC, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance ; P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil), une évolution relativement fréquente dans les activités tertiaires après la hausse du télétravail pendant, puis à la suite, de la pandémie de Covid.

La question des effets du « flex-office » et de l'installation en « open-space » (bruit, courants d'air, manque d'espaces de discussions informelles...) sur la santé des salariés apparaissent à la fois difficiles à caractériser précisément au-delà des plaintes individuelles, et à inscrire à l'ordre du jour (P10, Elu du CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Communication Conseil Culture, Ingénierie conseil).

Une difficulté récurrente des représentants du personnel est d'objectiver les conséquences de ces événements sur la santé des salariés. L'indicateur principal pour les visualiser reste celui qui rend compte de l'évolution des arrêts de travail (voir supra, C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D).

- [Comptes-rendus abrégés et perte de traçabilité par manque de ressources propres de la CSSCT](#)

Le remplacement des CHSCT par les CSSCT a occasionné une perte de personnalité morale et de ressources propres. L'un des conséquences est qu'il n'y plus de capacité à produire des procès-verbaux indépendants en bonne et due forme. Dans de nombreux cas, il n'existe pas

car il n'y a ni financement pour les faire faire par un tiers, ni personne en charge de le faire de manière exhaustive : on se limite à un compte-rendu abrégé par rapport au procès-verbal plus formel qui permettait auparavant de rendre compte de l'intégralité des discussions en CHSCT (P4, Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Banque), souvent en réalité il est réduit à « un compte-rendu fait par la direction qui est lu en CSE » (P6, Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance). De fait, l'élaboration de ce compte-rendu apparaît plus ou moins formalisée, et plus ou moins inclusive d'une entreprise à une autre ; de même le compte-rendu est plus ou moins exhaustif ou abrégé selon les contextes.

Les extraits d'entretien suivants donnent deux illustrations différentes du processus d'élaboration du compte-rendu de CSSCT et du rôle que joue ce document pour transmettre le contenu des échanges dans la commission à l'ensemble du CSE.

« Après chaque réunion de la CSSCT on fait un compte rendu, que l'on appelle pompeusement procès-verbal de la CSSCT, qui va ensuite être mis en annexe du CSE suivant. (...) quand il est prêt parce que l'on est un peu toujours à la bourre. Ça s'est fait à partir du moment où il a été relu par les 8 membres de la CSSCT et ceux de la direction. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

« A la fin de chaque CSSCT, je rédige un compte-rendu et je fais lecture de ce compte-rendu lors du CSE suivant pour que tous élus, même ceux qui ne sont pas à la CSSCT, puissent en avoir connaissance et réagir, poser des questions, etc. Et puis c'est l'occasion, quand on n'a pas eu toutes les réponses qu'on voulait en CSSCT... c'est l'occasion de reposer des questions ou de remettre le doigt là où ça fait mal en CSE. L'avantage du CSE étant qu'il y a (...) un procès-verbal, pas un compte-rendu. Il y a un procès-verbal qui peut d'ailleurs être toujours... enfin qui peut faire foi en cas de problème et être inspecté par l'Inspection du travail, la DREETS ou autre. Alors que malheureusement, depuis l'ordonnance Macron, la CSSCT n'a plus de procès-verbal officiel. Il y a un compte-rendu, mais il n'est pas plus officiel que ça, on va dire. Il est versé en fait dans la BDES, dans la Base de données des Documents Economiques et Sociaux en tant que document support de la réunion du CSE. Il a un statut officiel mais enfin, comment dire... il n'y a personne pour... je le fais relire par courtoisie, mais il y a moins de formalisme et de suivi je dirais qu'un procès-verbal de CSE. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

2. LES REPRESENTANTES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL FACE A L'USURE DES CORPS AU TRAVAIL

- Un rôle difficile à trouver dans la prévention des risques pour la santé physique

La prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) à l'origine de nombreux arrêts de travail est une préoccupation généralement bien partagée qui peut aujourd'hui s'appuyer sur différents outils, mais elle se heurte en pratique à l'intensification du travail qui passe justement par celle des gestes répétitifs. Il peut apparaître délicat pour les représentants des salariés eux-mêmes d'insister sur la nécessité d'éviter les gestes répétitifs car cela revient à menacer les emplois en usine, le risque de délocalisation de la production ou de remplacement par des robots étant dans tous les esprits (C6, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc).

La prévention des effets de l'exposition aux fumées, aux bruits et aux produits nocifs est prise en compte lorsqu'il y a des valeurs limites à respecter, dont la direction de l'entreprise est soucieuse car elle a une obligation réglementaire et une responsabilité clairement énoncée de limitation des expositions (C6, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc). Elle est donc prise au sérieux, de même que tout ce qui conduit à des problèmes de santé immédiats entraînant des arrêts de travail. La CARSAT est un interlocuteur ressource que les représentants du personnel peuvent faire intervenir pour effectuer ou vérifier les mesures et proposer des solutions de protection (C6, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc). Elle intervient aussi lorsque que les déclarations d'accidents du travail se multiplient (entretien C8).

Dans un établissement de conception et production de pièces pour la construction automobile, l'adoption des chaises « assis-debout » demandée par les représentants du personnel en CSSCT a pu être pérennisée à l'encontre de la culture managériale, en faisant la démonstration de son utilité par l'expérimentation et la pédagogie du bon usage auprès des opérateurs de production. La direction du site qualifie par la suite cet aménagement de « bonne pratique » de prévention pour la faire accepter à la direction internationale du groupe (C6, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc).

Dans un autre établissement l'expérimentation des exosquelettes pour protéger les porteurs de charges montre ses limites (C8, Délégué syndical central, élu du CSE, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie). S'ils s'avèrent très utiles et bien tolérés en hiver par les hommes qui portent des charges lourdes à longueur de journée, ils sont plus difficilement utilisables par ceux dont les tâches sont plus variées car il n'est pas aisé de les mettre et de les enlever plusieurs fois dans la journée et ils peuvent d'avérer encombrants pour d'autres tâches ou par temps chaud... Les représentants du personnel participent à l'évaluation de ces équipements de protection et au retour d'expérience (C8, Délégué syndical central, élu du CSE, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie).

Dans un tout autre domaine où la pénibilité et les TMS sont importants, celui des services à la personne, les conditions structurelles d'emploi rendent la prévention et l'action des représentants des salariés difficiles même face à l'enjeu de retenir les salariées dans ce secteur à pénurie de main d'œuvre (C3, Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile). D'une part de nombreux employeurs relèvent du secteur associatif, où formellement, l'employeur est identifié avec un conseil d'administration bénévole, ce qui peut faire obstacle à une gestion professionnelle des risques en matière de santé au travail par manque de compétences et d'outils. D'autre part, le lieu de travail n'est accessible qu'à l'intervenante, et éventuellement, ponctuellement à une responsable, mais les représentants du personnel n'y ont jamais accès. Il s'en suit qu'il faut parfois formaliser des accords avec les personnes aidées ou leur entourage pour s'assurer que le matériel adéquat soit disponible. La formation des intervenantes joue un rôle majeur pour la prévention, que ce soit en matière de santé physique, en formant aux postures à adopter pour ne pas s'abimer le dos, ou en matière de santé mentale en préconisant une juste distance avec les personnes aidées (C3, Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile).

Cependant, dans d'autres entreprises, même s'il y a des risques importants liés aux activités pratiquées, les analyses d'accidents et de presque-accidents ne sont pas systématiques à la CSSCT.

Le délégué syndical élu CSE et membre de la CSSCT d'une entreprise de travaux paysagers indique ainsi que si certains risques sont relativement pris en compte et les équipements de protection disponibles (parfois au prix d'ajustements demandés par les membres de la CSSCT : les écouteurs anti-bruit ont ainsi dû être changés pour des modèles plus adaptés), dans d'autres domaines les équipements restent inadaptés ou inadéquats, tandis que d'autres risques moins visibles sont complètement ignorés.

« On est beaucoup sur tout ce qui est sécurité avec les outillages et les EPI à porter. Par contre il n'y a rien ou pas grand-chose de fait sur les produits phytosanitaires ou les TMS. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

« On nous propose des outils électriques pour éviter les vibrations des outils thermiques, mais ils sont moins ergonomiques et ils ne sont pas très utilisés pour l'instant. » (P9, Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu du CSEC, délégué syndical central, + de 500 salariés, Fédération Générale de l'Agroalimentaire, Agriculture)

Il déplore par ailleurs que la prévention par les analyses de postes et les études ergonomiques reste insuffisante : les demandes en ce sens ne sont pas suivies d'effets.

Enfin, dans d'autres cas la prévention reste aux mains des organes centraux de l'entreprise, sous forme de plans et directives adoptés unilatéralement à l'échelle du groupe ou de la maison-mère pour l'ensemble des sites, sans consultation des IRPs, et pas forcément adéquats et/ou insuffisamment déclinés sur les lieux de travail.

- Une certaine impuissance face aux accidents du travail et maladies professionnelles

Même lorsque le fonctionnement de la CSSCT est décrit comme régulier et satisfaisant par les représentants des salariés, la commission n'aborde finalement pas, ou très peu et très rarement, la gestion des conséquences du travail sur la santé et de l'usure des corps au travail.

Autrement dit, les élus du personnel n'ont que très peu de prise sur le devenir des salariés usés ou rendus malades par le travail, a fortiori dans un contexte d'intensification généralisée au cours des dix dernières années. Certes ils sont consultés préalablement à un licenciement pour inaptitude, mais leur capacité d'agir en amont pour favoriser un reclassement au sein est très réduite, voire inexistante. Dans de nombreuses situations, ils ne peuvent qu'émettre un avis défavorable au traitement individuel sous forme de licenciement pour inaptitude, avis qui reste généralement sans effet – lorsqu'ils sont consultés.

Un interviewé indique qu'il a vu disparaître les postes moins pénibles où les ouvriers ayant des problèmes de santé légers pouvaient être placés auparavant. L'entreprise ne fait désormais que les évincer par la voie du licenciement à la suite de l'inaptitude au poste, puis à tout poste, prononcée par le médecin du travail (C6, *Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Caoutchouc*). Dans les métiers de l'industrie ou des services à la personne où la pénibilité est importante, les représentants des salariés constatent que les personnes susceptibles d'avoir d'autres opportunités partent davantage d'eux-mêmes ces dernières années (C1, *Déléguée fédérale, Fédération Chimie et Energie ; C8, Délégué syndical central, élu du CSE, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie*). A l'opposé, celles et ceux qui sont usés par le travail ont moins de possibilités de reclassement que ce soit dans l'entreprise, où il y a moins de marges de manœuvre, ou en dehors. La disparition du DIF est également pointée du doigt, l'utilisation du compte personnel de formation étant jugée plus contraignante, notamment car il se limite aux formations certifiantes et permet moins de souplesse (C8, *Délégué syndical central, élu du CSE, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, Pharmacie*).

3. LES REPRESENTANTES ET REPRESENTANTS DU PERSONNEL FACE AUX ENJEUX DE SANTE MENTALE AU TRAVAIL : LES DIFFICULTES POUR AGIR COLLECTIVEMENT

- Restructurations et augmentation des RPS...

Les risques psychosociaux s'accroissent avec les réductions d'effectifs qui se succèdent et occasionnent à production égale des surcharges de travail pour celles et ceux qui restent. Cet enchaînement est bien décrit par un cadre de service informatique :

« On a eu 2 plans sociaux et 2 ruptures conventionnelles collectives qui chacune, ont fait partir des dizaines, voire des centaines de personnes. Ces gens ne sont pas toujours remplacés. On a eu quelques embauches, mais (...) loin d'être à la hauteur des gens qui étaient partis. (...) quand vous avez une équipe de 10 personnes, que

vous en faites partir 3 aux mesures d'âge dans un premier plan, sans embaucher, vous vous retrouvez avec 7 personnes qui font le boulot de 10. (...) ils nous disent qu'ils ont réaménagé ou qu'ils ont... mais en aucun cas, ils nous disent qu'ils ont ralenti le travail ou diminué comment dire les livrables, le nombre de [XX] à tester ou le nombre de [XX] à faire passer au stade suivant. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

« Et puis après, vous avez 6 mois plus tard... parce qu'en plus, on n'a même pas eu d'espacement entre les deux derniers plans. 6 mois plus tard, vous avez un nouveau plan social qui arrive, qui vous annonce que dans un an, vous allez encore perdre dans ce service 3 personnes. Sauf que là, vous passez de 10 à 7, et puis de 7 à 4, là ça ne passe plus parce qu'autant vous avez 7 personnes qui ont essayé de faire le travail de 10, sachant qu'évidemment ce n'est jamais totalement... ce n'est jamais uniformément réparti (...) Mais il y a des choses qui peuvent être absorbées et puis d'autres qui ne peuvent plus. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

Au final, il décrit un environnement de travail abîmé par les plans sociaux successifs et les vagues de départ, qui à son tour abîme la motivation et les personnes :

« Ce qui ressort dans quasiment tous ces témoignages qui sont faits par les gens qui partent, c'est le dépit. C'est-à-dire en gros "Quel gâchis. Je ne reconnais plus mon métier, je ne reconnais plus mon entreprise. Je ne comprends pas comment en quelques années, j'ai pu être amené à une démotivation de ce niveau-là." » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

« On a eu des cas, il y a des gens qui ont été repositionnés comme ça sur un métier complètement différent. Et un an et demi plus tard, même 18 mois plus tard, on leur dit « Non mais ton nouveau service ferme » Heureusement, ça ne concerne pas non plus des centaines de gens, mais plusieurs dizaines. Enfin bon, et en plus on a baladé des gens d'un site à l'autre. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

Dans la situation relativement dramatique de cette entreprise, certains problèmes constituant des RPS restent ignorés mais d'autres ont été traités de manière satisfaisant selon l'interviewé : *« On a tellement justement en CSE central fait valoir que chaque plan s'accompagnait toujours de son cortège de gens qui perdent les pédales » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)* que certains problèmes ont vraiment été traités, comme le management toxique dans certains services ou unités, par exemple (voir plus loin le point sur RPS et management toxique).

- Le dilemme des représentantes et représentants du personnel face aux RPS : comment s'adresser individuellement aux personnes en difficulté sans les stigmatiser et simultanément agir collectivement ?

Le dilemme auquel les représentants du personnel font souvent face est le suivant : comment aider les personnes victimes de RPS individuellement aussi précocement que possible sans les stigmatiser et leur porter préjudice (ce qui impose généralement de préserver leur anonymat), tout en essayant d'agir dans une perspective collective lorsqu'ils observent des situations délétères qui se répètent ?

« Il y en a, ils ont beau avoir une charge épouvantable, ils vont mourir à la tâche plutôt que de s'arrêter. Heureusement, on a aussi en tant que réseau, soit CSSCT soit réseau syndical tout simplement, tous syndicats confondus, on a un maillage qui n'est pas trop mauvais quand même du site. Ça veut dire qu'on a une présence dans quasiment (...) tous les bâtiments. Et on est relativement connus, donc les gens quand même soit peuvent venir nous voir directement, soit ce qui arrive le plus souvent, c'est qu'une collègue de la personne qui va mal vient nous voir et dans ce cas-là, comment dire, on peut sonner la sonnette d'alarme sans que la personne... sans que le collègue qui a dit « Je sens que mon collègue ne va pas bien » soit entre guillemets visible. Ça ne vient pas de lui ni de la personne qui va mal. On a eu pas mal de gens comme ça qui ont fait des burn-out. Le problème, c'est que quand on demande à la médecine du travail, quand ils font par exemple leur compte-rendu annuel, le nombre de burn-out, ça ils ne veulent pas le dire. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

Un des problèmes fréquemment rencontrés lorsque la surcharge de travail conduit à des situations d'épuisement des salariés est qu'il n'y a aucun indicateur permettant de mettre en évidence l'accumulation de ces situations de burn-out. Il n'y a aucune catégorie susceptible de les regrouper dans les tableaux recensant les arrêts de travail, par exemple. Cela signifie que même lorsque les arrêts pour burn-out se multiplient ils ne sont pas visibles en tant que tels et la direction de l'entreprise peut continuer à faire comme s'il n'y avait pas de problème particulier.

Un militant élu CSE et secrétaire de la CSSCT explique très bien ces difficultés concrètes. Il décrit différents canaux utilisés pour récolter des informations et exposer les problèmes : des présentations fondées sur des chiffres, même incomplets, pour les réunions formelles du CSE et de la CSSCT, et en parallèle des échanges informels avec les personnes-ressources que sont les médecins du travail, qui restent très présents et accessibles dans cette entreprise.

« Quand on a quand même objectivé le phénomène en montrant que si on faisait un graphe, c'est des choses qui montaient, toutes les catégories montaient et notamment les absences moyennes et longues qui pouvaient potentiellement correspondre à des burn-out, elle a dit "De toute façon, tant que ça n'atteint pas 5 %, il n'y a pas de problème." Nos RH ont visiblement un seuil, un seuil d'alarme qui doit être je pense le seuil de la moyenne nationale » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

« C'est typiquement les sujets sur lesquels on a du mal à avoir une discussion de fond avec la direction. On sent aussi que nos médecins du travail sont embêtés. Ils sont prisonniers du secret professionnel, (...) ils ne peuvent pas dire "Telle personne a fait un burn-out." C'est impossible. Ils ont aussi quand même alors soit des consignes, soit un peu peur, je ne sais pas, mais ils ne veulent pas nous donner le nombre de burn-out qu'on a sur le site. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

« L'autre façon, c'est d'aller discuter à la machine à café avec les médecins du travail ou des personnes proches, aux infirmières par exemple, pour avoir... sans qu'aucun secret professionnel ne soit comment dire, mis en cause. Mais avoir quand même une tendance. On sait par exemple sur le site qu'il y a 3 départements qui sont sous surveillance particulière des médecins du travail parce que ce sont des départements où le management... en tout cas dans un premier temps, le nombre d'arrêts de travail a été repéré comme étant supérieur à la moyenne, ou problématique. Généralement, ce sont des problèmes liés à un management très dur ou un petit peu inhumain, vous voyez. Il y a des situations dans lesquelles la personne se sent bafouée, pas écoutée, voire carrément discriminée ou considérée comme quantité négligeable. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

Au vu de la situation dans l'entreprise, les risques psychosociaux ont été intégrés de manière concertée au document unique sur les risques lors de sa mise à jour.

« Le DUERP est devenu le DUERPS, ça veut dire qu'on a rajouté un chapitre spécifique aux risques psychosociaux au document unique de gestion des risques. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

o Face au management toxique : le recours au droit d'alerte plutôt que la CSSCT

« Nous on fait des alertes quand il y a des problématiques dans un service sans nommer les personnes. Par exemple en alertant sur les problématiques de charge de travail et de Burnout possible ou existant. » (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance)

« On a fait remonter tellement parfois de problèmes sur un manager qu'il est arrivé que ce manager finisse par être soit licencié, qu'il souhaite quitter la boîte généralement on ne nous le dit pas quand il y a un licenciement. On nous dit « Telle personne a choisi une autre direction ou une autre opportunité de carrière. » Enfin bon, bref un euphémisme. Mais ça peut arriver à plusieurs moments. On n'a vraiment pas de mal à amener le sujet sur la table. Par contre, on a du mal à obtenir des véritables modifications qui fassent sens. C'est-à-dire qu'en fait, des facteurs de stress, il y en a beaucoup. Le premier facteur de stress, c'est un management toxique on va dire. Très clairement, même avec une direction cool et des RH avec qui on peut parler, quand on arrive sur le sujet de certains top managers, il y a... la direction se raidit et refuse généralement le dialogue. C'est-à-dire qu'ils ne veulent pas rentrer là-dedans, ils vont commencer par nous dire "On ne discute pas des sujets personnels." » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

Le même interviewé témoigne cependant d'autres cas qui se sont résolus avec le manager en question, resté en place, grâce à l'intervention d'un consultant, à des actions de sensibilisation et en faisant intervenir des personnes tierces comme intermédiaires de certaines relations hiérarchiques directes.

« On a eu 2 cas récemment que je peux vous citer, qui sont plutôt positifs et qu'on a traités sous forme de droit d'alerte. Il y en a un qui concernait [deux sites]. (...) il y a eu des témoignages de plusieurs personnes dans l'équipe, des N-1, N-2 ou N-3 de cette personne qui ont exprimé que le manager avait comment dire, on ton cassant ou des... comment dire, s'exprimait de façon parfois pas correcte vis-à-vis de certains collaborateurs, ou mettait une pression de dingue. Le fait de mettre ça en tant que droit d'alerte, ça a obligé la direction à organiser quelque chose. Ils ont fait venir une boîte extérieure, un consultant (...) vraiment des gens spécialisés dans tout ce qui est accompagnement psychologique, que ça soit sur le management, mais aussi des choses plus graves comme les plans sociaux, (...) en tout cas cette boîte a interviewé à la fois les gens qui s'étaient plaints et le management, et le manager en question, et a rendu un avis (...) assez nuancé. Il y a eu un plan d'action qui a été mis en place. Ce manager est toujours là et semble-t-il, les choses se sont améliorées. (...) ils ont rajouté quelqu'un... dans certaines réunions, qui étaient des réunions régulières d'équipe, ils ont rajouté quelqu'un pour prendre des notes et ils ont rajouté une autre personne pour jouer un rôle de modérateur, on va dire. Ils ont un petit peu éloigné le manager qui posait problème de certains sujets. » (C7, Elu du CSE, membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Chimie et Energie, activités R&D)

o La charge mentale des métiers du soin : la prévention rendue nécessaire

Dans les métiers du soin que l'on considère exposés en premier lieu à des risques pour la santé physique (TMS, travail en horaires décalés, le week-end ou la nuit...), les RPS peuvent être également très présents, surtout en situation de sous-effectifs chroniques. Ainsi, le rythme de travail et la charge mentale liée au fait de s'occuper de personnes vulnérables font que les RPS sont importants dans les métiers de soin (médical et paramédical) et plus largement du *care*, de même que le travail social, l'éducation et la petite enfance par exemple.

Une interviewée déléguée syndicale et élue CSE dans une association d'aide à domicile explique ainsi que la charge mentale et affective peut être très élevée pour les salariées lorsqu'elles se trouvent être la seule personne responsable du bien-être de la personne aidée au quotidien (C3, Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile).

« On a même eu une salariée qui était à temps plein et qui vient de reprendre à temps partiel thérapeutique, suite à un surmenage au travail. (...) il y a eu un investissement qui s'est fait de la part de la collègue à tel point qu'elle se réveillait avec la situation dans la tête, elle se couchait avec la situation dans la tête. (...) ça l'a emmenée vers un arrêt de 4 mois quand même, elle a douté de son professionnalisme, elle était beaucoup investie, le fait de ne pas pouvoir, être en arrêt elle l'a vécu comme un échec. Ça a été très compliqué, elle est revenue sur le terrain, (...) elle a accepté un binôme mais elle va moins fréquemment, au lieu d'aller 5 jours sur 7 elle y va 3, pas continu, alterné et ça se passe mieux. » (C3, Déléguée

syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile)

Face à ce risque de débordement, notre interlocutrice mentionne deux leviers efficaces de prévention mis en œuvre dans sa structure. D'une part, une organisation du travail en équipe où deux ou trois salariées interviennent en alternance auprès de la personne dépendante permet de ne pas assumer seule la charge du *care* et à chacune de garder une saine distance. D'autre part, la formation des nouvelles salariées arrivant dans le métier les sensibilise à la « bonne posture » sur le plan psychologique et professionnel, et à la nécessité de ne pas s'impliquer de manière trop affective dans la relation d'aide (C3, *Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile*).

Les horaires variables et pas toujours prévisibles constituent un autre facteur de risque pour les salariées, dont les contrats incluent typiquement une clause de modulation du temps de travail (elles peuvent travailler jusqu'à un tiers de temps en plus ou en moins sur le mois ou l'année). Cette organisation du temps de travail a été négociée au niveau de de branche, l'accord de 2006 fournit un cadre et établit des limites.⁵ La variabilité des horaires porte particulièrement préjudice à la conciliation vie personnelle et familiale/vie professionnelle, surtout pour les salariées à temps partiel qui sont les premières sollicitées pour remplacer les absentes. Le suivi par la CSSCT des arrêts de travail et accidents de travail permet de veiller à limiter ces risques. Une mesure mise en œuvre est la possibilité de poser une demi-journée d'indisponibilité dans la semaine.

« On essaye de respecter la base contrat parce qu'on s'est bien rendu compte que les salariés à temps partiel avaient des arrêts de travail plus fréquents que les temps pleins, pourquoi ? Parce que la semaine précédant la remise de planning, en fait lorsqu'on est à temps plein, on a nos 35 heures qui sont planifiées sur 5 jours. Les temps partiels, ils ont leur base contrat aussi mais comme ils peuvent travailler un tiers au-dessus, ils feront les 34,5h on va dire, même s'ils ont une base contrat de 28h, ils sont très sollicités pour les absentéismes, les arrêts maladie. Donc leur planning bouge énormément, donc ils ont énormément de mal à associer leur vie perso et leur vie pro étant donné qu'ils sont très sollicités, le planning peut changer pour une urgence, le remplacement d'une collègue, sortie d'hospitalisation, dégradation subite de l'état de l'utilisateur, enfin ils sont très sollicités. Donc chez nous on essaye de respecter les bases contrat, et lorsqu'on a un temps partiel on leur laisse la liberté de poser une demi-journée d'indisponibilité, c'est-à-dire qu'on ne peut pas les rappeler sur ces moments-là. Et en général, c'est bien respecté parce qu'on a une commission CSSCT qui suit très bien ça et qui veut comprendre aussi lorsqu'il y a des arrêts de travail, surtout accidents de travail, pourquoi on arrive à cet accident, soit c'est sur un surmenage, soit qu'on travaille trop dans l'urgence avec des changements de planning. Ils se sont bien rendu compte qu'en travaillant sur ces bases-là il y avait quand même des avantages et qu'on allait moins vers l'épuisement professionnel des salariés, voilà. Donc on a réussi à mettre ça en place,

⁵ Accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés, 2006. Cet accord reste en vigueur depuis l'établissement de la convention de branche du secteur en 2010 (CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile). La CCN, entrée en vigueur en 2012, a fait l'objet d'une cinquantaine d'avenants depuis. Elle a introduit un cadre et des limites, protégeant mieux les salariées qu'auparavant.

ça n'a pas été simple, mais on a réussi et ça fonctionne bien. » (C3, Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE, 100 à 249 salariés, Fédération Santé-sociaux, Aide à domicile)

Enfin, l'évolution des besoins en matière d'aide à domicile et la tendance actuelle au maintien à domicile de personnes de plus en plus dépendantes constitue une charge supplémentaire pour les auxiliaires de vie, les poussant parfois à prendre en charge des gestes auparavant réalisés par des infirmières ce qui aggrave les risques de santé au travail pour les intervenantes. Il s'agit là d'une évolution lourde du système de soin et de prise en charge de la dépendance qui s'impose aux structures et associations qui emploient les auxiliaires de vie, ces dernières constituant un maillon particulièrement vulnérable et isolé de la chaîne de soin et d'assistance aux personnes.

o La tendance à l'individualisation et à la psychologisation des problèmes

Les RPS font partie des sujets de SST parmi les plus évoqués par les interviewés comme ceux qu'ils voudraient pouvoir examiner au sein des CSSCT et/ou des CSE. C'est le cas bien sûr dans les métiers du secteur tertiaire, mais c'est aussi une thématique majeure dans l'industrie avec le stress autour des questions de sécurité, le reporting qui s'intensifie pour les cadres intermédiaires et la spécialisation sur des tâches répétitives à réaliser dans des délais compressés. C'est aussi enfin un enjeu majeur dans les métiers du soin, et plus largement du *care*.

Pourtant, ces dossiers sont aussi ceux que nos interlocuteurs estiment à la fois les plus difficiles à traiter, et dont le traitement se révèle le plus insatisfaisant au regard des résultats. Ce sont les dossiers sur lesquels l'intervention des représentants syndicaux estiment que leur action est la plus entravée.

Les interlocuteurs dénoncent souvent le manque de volonté de l'employeur de s'atteler à traiter le fond des problèmes : organisation du travail, intensification du travail, sous-effectifs, manque de visibilité et d'autonomie, perte de sens, voire management toxique opéré par certaines personnes identifiées.

Le plus souvent, même s'il y a quelques exceptions, on observe surtout de la part des employeurs une tendance à l'individualisation des problèmes et à la « psychologisation » (avec notamment la mise en place de cellules d'écoute ou un traitement individuel et au cas par cas avec le management, voire un renvoi sur la vie privée ou la personnalité de la personne concernée).

Il y aurait également une faiblesse de la logique de prévention (sauf pour les déménagements et les nouveaux espaces de travail, ainsi que pour ce qui se fait parfois en matière de QVT, lorsqu'elle n'est pas purement « cosmétique »). Souvent, ce sont des baromètres sociaux très généraux qui font office de dispositif de prévention, ou au mieux, un numéro d'écoute psychologique externe. Dans quelques cas cependant on trouve la mise en place d'un observatoire ou comité de pilotage sur le sujet, de formations destinées au management, d'études menées par des cabinets conseil. Mais, *in fine*, le lien est peu fait avec l'organisation du travail, en tout cas en termes d'actions (recrutements, réorganisations, charges de travail,

objectifs, mode de management ...). Pour certains interviewés, le droit d'alerte est plus utile que les IRPs face à un management toxique et ils l'utilisent dans ce contexte.

Ce rejet d'une approche sur le fond rejaillirait sur le fonctionnement des IRP à ce sujet et sur les pratiques possibles des élus. En effet, là aussi le traitement de ces questions de RPS est souvent limité au cas par cas, avec peu d'analyses des situations et de réflexion plus large. Il donne souvent lieu à un constat de désaccord sur le diagnostic (plus orientés vers le fonctionnement collectif et l'organisation du travail en ce qui concerne les élus). Pas ou peu d'actions en ressortent au-delà d'éventuelles solutions individuelles. Ces dernières s'opèrent d'ailleurs souvent en dehors du cadre de l'IRP en passant directement par le management et dans la discrétion, empêchant ainsi une montée en généralité possible et un examen plus transverse ou un suivi impliquant les élus. Parfois une enquête est demandée à la médecine du travail ou un droit d'alerte est utilisé. Mais, globalement, les élus disent à quel point ces questions sont délicates à traiter, notamment pour parvenir à faire passer l'employeur à l'action. Cela peut engendrer pour eux des frustrations, le sentiment d'être démunis et un certain fatalisme.

- Des représentantes et représentants du personnel parfois concernés de près et personnellement par les RPS

Enfin, il faut souligner que parmi les élus interviewés qui s'impliquent sur les sujets des risques psychosociaux et de la santé mentale au travail, plusieurs y ont été confrontés personnellement dans leur expérience en entreprise. On observe que les représentants qui tentent d'agir pour une meilleure prise en charge collective des risques en matière de santé mentale ont parfois une expérience de première main de ces problématiques. Une partie de nos interviewés membres de CSSCT indiquent qu'elles et ils attachent de l'importance au thème de la santé au travail car elles ou ils sont, ou ont été, personnellement concernés au titre de leur situation professionnelle ou de leur fonction syndicale ou RP (P7, Elue du CSE, + de 500 salariés, Fédération des Banques et Assurances, Assurance ; P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie).

« Il y a à peu près 5 ans maintenant j'ai alerté sur des problèmes de RPS graves en tant que secrétaire du CHSCT, et cela m'a valu d'être mis au placard. » (P8, Elu du CSE, membre de la CSSCT, + de 500 salariés, Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines, Chimie)

Chapitre IV. Petites entreprises : une réforme inutile ?

Notre étude rend compte des effets de la réforme de 2017 sur la prévention et la prise en charge des thématiques de santé dans une grande variété d'entreprises. Pour saisir le maximum de situations, nous avons souhaité intégrer les petites entreprises à l'échantillon des entretiens qualitatifs. Cette catégorie d'entreprises est singulière par bien des aspects, notamment en raison de l'absence quasi-généralisée de représentation collective des salariés et d'une pratique solidement ancrée de régulations interpersonnelles « bricolées » au quotidien sur les lieux de travail.

Les petites entreprises occupent de fait une place à part dans le système français de relations professionnelles. Elles mettent constamment les normes légales et conventionnelles à l'épreuve, en termes d'effectivité et d'application sur le terrain. Elles se tiennent à bonne distance d'un droit qui paraît lui-même éloigné, pensé par et pour les plus grandes entreprises, lorsqu'il ne renonce pas tout simplement par avance à réguler les relations de travail dans les petites entreprises. Ainsi, le système des seuils d'effectifs salariés, qui accompagne le droit social moderne depuis son apparition, a systématiquement permis aux plus petites entreprises d'échapper aux contraintes légales. En dessous de 11 salariés, et même en dessous de cinquante, les obligations légales sont inexistantes ou largement allégées.

De fait, les petites entreprises occupent une place singulière qui les situe aux marges du système de relations professionnelles. En raison des nombreuses exonérations sociales dont elles bénéficient, et de leur mode privilégié de régulation reposant sur les compromis interindividuels quotidiens, elles bénéficient d'un régime d'exception... pour meilleur et souvent, pour le pire.

Cette situation n'a rien de naturelle. Elle repose au contraire sur la conjonction de facteurs socio-historiques et de mobilisations collectives qui ont permis à la catégorie de se construire aux marges du système de relations professionnelles. La santé au travail va d'ailleurs constituer l'une des premières occasions pour le législateur de distinguer les petites entreprises des grandes, au motif que les exigences ne pourraient s'appliquer uniformément à des entreprises de taille et d'importance différentes.

Et c'est justement à propos de la santé au travail que les petites entreprises détonnent dans le paysage. En effet, toutes les études consacrées aux conditions de travail et d'emploi dans les entreprises montrent qu'elles s'améliorent à mesure que la taille des entreprises augmente : cela se vérifie pour la rémunération, l'épargne salariale, le temps et les horaires de travail, la précarité de l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les avantages sociaux divers ou encore la représentation collective et le droit syndical. La seule exception notable est celle de la santé au travail. Un « paradoxe » récemment étudié par Fanny DARBUS et Emilie LEGRAND (2023), que nous abordons également dans le cadre de cette étude avec des compléments de littérature (1). Un cas d'enquête originale complète ce chapitre, à partir

d'entretiens réalisés auprès d'élus des « Communautés de Formation Rurales » – les « CFR », qui sont de petites structures de formation professionnelle réparties sur tout le territoire (2).

1. LE PARADOXE DE LA SANTE AU TRAVAIL DANS LES PETITES ENTREPRISES

Historiquement, la santé au travail va être l'un des tout premiers thèmes dont les législateurs vont s'emparer pour intervenir dans les affaires des entreprises. Et c'est par ce thème et à la suite de cette législation que va se constituer les classifications d'entreprises que nous utilisons encore aujourd'hui. Notamment, la distinction entre « petites » et « grandes » entreprises, qui s'est progressivement affinée, apparaît avec les premières lois sociales.

Il y a donc un lien historique entre la santé au travail et l'existence des petites entreprises comme catégorie spécifique de l'action publique.

o La législation sociale sur la santé et la création des « petites entreprises »

C'est dans l'Angleterre du XIXe siècle que se joue le bras de fer entre les patrons et les réformateurs sociaux. L'enjeu est celui de la constitution d'un droit social moderne, c'est-à-dire l'établissement de règles et de dispositifs de contrôle dans la patrie qui a donné naissance au libéralisme. L'intervention de l'État est donc tout sauf évidente, puisque chaque règle est perçue comme une atteinte à la liberté économique.

Deux sujets vont cependant permettre de poser les premières limites à cette liberté : la santé, et l'éducation. Il faut des sujets aussi centraux et essentiels pour que les pouvoirs économiques acceptent – non sans mal – l'apparition de ces contraintes législatives.

Karl Marx consacre les dernières pages du livre I du Capital à cette histoire, qui est celle de la création d'une lente et difficile de la « législation de fabrique », destinée à réglementer les conditions de travail dans les « fabriques » qui sont les établissements les plus importants – contrairement aux ateliers, qui correspondent aux petites entreprises.

Par exemple, la réglementation sanitaire est ainsi « *rédigée de telle sorte que le capitaliste peut aisément l'é luder* » (p.346), et sa portée est plus que limitée : blanchiment des murs, rares mesures de propreté, ventilation et précaution contre les machines les plus dangereuses... Cela n'empêchera pas une « résistance fanatique » de la part des fabricants. Pourtant, la situation des premiers temps du capitalisme industriel est critique, voire abominable pour les travailleurs. Au milieu du XIXe siècle, les médecins rapportent les dégâts humains lourds dus au manque généralisé de protection, qui vont de la mort à l'infirmité à vie. La généralisation des fabriques laisse craindre, si rien n'est fait, une démultiplication des accidents graves. Pour Marx, le fait même que l'État doive intervenir pour limiter les dégâts résume bien des aspects du capitalisme : « *Qu'est-ce qui pourrait mieux caractériser le mode de production capitaliste que cette nécessité de lui imposer par des lois coercitives et au nom de l'Etat les mesures les plus simples ?* » (op. cit.).

Puisqu'il est difficile de s'opposer à ce que la santé des travailleurs soit protégée, les patrons mobilisés contre la législation sanitaire vont utiliser d'autres arguments. La logique est la suivante : dans la mesure où il est impossible d'imposer les mêmes normes à tout le monde,

il faut renoncer à ces normes. L'exemple donné est celui d'une norme sanitaire, qui définit un minimum de cinq cents pieds cube d'air par travailleur, pour leur éviter de nombreuses maladies respiratoires [soit 14 mètres cubes, une surface de 2,5x2,5x2,5 mètres]. Or, dit Marx, cette norme ne peut être appliquée que dans les plus grandes industries – les fabriques –, qui ont les moyens de la mettre en œuvre. Pour les plus petites, ce serait la fermeture assurée. La législation sanitaire serait donc fatale pour la petite industrie, et par ricochet, fatale aux principes fondamentaux de la liberté individuelle et de la propriété privée – autant dire, fatal à la société moderne : *« Eh bien, si par toutes ces mesures coercitives, la législation pousse d'une manière indirecte au remplacement des petits ateliers par des fabriques, empiétant par-là sur le droit de propriété des petits capitalistes et constituant aux grands un monopole assuré, il suffirait d'imposer à tout atelier l'obligation légale de laisser à chaque travailleur une quantité d'air suffisante, pour exproprier d'une manière directe et d'un seul coup des milliers de petits capitalistes ! Cela serait s'attaquer à la racine même de la production capitaliste, c'est-à-dire la mise en valeur du capital, grand ou petit, au moyen du libre achat et de la libre consommation de la force de travail. Aussi, ces cinq cents pieds d'air suffoquent la législation de fabrique. La police de l'hygiène publique, les commissions d'enquête industrielles et les inspecteurs de fabrique en reviennent toujours à la nécessité de ces cinq cents pieds cubes et à l'impossibilité de les imposer au capital. Ils déclarent ainsi en fait que la phthisie et les autres affections pulmonaires du travailleur sont des conditions de vie pour le capitaliste »* (op. cit., p.347).

S'il n'est pas possible de demander aux petites entreprises d'appliquer les mêmes normes que les plus grandes, peut-on envisager qu'elles bénéficient d'exonérations ? Le législateur anglais va suivre cette piste, en réservant les protections aux salariés des fabriques, et seulement dans certains secteurs comme la filature et du tissage mécanique. De fait, il existe des industries *libres* qui échappent à la législation : ce sont des secteurs entiers qui sont non concernés. Et dans les secteurs concernés, les petites industries sont exemptées... ce qui pose un sérieux problème aux patrons des plus grandes. Une commission d'enquête consacrée à la limitation du temps de travail des enfants résume le fond du problème : *« Ce serait une injustice à l'égard des grands entrepreneurs (...) que de soumettre leurs fabriques au règlement, tandis que (...) la petite industrie n'aurait à subir aucune limitation légale du temps de travail. Les grands fabricants n'auraient pas seulement à souffrir de cette inégalité dans les conditions de la concurrence au sujet des heures de travail, leur personnel de femmes et d'enfants serait en outre détourné à leur préjudice vers les ateliers épargnés par la loi. Enfin cela pousserait à la multiplication des petits ateliers qui, presque sans exception, sont les moins favorables à la santé, au confort, à l'éducation et à l'amélioration générale du peuple »* (op. cit., p.353).

En suivant ces logiques, il y aurait donc une impasse : appliquer uniformément la législation sociale à toutes les entreprises condamnerait les plus petites ; exonérer les petites condamnerait les plus grande... Au final, la Commission sur le travail des enfants conclut à la nécessité d'étendre son champ d'application à plus d'un million quatre cent mille enfants, adolescents et femmes dont la moitié est occupée dans les petites industries. De nouveaux secteurs sont intégrés à la législation. Ce faisant, Marx considère qu'elle sert les intérêts des grandes entreprises et va à l'encontre des plus petites.

La différence entre petites et grandes industries s'institutionnalise ensuite avec l'adoption de deux cadres légaux distincts promulgués en août 1867. Les petites dépendent du *Workshop Regulation Act* tandis que les grandes dépendent du *Factory Acts extension Act*. Cependant, pour Marx, le bilan de ces premières tentatives de régulation du capitalisme industriel, petit et grand, est sans appel : « La « loi pour la régularisation des ateliers », misérable dans tous ses détails, resta lettre morte entre les mains des autorités municipales et locales, chargées de son exécution. » (op. cit., p. 354-355).

Ce rapide rappel historique permet de relier la thématique de la santé à celle des petites entreprises, et de montrer que les débats contemporains n'ont rien à envier à ceux d'hier. En termes de santé comme pour tout autre sujet social ou fiscal, la discussion se positionne toujours sur la légitimité de la règle, sa pertinence et son applicabilité pour les plus petites entreprises. Partant, ces débats cristallisent les catégories et contribuent à consolider l'exception dont les petites entreprises font l'objet.

Deux siècles plus tard, elles continuent d'être traitées différemment, en France comme à l'étranger. Une étude de l'OIT s'est intéressée à cette question et montre notamment que la santé est le sujet qui fait l'objet du plus grand nombre d'exceptions dans les législations nationales.

- Des petites entreprises exclues du droit commun du travail

Une étude réalisée par Ana Maria Vargas pour le compte de l'OIT s'est spécifiquement intéressée aux dérogations dont les petites entreprises font l'objet dans 16 pays du monde : l'Allemagne, le Brésil, la Chine, la Colombie, le Costa Rica, l'Égypte, l'Espagne, la Fédération de Russie, le Mexique, le Népal, le Pérou, le Sri Lanka, la Suède, la Turquie et la République-Unie de Tanzanie (VARGAS, 2020). L'analyse comparative part du constat qu'en dépit de leur importance numérique, les travailleurs indépendants et les salariés des micros, petites et moyennes entreprises sont systématiquement couverts par une législation sociale moins favorable que ceux des grandes entreprises. Cette différence de traitement, institutionnalisée, est par ailleurs souvent justifiée par la volonté du législateur de ne pas faire obstacle ou freiner le développement des entreprises. Dans les 16 pays étudiés, le nombre et l'intensité des obligations sociales diminuent avec la taille des entreprises – une logique dégressive que l'on retrouve également en France.

La catégorie des indépendants (*self-employed*), des micros, petites et moyennes entreprises est vaste et intègre des réalités parfois éloignées. Ainsi, les salariés des moyennes entreprises bénéficient d'une législation quasi-identique à celle des plus grandes, tandis que ceux des petites et plus encore des très petites entreprises s'en éloignent de plus en plus. Pour autant, une limite basse existe. En effet, l'étude montre aussi qu'aucun des 16 pays étudiés n'a fait le choix d'exclure totalement ces travailleurs de l'application du droit du travail. En revanche, de nombreux pays optent pour des formules d'adaptation du droit. Ana Maria Vargas reprend dans son rapport la typologie de Fenwick et al., qui identifie quatre modalités de variations de couverture législative en fonction de la taille des entreprises (FENWICK et al. 2007) :

- **L'application égale** de la loi, indépendamment de la taille des entreprises : la Chine est le seul pays parmi les 16 étudiés qui ne fait pas de distinction dans l'application de la loi. Cependant, ce pays fait figure de cas particulier au regard des spécificités de son système de relations professionnelles, selon l'étude publiée par l'OIT qui relaie aussi les conclusions de plusieurs travaux universitaires.
- Les **exclusions sélectives** : ce régime, qui est le plus courant, consiste à intégrer des « *dispositions spéciales dans la législation générale du travail [qui] excluent les entreprises inférieures à un certain seuil de certaines exigences* » (VARGAS, 2020, p.14)⁶. Sortir les petites entreprises du champ d'application des lois sociales, en raison de la faiblesse de leurs effectifs, est donc la méthode la plus courante dans l'échantillon international étudié, et il s'agit également d'une modalité privilégiée en France. Mais toutes les thématiques sociales ne sont pas égales vis-à-vis de ces exclusions sélectives, et ce sont les questions de santé et sécurité au travail qui sont les plus touchées (voir ci-dessous)
- Les « **régimes spéciaux** » consistent à élaborer des législations du travail parallèles. En ce sens, « *les entreprises inférieures à un certain seuil sont exclues de l'application générale des lois du travail et, à la place, il existe un régime juridique spécial avec des normes inférieures qui s'applique à elles (comme au Brésil et au Pérou)* » (op. cit.).
- **L'exonération totale**. Cette modalité radicale exclue totalement une catégorie d'entreprise du champ d'application du travail. L'étude considère que cette modalité n'est plus à l'œuvre depuis que le Népal y a renoncé en 2017.

Les exclusions sélectives sont donc la formule la plus courante pour faire varier les niveaux d'obligations sociales selon la taille des entreprises. Plusieurs droits considérés comme fondamentaux ne souffrent d'ailleurs pas d'exception comme l'interdiction du travail des enfants, du travail forcé ou encore la défense de la liberté d'association (un point discuté concernant la Chine dans la mesure où, dans ce pays, l'adhésion est obligatoire à la *All-China Federation of Trade Unions*).

A l'inverse, d'autres droits sont davantage concernés. Ainsi, l'étude de l'OIT constate que « *l'exclusion la plus courante dans les pays étudiés concerne l'obligation de créer un comité de sécurité et de santé au travail (SST) ou de désigner des délégués à la SST. Douze pays étudiés dispensent les entreprises inférieures à un certain seuil de l'obligation de créer un comité de SST* » (op. cit., p.14). Même dans les pays ayant relativement peu recours aux dérogations, comme c'est le cas de l'Afrique du Sud qui n'utilise que deux exceptions au droit du travail, la santé et sécurité n'est pas épargnée. En Afrique du Sud donc, l'une des deux exceptions concernant les petites entreprises touche à la santé puisque l'élection de représentants SST n'est possible qu'à partir de 20 salariés (l'autre exception a trait au dialogue social et à la représentation collective, puisque la création de « forums de site » - *workplace forums* – ne se déclenche qu'au-dessus de 100 salariés).

⁶ Les citations traduites sont faites par les auteurs du rapport IRES et ne sont pas des traductions officielles de l'OIT. In case of a translation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This translation was not created by the International Labour Office (ILO) and should not be considered an official ILO translation. The ILO is not responsible for the content or accuracy of this translation.*

Concernant plus précisément la SST, l'étude de l'OIT distingue deux dimensions : celle de la couverture législative, et celle des dispositifs spécifiques de santé et sécurité. La première souffre peu d'exception, puisque « *les lois sur la sécurité et la santé au travail (SST) s'appliquent généralement à tous les travailleurs, quelle que soit la taille de l'entreprise* ». Certains pays excluent cependant des catégories de travailleurs bien précises, comme les travailleurs domestiques en Espagne et en Turquie, même si les particuliers employeurs espagnols sont responsables des bonnes conditions de travail et d'hygiène de leurs salariés. Au Sri Lanka, ce sont les travailleurs de l'agriculture, des bureaux (publics et privés) et du secteur des transports qui échappent à la couverture législative en matière de santé-sécurité au travail. Mais en dehors de ces cas particuliers, la norme est celle d'une application législative égale quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il en va tout autrement lorsque l'on s'intéresse aux dispositifs de santé-sécurité dans les entreprises. Sur ce point, les dérogations dont les plus petites font l'objet sont nombreuses : « *treize pays étudiés exemptent les petites entreprises d'exigences particulières en matière de SST, telles que la création d'un comité de sécurité, la réalisation d'une évaluation des risques ou la nomination d'un responsable de la sécurité.* » (op. cit., p.25). Les seuils varient fortement d'un pays à l'autre, de même que les dispositifs associés. Il faut dépasser 50 salariés dans un établissement mexicain pour qu'il soit dans l'obligation d'évaluer l'environnement de travail du point de vue de la SST, et d'adapter ses installations pour les personnes handicapées. En Chine, un « comité de sécurité de production » ou un « responsable de la sécurité » à plein temps sont nécessaires à partir de 100 salariés (contre 300 avant 2014).

D'une manière générale, les pays étudiés utilisent un système de seuils d'effectifs pour déclencher les obligations de création de comités et de représentants de SST : « *la plupart des pays fixent un seuil de 5 à 20 travailleurs pour l'élection des représentants à la SST* » (op. cit., p.25).

Quelques exceptions existent, notamment en Amérique du Sud. « *La Colombie dispose d'un système de gestion de la SST obligatoire pour toutes les entreprises, quel que soit leur nombre d'employés.* » Des contrôleurs du travail (*vigía ocupacional*) sont en effet requis quelle que soit la taille de l'entreprise. Au Pérou, un système similaire existe avec les superviseurs de la sécurité et de la santé (*supervisor de seguridad y salud*), exigés dans toutes les entreprises.

Nous traduisons page suivante le tableau présenté dans l'étude de l'OIT qui récapitule, pour les 16 pays de l'échantillon, « *l'étendue de l'application des lois sur la SST aux petites entreprises ainsi que le nombre minimum d'employés que les entreprises doivent avoir pour la mise en place de mécanismes de consultation en matière de SST (tels que des comités élus, des délégués ou des représentants choisis parmi les travailleurs)* » (op. cit.)

Pays	Lois et réglementations SST	Seuils pour la création de comités SST	Pays	Lois et réglementations SST	Seuils pour la création de comités SST
Brésil	√	-	Pérou	√	* > 1 > 20
Chine (a)	√	-	Fédération de Russie (b)	√	-
Colombie	√	* > 1 > 10	Afrique du Sud	√	* > 20
Costa Rica	√	* > 10	Espagne	√	* > 5 > 50
Égypte (a)	√	-	Sri Lanka	√	* > 25
Allemagne	√	* > 20	Suède	√	* > 5
Mexique	√	-	Turquie	√	* ≥ 50
Népal	√	* ≥ 20	République Unie de Tanzanie	√	* > 20

√ : Application égale quelle que soit la taille de l'entreprise

* : Exclusions sélectives (les obligations varient en fonction de la taille des entreprises, au-delà des seuils indiqués > au nombre de salariés)

- : information indisponible

Notes : (a) : « Les règles de SST s'appliquent à toutes les entreprises en Égypte, y compris le secteur de la construction, les établissements commerciaux et l'agriculture. Des dispositions spécifiques s'appliquent aux établissements de plus de 15 à plus de 50 salariés (...) (b) Conformément au Code du travail de la Fédération de Russie du 30 décembre 2001, art. 218, des comités de protection du travail (commissions) peuvent être créés à l'initiative de l'employeur et/ou à l'initiative des salariés ou de leur organe représentatif. » (op. cit., p. 26)

D'une manière générale, la santé-sécurité apparaît ainsi comme un domaine particulièrement peu soutenu par les pouvoirs publics lorsqu'il s'agit d'outiller les entreprises et les travailleurs en dispositifs spécifiques. Si l'intérêt pour la question semble bien partagé dans les différents pays étudiés, les exonérations dont les petites entreprises font l'objet sont tout autant partagées. Il reste à produire des efforts considérables pour promouvoir la prise en charge effective de la santé-sécurité dans les petites entreprises, notamment parce que ces entreprises « résistent » aussi, à leur manière, aux dispositifs institutionnalisés de la santé au travail.

C'est ce que montrent Émilie Legrand et Fanny Darbus dans un ouvrage récent consacré à la santé et au travail dans les TPE (F. DARBUS et E. LEGRAND, 2023).

○ La santé dans les petites entreprises : un paradoxe ?

Comment justifier les exceptions dont les petites entreprises font l'objet ? Nous avons vu avec les législations de fabrique et d'atelier dans l'Angleterre du XIXe siècle qu'un principe de « bon sens » est souvent mobilisé. Certaines règles seraient tout simplement inapplicables en

pratique dans des entreprises de petite taille – comme les cinq cents pieds cubes d’air de Marx. Un autre argument plus subtil consiste à avancer l’idée que les règles « telles qu’elles sont pensées » ne sont pas adaptées aux petites entreprises. Produites par et pour les plus grandes, avec une logique fortement institutionnalisée et formalisée, elles ne font pas sens dans la petite entreprise qui fonctionne sur un modèle culturel différent, basé sur les relations interpersonnelles et les arrangements au jour le jour.

Ce modèle « pragmatique » expliquerait d’ailleurs l’un des paradoxes des petites entreprises lorsqu’il est question de santé au travail. Les statistiques existantes montrent en effet que les petites entreprises présentent un profil plutôt avantageux sur ce thème.

Une publication de la Dares de 2009 pointait déjà cette situation (EUZENAT, 2009). Dans les entreprises de 1 à 9 salariés, le taux de fréquence des arrêts de travail était de 20 %. Ce taux augmente ensuite à 30 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés, descend de quelques points pour les entreprises de 50 à 199 salariés, atteint les 25 % pour les entreprises de 200 à 499. Seules les plus grandes, qui occupent plus de 500 salariés, présentent un taux d’arrêts de travail inférieur avec 15 % de fréquence d’AT. Autrement dit, la courbe est en U inversé, avec les plus faibles taux d’arrêts de travail aux deux extrémités.

Cette situation a suscité plusieurs explications et interprétations. Certaines sont optimistes. Dans ce cas, les meilleurs résultats en termes de santé obtenus par les petites entreprises pourraient s’expliquer par un plus grand sentiment d’appartenance de la part des salariés. Ce sentiment tiendrait à la taille réduite des entreprises, assurant plus facilement à chaque salarié la possibilité d’apprécier sa contribution à la vie collective. Ce sont les questions aujourd’hui incontournables du sens et de la reconnaissance au travail auxquelles les petites entreprises répondraient ainsi « par nature », en raison de leurs effectifs réduits. Nous retrouvons ici une idée dérivée des logiques de l’action collective mises en avant par Mancur Olson. Pour ce théoricien de l’action collective, l’appartenance à un grand groupe facilite les comportements de « passager clandestin », dans la mesure où une absence d’implication individuelle est suffisamment imperceptible pour ne pas être remarquée (OLSON, 1978). En revanche, dans les petits groupes, chaque présence et chaque implication compte. La contribution individuelle à l’action collective est alors largement plus appréciée et valorisée.

Les arrangements quotidiens, interpersonnels, sont également mis au crédit des petites entreprises. Ces formes souples et pragmatiques de régulation assureraient un climat protecteur en termes de santé au travail.

Si certaines explications sont plutôt optimistes, d’autres en revanche suspectent les bons résultats des petites entreprises de cacher une réalité moins positive. Ainsi, des travaux mettent en avant que les données recueillies auprès des petites entreprises seraient fragiles, voire incomplètes. Des mécanismes de sous-déclaration et d’invisibilisation contribueraient à sous-évaluer l’importance des problématiques de santé dans les petites entreprises.

Émilie LEGRAND et Fanny DARBUS vont dans ce sens. Elles ont étudié trente entreprises de moins de 10 salariées dans les secteurs de la coiffure, de la restauration et du BTP en 2018-2019 dans le cadre d’une étude financée par la Dares. L’essentiel de ce travail est publié dans

un ouvrage paru en 2023, qui cherche à comprendre le « paradoxe des TPE » à propos des questions de santé-sécurité au travail. Elles tirent trois conclusions de ce travail approfondi :

- L'état de santé réel des salariés des TPE dans les trois secteurs étudiés est plus préoccupant que ne le laisse entendre les statistiques publiques, notamment sur « *les accidents du travail, les maladies professionnelles ou les arrêts de travail* » (op. cit., p.135). En effet, les situations sont problématiques mais ne font pas l'objet de signalement : « *les pénibilités mentales et physiques sont bel et bien présentes, mais on ne s'en plaint pas, on n'en parle pas, surtout si aucune sortie du métier n'est envisagée ou envisageable, tant du côté des salariés que des patrons* » (op. cit.).
- Les dispositifs institutionnels sont mis à distance, réappropriés sur le terrain.
- La bonne ambiance joue « comme une régulation centrale. « *C'est ce que les patrons de TPE font de et à l'organisation du travail, tant au moment de la conception de l'activité qu'au quotidien, qui détermine largement le degré de contraintes auxquelles les salariés et leur santé sont exposés* » (op. cit., p.136).

o Les réformes Macron sans réels effets sur la santé dans les TPE-PE

Lors de nos différents entretiens réalisés avec des élus de petites entreprises (n = 5), il est ressorti sans grande surprise que les ordonnances de 2017 avaient eu des effets imperceptibles sur leur quotidien. En effet, les modalités de prise en charge des questions de santé dans les entreprises de moins de 50 salariés n'ont quasiment pas changé avec la création des CSE.

o Les dispositifs spécifiques : accompagnement par l'INRS et création de « subvention prévention TPE »

Les petites entreprises font l'objet d'une vigilance particulière de la part des acteurs de la santé. Conscients que les parties prenantes, et notamment les employeurs, peuvent se sentir démunis vis-à-vis de leurs obligations, des systèmes d'aides extérieurs aux entreprises sont mis à disposition.

L'INRS par exemple déploie en ligne des outils d'auto-diagnostic des risques professionnels, avec des entrées par secteur.

2. ENQUETE DE TERRAIN : LE CAS DES « COMMUNAUTÉS DE FORMATION RURALES »

Les « Communautés de Formation Rurales » (CFR) sont des établissements scolaires privés sous contrat avec l'État.

Ils présentent de nombreuses spécificités : un statut associatif, l'accueil de jeunes et d'adultes, des places en internat, une offre de formation professionnelle, en alternance, de la quatrième à l'enseignement supérieur, une culture de l'éducation populaire, de la démocratie sociale et des pédagogies alternatives, ainsi que de forts ancrages locaux dans le monde rural. La gestion de chaque CFR est partagée entre des professionnels de l'éducation, des parties prenantes locales et les familles des élèves, réunis en association.

Les CFR existent depuis 1937, et sont répartis sur l'ensemble du territoire. On compte environ 500 CFR en France, qui accueillent 90 000 élèves ou stagiaires adultes en formation. Parmi eux, 44 000 sont des élèves sous statut scolaire dépendant du ministère de l'Agriculture, 15 000 sont des apprentis principalement dans des formations de l'Éducation nationale et 31 000 sont des stagiaires de la formation professionnelle continue. Selon les informations données par le site des CFR, chaque Communauté accueille en moyenne 150 élèves et 78 stagiaires adultes en formation professionnelle continue.

Les classes, dont les formateurs doivent s'occuper, réunissent entre 15 et 30 élèves : « si vous lisez les textes des CFR, on va dire qu'on est en petits effectifs. C'est les textes officiels. Après, ça va de, dans le meilleur des cas, 15 élèves, dans le pire des cas 30 élèves. » La logique pédagogique voudrait que les classes concernent peu d'élèves, pour travailler en petits groupes et accompagner au mieux chaque élève, tandis que la logique gestionnaire pousse pour agrandir les groupes :

« Il y avait 13 élèves dans une classe et 17 dans l'autre. Effectivement à un moment donné il s'est posé la question s'il n'allait pas rassembler pour faire 30. Et devant le mécontentement, il a dit « On va rester à 13 et 17. »

Selon les spécialités professionnelles des CFR, les publics accueillis sont différents, notamment au niveau de la répartition par sexe :

« Nous, par exemple qui sommes dans l'agriculture, on va plutôt avoir un public masculin. Et on a des CFR qui sont dans le service à la personne dans le milieu rural, eux, c'est plutôt féminin. Et effectivement, c'est rigolo qu'on discute entre collègues, on voit qu'on n'a pas les mêmes problématiques. »

Du point de vue des salariés, le site internet des CFR indique que les établissements sont sous la responsabilité d'une équipe composée d'un directeur et de formateurs. Avec les autres salariés (secrétaire, maîtresse de maison, animateur, homme d'entretien, surveillant...), ils forment « l'équipe éducative ». En moyenne, les équipes éducatives comptent 17 salariés : un directeur, deux secrétaires, dix moniteurs-formateurs, un surveillant-animateur, une personne à l'entretien, deux maitres de maison.

Les CFR sont donc des structures de petite taille, qui n'ont pas connu les CHSCT puisqu'elles ne dépassaient jamais les 50 salariés. La réforme n'a donc pas changé « grand-chose » dans la prise en charge des questions de santé dans les CFR : « ça n'a pas tellement changé aussi entre un délégué du personnel ou un CSE. Pour nous, ça n'a pas changé grand-chose (...) on est passé de délégué du personnel à CSE, mais ça n'a pas changé grand-chose dans les faits. »

En termes de relations professionnelles, les CFR disposent de leur propre convention collective. Une Union Nationale des CFR regroupe toutes les Communautés. Ces dernières sont aussi rattachées à un échelon de proximité, territorial. Une Communauté est donc nécessairement rattachée à une fédération départementale (ou territoriale ou régionale depuis la loi Notre). Il y a ainsi trois niveaux de gouvernance : le national avec l'Union Nationale, les fédérations territoriales, et les CFR qui sont des associations indépendantes.

Cette superposition de niveaux a des conséquences sur le traitement des questions de SST. En effet, selon des élus interviewés, certains sujets sont ballotés d'un niveau à l'autre. Les élus peuvent identifier des difficultés ou des risques dans une structure et interpeller leur fédération territoriale pour qu'elle intervienne, et cette dernière renvoie à la responsabilité... de la CFR concernée :

« Du coup moi-même et en discutant avec d'autres délégués syndicaux, on est vraiment embêtés parce qu'on ne sait pas comment interpeller sur ces problèmes-là et comment faire bouger les choses. Parce que chacun, souvent, dans chaque [Communauté], reste sur sa position, c'est-à-dire ne veut pas prendre en compte la souffrance de certains salariés. Et puis au niveau de la fédération, c'est « Oui, mais nous on est juste fédération, ce qui se passe dans l'entreprise on n'y peut rien, c'est à l'entreprise de gérer son truc ».

Les élus reconnaissent d'ailleurs qu'il n'est pas toujours évident pour une fédération d'intervenir dans les affaires d'une structure, pour tout un ensemble de raisons. Si l'intervention est considérée comme trop brutale ou injustifiée, des conseils d'administrations peuvent démissionner et aggraver encore plus la situation locale. Les fédérations doivent donc agir avec prudence, ce qui ne facilite pas leur prise en charge des questions de santé.

La convention collective organise aussi les relations sociales d'une façon originale, en permettant la désignation de délégués syndicaux sur la base fédérale territoriale :

« Lorsque l'ensemble du personnel atteint 50 salarié.es pour l'ensemble des associations concernées dans le secteur géographique englobé par ladite fédération [départementale], chaque syndicat peut désigner un délégué [...] Lorsque le nombre de salarié.es ainsi déterminé n'atteint pas 50, chaque syndicat peut : soit désigner un délégué commun à plusieurs fédérations proches les unes des autres, soit désigner un délégué propre à cette fédération mais disposant d'un crédit d'heures moindre. »

Lors de notre enquête, nous avons pu interroger trois élus CFDT de CFR qui occupent des mandats différents – élu du CSE, délégué syndical territorial ou délégué national –, pour mieux comprendre les enjeux de santé dans ces petits établissements.

Philippe est l'un de ces délégués syndicaux départementaux. Il est « rentré » dans une CFR en 1993, en tant que formateur. Son activité concrète consiste d'abord à donner des cours aux élèves. Ensuite, elle s'inscrit dans ce que la convention collective appelle « la fonction globale ». Pour Philippe, cette fonction « fourre-tout » intègre les relations avec les parents, la responsabilité d'une classe, les relations avec les maîtres de stage des élèves, et évidemment les relations avec les élèves eux-mêmes. La fonction « globale » peut également intégrer des « missions complémentaires » comme l'organisation de veillées pour les élèves en internat.

Il n'adhère pas tout de suite à une organisation syndicale. C'est à l'occasion du passage aux 35h qu'il découvre la CFDT. Le fait que l'organisation se soit mobilisée pour que les CFR respectent la nouvelle loi sur le temps de travail le convainc de la rejoindre : « *Je me suis dit, la CFDT s'est battue pour nous, donc j'adhère à la CFDT* ». Il prend ensuite rapidement des

mandats de représentants du personnel. En 2008, en remplacement d'un DS parti à la retraite, il est élu délégué syndical départemental par les adhérents CFDT des Communautés de Formation du département. Philippe n'a reçu aucune formation sur les questions de SSCT et de prévention :

« Formé, non. Ça, c'est sûr. Sensibilisé, oui, à travers je dirais malheureusement tous les retours de personnes qui se sentent mal. Donc j'essaie d'intervenir, mais je ne suis pas formé à ça. »

Au moment de l'enquête, Philippe occupe donc un mandat original de délégué syndical territorial, dont le périmètre couvre toutes les CFR de son département. Il reste, par ailleurs, formateur dans sa CFR de rattachement, même s'il n'est pas élu au CSE de cette Communauté (au moment de l'enquête, elle compte une vingtaine de salarié.es).

Il est ainsi l'interlocuteur privilégié des adhérents des différents CFR de son territoire, qui sont souvent peu nombreux dans chaque Communauté :

« En fait on a très peu d'adhérents dans les [Communautés de Formations Rurales]. Parfois, on n'en a qu'un seul dans une [communauté], deux dans l'autre donc il n'y a pas de section syndicale par [communauté]. » Son rôle consiste ensuite à veiller à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi dans les différentes [CFR]. Enfin, il siège à la commission paritaire départementale, où sont abordées les questions sociales des [CFR] du territoire. Il s'agit d'une instance indispensable sans laquelle le dialogue social serait inexistant : « Chaque [communauté] est une petite entreprise, et s'il n'y avait pas ça, d'un point de vue institutionnel en fait il n'y aurait effectivement aucun délégué syndical. »

Nous retrouvons ici la problématique classique des petites entreprises qui ne disposent pas en interne de représentations collectives institutionnalisées, et pour lesquels il faut créer des dispositifs adaptés, souvent sur une base territoriale. Ainsi, ces commissions paritaires des CFR évoquent d'autres dispositifs territoriaux existant comme les Commissions Paritaires Régionales de l'Artisanat ou les CPR Interprofessionnelles. La situation dans le département de Philippe est plutôt favorable. Elle permet au dialogue social de se dérouler dans de bonnes conditions, ce qui n'est pas le cas dans tous les territoires.

Il existe donc deux niveaux de dialogue social auxquels les questions de prévention, de santé et de sécurité peuvent être prises en charge : le niveau local de chaque CFR avec sa direction et de ses salarié.es, et le niveau territorial / départemental avec la commission paritaire. Cette structuration n'est pas sans conséquences. D'un côté, des questions de santé qui ne sont pas prises en charge au niveau local par les CFR, peuvent l'être à l'échelle départementale. Cette complémentarité assure ainsi un double regard, une double vigilance sur ces questions. Nous verrons plus loin qu'une commission paritaire départementale s'est rapprochée d'une ARACT pour engager une réflexion sur les RPS. De l'autre, cette structuration à deux échelles peut conduire chacun à se défaire sur l'autre, et nuire finalement à la prise en charge des questions de santé :

« Le problème des fédérations c'est que souvent leur discours c'est de dire « On n'y peut rien, chaque [Communauté] est indépendante donc c'est à chaque

[Communauté] de traiter le problème ». Sauf que les [Communautés] ne le traitent pas. »

« Du coup moi-même et en discutant avec d'autres délégués syndicaux, on est vraiment embêtés parce qu'on ne sait pas comment interpellier sur ces problèmes-là et comment faire bouger les choses. Parce que chacun, souvent, dans chaque [Communauté], reste sur sa position, c'est-à-dire ne veut pas prendre en compte la souffrance de certains salarié.es. Et puis au niveau de la fédération, c'est « Oui, mais nous on est juste fédération, ce qui se passe dans l'entreprise on n'y peut rien, c'est à l'entreprise de gérer son truc ».

Comme évoqué précédemment, les fédérations peuvent avoir des réflexes de prudence voire de crainte de déstabilisation des situations locales, qui réduisent leurs capacités d'intervention à l'échelle des Communautés.

Sur le terrain, toutes les Communautés ne sont pas égales entre elles, que cela soit en termes de taille ou d'IRP. Dans le département de Philippe, il existe ainsi une pluralité de situations parmi les 10 CFR présentes sur son territoire :

« Alors, il y a 10 [Communautés] dans le département, mais de mémoire on doit avoir 2 [Communautés] qui sont moins de 11 salariés donc là il n'y a pas de CSE. Et 8 [Communautés] qui sont plus de 11 salariés qui devraient avoir un CSE. Mais sur les 8, je réfléchis, il n'y en a que 6 qui ont un CSE. »

Ce mandat territorial lui permet d'avoir une vision intéressante des thématiques de santé dans les différents CFR du département. S'il connaît bien « son » établissement, il bénéficie des retours de ses collègues présents dans les autres – mais « surtout quand ça va mal ».

Nous verrons plus loin comment ces questions sont abordées en CSE, après avoir présenté quelques éléments de contexte sur les relations sociales et sur le fonctionnement des CSE dans les CFR du département.

o Des relations sociales bricolées

Comme l'a montré Simon Cottin-Marx dans son ouvrage consacré aux conditions de travail dans le milieu associatif, les relations sociales peuvent être parfois compliquées par les modes de gouvernances, ou les types de projets défendus par les associations (COTTIN-MARX, 2021). Ces spécificités du monde associatif se retrouvent dans l'univers des CFR et ont des conséquences très concrètes sur la capacité des différentes parties prenantes à se saisir des problématiques de santé et de prévention, notamment des risques psychosociaux (voir infra).

En tant qu'associations, les CFR sont sous la responsabilité d'une présidence et d'une direction, qui incarnent le collège employeur. Les décisions reposent également sur les conseils d'administration, où se trouvent notamment des parents d'élèves. Dans certains cas, ce mode de gouvernance ne facilite pas l'exercice du pouvoir de direction :

« C'est important de savoir ça parce qu'effectivement c'est géré par un conseil d'administration constitué de parents d'élèves et de maîtres de stage. Et malheureusement parfois ces conseils d'administration gèrent l'association comme

on gère un club de foot et pas une entreprise. Ils n'ont pas la culture entrepreneuriale donc des fois, c'est vrai que c'est un peu compliqué. »

Le projet humaniste des CFR est également un frein à la prise en compte des questions de RPS dans le sens où il repose pour partie sur l'adhésion des salarié.es à ces valeurs, et sur leur engagement militant / bénévole. Or, cet engagement tendrait à être remplacé par une relation salariale plus classique, ce qui amène les travailleurs à accepter moins de compromis avec leur direction :

« Si on regarde l'histoire des [Communautés de Formation Rurales] il se trouve que pour les personnes qui sont dans les conseils d'administration et dans les fédérations et à l'échelle nationale, ils considèrent qu'en fait un salarié c'est quelqu'un qui est investi dans la [Communauté]. Donc c'est à la fois un salarié et un peu un bénévole. Sauf que ça, ça fonctionnait il y a quelque temps, mais les temps ont changé. Et maintenant un salarié c'est un salarié et quand on tire un peu trop sur la corde, ça râle, ça craque. Et ça ils ont du mal à le comprendre. »

Cette réflexion fait écho, d'une certaine manière, avec ce que vivent les professionnels de certains secteurs, qui rencontrent de plus en plus de difficultés à embaucher à des postes considérés comme trop pénibles ou ingrats. Les changements de rapport au travail et le rejet de certaines normes d'engagements antérieures peuvent contribuer à générer des décalages entre les attentes respectives des employeurs et des salarié.es, sources de RPS.

o Les CSE des CFR

Les CSE permettent néanmoins de constituer un cadre formalisé de relations sociales à dans chaque CFR où il en existe un. Le fonctionnement est classique. Les élus vont vers les salariés avant chaque réunion du CSE pour recueillir et ensuite relayer leurs questions aux directions. Parfois, ce sont des observations directes réalisées par les élu.es qui sont abordées spontanément au CSE.

Dans la CFR de Philippe, le CSE est composé de deux élus, un titulaire et un suppléant. Le titulaire bénéficie de 10 heures de délégation par mois. Le suppléant a aussi une décharge horaire, de 4 heures par mois, et peut accompagner le titulaire aux réunions du CSE – ce qui n'est pas le cas dans toutes les CFR, en fonction des directions. En tant que délégué syndical départemental, Philippe intervient dans les négociations de protocoles d'accords préélectoraux, ce qui lui permet de sensibiliser les directions à l'utilité de faire siéger les suppléants.

Les élu.es suivent peu de formation, souvent en raison des difficultés à libérer de son temps – une thématique récurrente dans les petites structures. Dans le département, seule Christelle, titulaire dans la même CFR que Philippe, a suivi la formation intitulée « Qu'est-ce qu'un CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés ? » :

« Bien que je propose des formations, le problème c'est ça, c'est que partir en formation, c'est compliqué en CFR. Parce que quand on part en formation c'est les collègues qui doivent reprendre les heures quand on est absent. Et donc c'est très compliqué parce qu'on est déjà très chargé en heures. Donc il y a cette conscience

professionnelle aussi qui dit « Oui, mais si je pars en formation je donne du travail à mes collègues donc je ne veux pas les surcharger de travail ». Il y a une sorte d'autocensure pour éviter de surcharger le travail aux collègues. »

Les élu.es du CSE ne sont donc pas particulièrement formés à l'occasion de leur prise de mandat. A l'échelle du territoire, le délégué syndical départemental n'a pas non plus suivi de formation sur les questions de santé. La découverte des questions de santé, de sécurité, de prévention se fait donc « sur le tas », en situation et en fonction des alertes qui sont remontées aux élu.es.

o Les questions de santé dans les CFR : entre tabous et prise de conscience

Comme l'ont évoquées Fanny Darbus et Emilie Legrand, la santé et la prévention peinent à occuper une place au premier rang dans les préoccupations des directions des petites entreprises.

Les questions de santé dans les CFR peuvent se distinguer selon deux groupes. Le premier concerne les personnels « supports » qui s'occupent de l'entretien, de la cuisine, et qui sont davantage exposés à des risques physiques comme les troubles musculo-squelettiques (TMS). Ces questions peuvent être traitées en CSE si les salariés en font la demande à leurs élus. Le second groupe est composé du reste du personnel, c'est-à-dire les formateurs et les personnels administratifs, davantage touchés par des risques d'ordres psychologiques ou psychosociaux (RPS). Ces risques posent plus de difficultés aux élus, qui considèrent que le sujet est plus compliqué et délicat à traiter, surtout dans les CFR.

En effet, comme nous l'avons évoqué en introduction de ce cas particulier, les CFR se présentent comme des établissements associatifs mettant au cœur de leur projet éducatif des dimensions humanistes et bienveillantes. Par extension, certaines directions estiment que ce cadre englobe également les salariés... même si ce n'est pas toujours le cas. Dans ce contexte, l'expression d'une souffrance psychosociale ou psychologique au travail est rendue moins évidente, moins entendable par les directions. Pourtant, il s'agit bien de la première cause d'arrêts de travail longue durée, poussant à une prise de conscience progressive :

« Les [CFR] partent du principe que leur philosophie d'enseignement pour les élèves, c'est une philosophie plutôt bienveillante. En fait on accompagne les élèves. Quand on dit « formateurs », on n'est pas qu'enseignants. C'est ce que je dis, parfois on est maman, papa, psychologue, nounou, infirmière. On est un peu tout et donc partant de ce principe ils considèrent que tout le monde est bienveillant. Sauf qu'effectivement, ce n'est pas forcément le cas pour les salarié.es. Donc c'est toujours un sujet qui est un peu compliqué, qui commence à faire effet parce qu'on s'est rendu compte à travers les enquêtes de notre mutuelle que la première cause d'arrêt de travail longue durée c'étaient les risques psychosociaux. Donc là face à ce constat on va dire qu'on ne peut pas fermer les yeux. Ça commence à être pris en compte, mais avant c'était très compliqué. »

La prise de conscience des directions est facilitée par la publication, cinq ans plus tôt, d'un rapport de la mutuelle qui met en évidence l'importance du phénomène. Sur le terrain cependant, les traductions concrètes sont encore timides. Certaines commissions paritaires

départementales s'emparent du sujet, en prenant contact avec l'Aract ou la médecine du travail pour traiter des situations qui leurs sont remontées :

« Donc avant 5 ans, non, même à l'échelle nationale, on ne voulait pas en entendre parler. Ce n'était pas possible que des personnes soient atteintes psychologiquement. C'étaient forcément des raisons extérieures. Maintenant devant le fait accompli, ils sont obligés de le reconnaître. Et alors ça se traduit, je dirais, timidement parfois. Je vois par rapport à une commission paritaire à laquelle j'ai assisté dans le département X, où devant des arrêts de travail qui semblaient liés à des risques psychosociaux, [le collègue employeurs] se pose la question, pour contacter des organismes comme l'ARACT ou même la médecine du travail pour un petit peu évoquer ces thèmes auprès des directions [des CFR], ou des choses comme ça. Mais c'est encore très timide. »

Ailleurs, certaines démarches peuvent être engagées, mais elles paraissent ralenties, freinées par la culture d'organisation évoquée précédemment, ou par des directions qui craignent d'être remises en question et qui préfèrent différer les diagnostics :

« Mais on peut prendre le cas, là dans le département, on a le cas de la [Communauté de Formation] de XXX, qui est en grande difficulté. Il y a eu en tout 5 départs de salarié.es. Devant, je dirais, un petit peu l'insistance de l'Inspection du travail, ils ont commencé à faire une étude sur le mal-être dans l'entreprise. Sauf qu'on voit bien que ça traîne. Ils ont fait les premières constatations pour trouver un prestataire qui va faire ensuite l'étude. Mais pour l'instant le prestataire n'est toujours pas désigné, l'étude n'est toujours pas démarrée et c'est quand même quelque chose qui date depuis 1 an. Donc on sent bien que ce n'est pas un sujet qui les passionne. C'est un sujet qu'ils considèrent comme... ce n'est pas que ce n'est pas intéressant, c'est que je pense qu'ils ne veulent pas rentrer dans cela parce qu'ils ne veulent pas s'avouer le fait qu'il peut y avoir effectivement de la tension et des problèmes d'ordre psychologique [...] D'autant plus dans ce cas-là où c'est un problème entre le président et la directrice, et le reste des salarié.es. Si, dans l'étude, il ressort qu'il y a un problème au niveau de la direction et de la présidence, effectivement, quoi faire après ? Ça pose un problème. Je pense que c'est pour ça aussi qu'ils traînent la patte parce qu'ils sont bien au courant de ce qui se passe. »

Sur le terrain, les questions de santé et de RPS peuvent néanmoins être traitées de façon indirectes grâce aux échanges en CSE. En effet, les élu.es vont se garder d'aborder frontalement la thématique des « Risques Psychosociaux », pour privilégier les cas concrets : ici, un salarié dont les horaires n'ont pas permis de disposer des 11 heures de repos légales entre deux journées de travail, là un formateur qui doit assurer 25 heures d'enseignement alors que les moyennes sont à 18 heures. Ces cas concrets évoquent sans les nommer directement, les risques psychologiques potentiels liés au non-respect des règles légales et conventionnelles. En revanche, pour ce qui est des coutumes et des usages, les leviers des élus sont moins nombreux et plus souvent contestés par les directions :

« C'est vrai que dès qu'on commence un petit peu à parler, je vois par rapport à notre direction, de façon plus précise sur ces sujets-là, souvent la réaction c'est « Oui, mais moi ». « Oui, mais moi je fais aussi des heures, oui, mais moi je suis aussi dans cette situation », sous-entendu « Si moi je suis dans cette situation, vous pouvez l'être ».

Ça laisse entendre tout ça. Ça renvoie à l'individu. Donc la seule manière d'aborder ce thème, c'est peut-être de mettre l'accent sur des choses qui sont contraires au Code du travail ou à la convention collective. »

Au niveau de l'activité syndicale, la thématique de la santé semble également prendre de plus en plus d'importance et s'imposer progressivement à l'agenda, aux côtés des thèmes plus classiques de respect du droit social et conventionnel.

« En ce moment, ça prend beaucoup de place. Il y a eu des années où ça prenait peu de place, où c'était plutôt des questions d'ordre du droit du travail, mais qui n'étaient pas liées forcément à ça. C'est-à-dire il y a eu des amplitudes horaires qui n'étaient pas respectées, des choses qui n'étaient pas respectées aussi bien dans le Code du travail que de la convention collective. Mais depuis maintenant 3 ans, les problèmes d'ordre psychosociaux, surtout d'ordre psychosociaux, sont en pleine expansion, là. »

De façon très concrète, les relations interpersonnelles sont souvent à l'origine de ces risques psychosociaux. Certains salariés peuvent avoir l'impression de ne pas être compris par la direction ou le conseil d'administration, d'être sous pression voire harcelés, ou encore de devoir faire face à des interlocuteurs de mauvaise foi et de ne pas être entendus. A terme, ces expériences peuvent dégrader la situation des salariés, qui ne se sentent pas reconnus ou respectés dans leurs difficultés :

« Et puis le sentiment de n'être pas entendu donc au bout d'un moment ça énerve. Et c'est ça qui fait que les personnes à un moment donné n'en peuvent plus puisqu'elles expriment un mal-être, elles expriment une douleur, elles expriment un non-sens, des choses comme ça. Et en face elles ont vraiment le sentiment que ce n'est pas entendu ou c'est banalisé, ou grosso modo c'est rejeté. Et donc forcément tout ça, ça monte. »

Bien sûr, les risques sont pour la santé des personnes, mais également pour la stabilité des structures. Si les difficultés ne sont pas réglées à temps, les salariés peuvent demander un arrêt maladie à leur médecin, voire choisir de quitter leur CFR, ce qui déstabilise les collectifs et fait perdre des compétences. Dans un contexte économique tendu, le remplacement d'un salarié expérimenté par un plus jeune peut être gagnant du point de vue gestionnaire. Mais du point de vue du travail, les risques de santé sont accentués :

« A un moment donné les gens en ont tellement marre, tellement dégoûtés, qu'ils démissionnent. Pour moi, c'est aussi dramatique pour les [Communautés] parce qu'elles perdent des compétences, parce que souvent ce n'est pas les plus jeunes qui partent. C'est ceux (...) qui ont quelques années, qui ont développé des compétences et qui au final s'en vont parce qu'on ne les écoute pas, on ne répond pas à leurs attentes. Et derrière on recrute de nouveau. Alors évidemment ça fait le jeu aussi parce qu'un « vieux » qui part, c'est quelqu'un qui coûte cher. Donc on recrute quelqu'un qui coûte moins cher et puis on tourne, voilà. Actuellement dans les CFR je crois que le turnover est à peu près de 5 ans. Il était monté il y a quelques années à 9 ans, je crois, et là actuellement on est autour de 5 ans. Quelqu'un ne reste pas plus de 5 ans dans une CFR. »

Dans le CFR de Philippe, la situation est plutôt bonne. Sur les 14 ETP de l'équipe de formateurs, aucun n'est en arrêt maladie au moment de l'enquête. L'année précédente, il y a eu un arrêt lié aux conditions de travail. Mais globalement, le CFR de Philippe « fonctionne relativement bien », grâce à « une bonne entente entre les équipes ».

○ L'importance des Directions

Il est bien connu que le climat social dans une petite structure est très dépendant du type de management exercé par la direction. Les CFR n'échappent pas à cette réalité, de sorte que pour les élus interviewés, la personnalité des directeurs ou directrices, présidents ou présidentes, est assez déterminante : « on peut avoir effectivement des présidents qui sont très humains comme des présidents qui ne le sont pas. Donc ça peut changer du tout au tout. Un changement de direction, c'est pareil. »

Les habitudes de fonctionnement entre les dirigeants, les présidents, les conseils d'administration et les salariés peuvent être vertueuses et génératrices de bien-être au travail, ou au contraire dysfonctionner et créer des situations de tension et de mal-être. Les périodes de changement de présidence par exemple sont assez sensibles, car elles impliquent de retrouver des modalités de coopération qui ne sont jamais évidentes à établir.

De plus, le caractère associatif des CFR ne facilite pas la tâche des directions. Ces dernières sont davantage formées et préparées aux aspects gestionnaires qu'aux relations sociales et au management :

« Dans nos directions, chaque direction suit normalement une formation obligatoire, mais qui est une formation au sein des [CFR]. Et cette formation ne met pas l'accent sur le management, le Code du travail, mais plus l'accent sur des aspects financiers. Il faut que la [Communauté] puisse tenir financièrement, parce que c'est des structures qui sont très fragiles financièrement. Et puis les fameuses valeurs des CFR qui sont effectivement des valeurs qui sont, ça, c'est moi qui le dis, parfois un peu obsolètes, mais qu'on garde parce que c'est les [Communautés de Formation Rurales] qui sont comme ça.

Pour les directions, le nombre de dossiers à traiter et leur diversité – relations aux élèves, aux parents, aux formateurs, aux autres salariés, les aspects comptables et financier, etc. – rendent parfois l'exercice « très compliqué » :

« Les directions, il faut qu'elles soient comptables, managers. Elles ont aussi une casquette très large qui fait que parfois, elles sont aussi débordées. Ça, je le reconnais. Le métier de direction en CFR c'est très compliqué. Et donc quand on est débordé, à un moment donné on n'est plus à l'écoute.

○ Une prévention informelle

Les questions de santé sont aussi celles de la prévention des risques. Comme souvent dans les petites entreprises, cette dimension est négligée dans sa dimension institutionnalisée et formalisée. Les CFR ne font pas exception sur ce point. Qu'il s'agisse des TMS auxquels sont davantage exposés les salariés des cuisines et de l'entretien, ou des RPS auxquels sont

confrontés les personnels des « bureaux », la prévention institutionnalisée est inexistante. Tout repose sur le travail quotidien de proximité, entre les élus et les salariés :

« Il n’y a aucune sensibilisation. Ça va être travaillé un petit peu au cas par cas. C’est lorsqu’un salarié, par exemple si je prends la cuisine, qui va dire « En ce moment j’ai mal au dos » ou alors quand on s’aperçoit, ça a été le cas le mois dernier, qu’une personne est en arrêt de travail pour des problèmes physiques, là éventuellement ça va être abordé au niveau du CSE. Mais malheureusement il n’y a pas de prévention. Il n’y a pas d’affichage, de choses comme ça. On est une petite entreprise et puis comme son nom l’indique, CFR, c’est [Communauté de Formation Rurale]. Et donc il y a cet esprit un peu famille qui fait que, oui, on va fonctionner pas comme une entreprise. Donc c’est vraiment par contact, par discussion, par observation qu’on va gérer ce genre de problème. »

o Le manque de relais territoriaux

La santé au travail est également une affaire de systèmes d’acteurs, notamment locaux. Dans l’exemple des CFR, des contacts avec l’Aract ont été mentionnés, comme avec la médecine du travail. Cependant, les élu.es regrettent le manque de médecins du travail dans la région :

« Et puis on a aussi de gros soucis dans la région, c’est qu’au niveau de la médecine du travail, mais je pense que ça doit être pareil dans d’autres départements, il n’y a pas assez de médecins. Donc les médecins du travail en fait traitent les cas d’urgence. Mais dès qu’il y a un souci, mais qui n’est pas une urgence, ce n’est pas traité. »

Du côté de l’inspection du travail, l’intervention n’est possible qu’une fois les risques avérés ou que les situations conflictuelles se sont suffisamment dégradées, alors que *« la médecine du travail, par le dialogue, peut comprendre la situation et peut-être proposer des solutions. Mais elle n’est plus capable de le faire, actuellement. Il n’y a plus assez de médecins. »*

Cette raréfaction des ressources locales pose des difficultés aux élus, qui peinent à trouver des interlocuteurs sur le terrain.

* *
*

Sans prétendre à la généralisation d’un cas particulier, nous pouvons voir que pour les CFR, la réforme de 2017 n’a rien changé. Tout au plus, les élus déplorent la confusion générée par une loi qui labelise indifféremment les IRP de « CSE » quelle que soit la taille des entreprises, dès lors qu’elles occupent plus de 10 salariés. Ainsi, une CFR de 20 salariés dispose d’un CSE comme un grand groupe de 2000 salariés. Auparavant, l’absence des CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés était un marqueur plus clair de la prise en charge différenciée de la santé dans les petites entreprises. Le législateur n’a donc pas profité de cette réforme pour faire progresser la prise en charge de la santé dans les petites entreprises. L’occasion est donc à nouveau manquée, mais se comprend bien au regard d’une histoire sociale qui a toujours cherché à préserver les (plus) petites entreprises de toutes contraintes réglementaires ou législatives en matière de droit social.

Conclusion

Au total, à la question de savoir si les ordonnances de 2017 qui réorganisent les IRP en les fusionnant permettent un meilleur traitement des questions de SST au sein des entreprises, la réponse que nous pouvons apporter par cette étude est globalement négative. Mais nous avons aussi pu relever des pratiques et des expériences intéressantes, voire innovantes dans certaines entreprises. De plus les élus rencontrés sont aussi porteurs de préconisations et de pistes d'actions qui ouvrent des perspectives possibles pour l'avenir.

o Un bilan globalement négatif

Un grand nombre de dimensions vont dans le sens d'un état des lieux négatif. Tout d'abord, le point de vue de nos interviewés, pour la plupart élus dans les IRP en entreprise, qui considèrent très majoritairement que la situation antérieure avec le CHSCT leur permettait d'avoir plus de poids pour porter ces sujets et les faire avancer dans la relation avec l'employeur. Cela a essentiellement trait à :

- l'absence de CSSCT là où existait un CHSCT ou à un périmètre élargi de la CSSCT par rapport à celui du CHSCT ;
- une moindre attention portée aux questions de SST par l'employeur et au sein des IRP ;
- un temps inférieur consacré à la SST dans les réunions des instances et par les élus, du fait de la baisse globale du nombre de mandats et d'heures de délégation ;
- des activités et pratiques réduites des élus dans ce domaine.

De même, si l'on se focalise sur la recomposition du système d'acteurs à laquelle la réforme a donné lieu, on peut mettre l'accent sur :

- des liens qui se distendent entre les élus et la prise en charge des questions de SST, du fait du profil et de la posture de ces mêmes élus sur ces sujets ;
- des liens qui se distendent aussi entre les élus et les salariés du fait d'une proximité encore plus empêchée qu'auparavant, coupant ainsi en partie des terrains ;
- une certaine dévalorisation des sujets de SST au sein des IRP, liée à une place qualitativement réduite au sein des CSE, à des moyens limités par rapport au système antérieur aux ordonnances et à une articulation souvent encore mal établie entre CSSCT et CSE ;
- des ressources extérieures qui s'amenuisent, avec des médecins et inspecteurs du travail qui représentent des appuis fragilisés dans leur rôle et leurs capacités d'actions possibles, ainsi que la faible sollicitation des structures syndicales extérieures à l'entreprise sur ces sujets ;
- la diminution du recours aux cabinets d'expertise.

Ensuite, l'analyse des objets de SST traités dans les IRP et des effets que cela peut effectivement produire dans les entreprises amène à relever que :

- les discussions en CSSCT et surtout en CSE sont souvent éloignées des réalités du travail et de l'organisation du travail ;
- des sujets ont du mal à être inscrits à l'ordre du jour, tandis que d'autres sont traités de façon récurrente ;

- le suivi des dossiers se fait difficilement (absence de PV, comptes-rendus abrégés, manque de traçabilité et de suites données aux affaires, ...) ;
- les élus ont du mal à trouver leur rôle dans la prévention des risques liés à la santé physique et avouent une certaine impuissance face aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- et, en matière de RPS, ces mêmes élus rencontrent des difficultés à traiter les affaires sur le registre du collectif, compte-tenu particulièrement de la tendance à l'individualisation et à la psychologisation des problèmes au sein des entreprises ainsi que de la difficulté à faire remonter les cas sans stigmatiser les personnes et trahir la confidentialité ;
- les questions de l'organisation du travail et du management échappent alors à un examen plus général et transverse.

Enfin, le focus que nous avons pu réaliser sur les petites entreprises, montre que les réformes de 2017, avec la mise en place des CSE à partir de 11 salariés, n'ont pas changé grand-chose pour le traitement des questions de SST. Plusieurs facteurs convergent et font système pour expliquer la place à part des petites entreprises :

- des directions moins bien formées et outillées ;
- une moindre allocation en ressources possibles par le droit du travail (nombre d'élus et d'heures de délégation, absence de CSSCT ...) ;
- manque qui n'est que rarement comblé par des accords d'entreprise (ceux-ci ont plutôt cours dans les grandes entreprises bénéficiant d'un dialogue social plus structuré et institué) ;
- un remplacement par une régulation beaucoup plus informelle où la SST peut être négligée ;
- régulation qui fait souvent la part belle à des arrangements individuels plutôt qu'à un traitement collectif par le dialogue social.

Ce constat global d'un affaiblissement significatif de la capacité d'agir des élus en matière de SST avec la nouvelle organisation des IRP et du dialogue social rejoint les observations effectuées par d'autres auteurs que nous avons pu mentionner au long de ce rapport. L'ensemble de ces travaux permet de produire une évaluation critique des ordonnances de 2017 à partir d'enquêtes de terrain réalisées au cours du premier mandat des élus en CSE. Plus particulièrement, notre propre recherche fait apparaître plusieurs dualismes, divergences ou déconnexions qui impactent le traitement des questions de SST. Ceux-ci se jouent entre :

- niveau central du dialogue social d'entreprise et niveau local ;
- fonctionnement des IRP et lien avec les salariés, ancrage dans le terrain ;
- CSE privilégiant les enjeux stratégique-économiques et CSSCT plus techniques ;
- CSSCT et autres commissions intervenant aussi sur ce champ ;
- grandes entreprises et petites entreprises ;
- entreprises où un accord sur le CSE ou le dialogue social a pu être ratifié et celles qui appliquent le minimum légal ;
- traitement des problématiques de santé physique, où la prévention collective s'est souvent ancrée dans les pratiques, et RPS davantage pris en charge dans une logique individualisante ;

- élus au CSE et ressources expertes à l'extérieur de l'entreprise.

- o Des initiatives mises en place

Pour autant, notre travail a aussi permis de mettre au jour, dans quelques entreprises, des actions, des initiatives, des projets qui produisent des avancées en matière de SST. Celles-ci ont trait, par exemple, à un suivi serré en faveur du maintien dans l'emploi de salariés inaptes à leur poste, à un travail avec la CARSAT dans le cadre d'un dispositif « TMS pro », à des essais de mise en place d'un « dialogue sur la qualité du travail » au moyen « d'espaces de discussion », à l'ergonomie des postes de travail sur écran, à l'insistance sur la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail pour agir en prévention secondaire... Mais, il nous faut souligner que, bien souvent, ces actions relèvent plus d'un portage spécifique par quelques élus particulièrement engagés et volontaires, au prix d'un travail dépassant leur charge formelle et leurs heures de délégation, que de la production du système organisé de fonctionnement des IRP et du dialogue social dans l'entreprise.

- o Des pistes d'actions portées par les élus

Pour terminer, les personnes que nous avons rencontrées nous ont aussi fait part de pistes d'actions en vue d'une amélioration du système actuel. Celles-ci peuvent passer par le renforcement de ce qui existe déjà dans l'entreprise, par la négociation ou la renégociation d'accords sur le CSE ou sur le dialogue social à l'occasion des élections professionnelles ayant cours essentiellement en 2023 et 2024, par des accords de branche ou nationaux, ou par des éléments de réforme plus généraux passant par le cadre législatif. On peut réunir ces préconisations selon ces différentes modalités.

- Renforcement de ce qui existe dans l'entreprise :
 - Mise en place de formations communes managements/représentants des salariés.
 - Mise en œuvre d'espaces d'expression des salariés fondés sur le dialogue professionnel et en faveur d'une plus grande capacité des salariés à agir sur leurs conditions de travail.
 - Faire correspondre le périmètre des IRP avec l'examen des documents réglementaires (un DUERP par CSE).
 - Faire sortir le CSE de ses prérogatives uniquement économiques et sociales, en vue d'échanges plus basés sur la SST.
 - Pouvoir faire plus revenir les médecins du travail dans les entreprises.
 - Une Direction qui aille voir ce qui se passe sur le terrain.
- Négociation/renégociation d'accords sur le CSE ou sur le dialogue social :
 - Demander systématiquement des représentants de proximité et avec des moyens.
 - Être vigilant sur le périmètre des instances du fait de la tendance à vouloir encore plus centraliser : garder les CSE d'établissement.

- Faire bénéficier les élus de plus de temps pour pouvoir travailler sur les dossiers dont certains sont récurrents comme le DUERP ; donc une augmentation des heures de délégation.
 - Plus de réunions ou de temps de réunion du CSE sur les questions de SST.
 - Une organisation du travail et un management qui permettent aux élus de prendre leurs heures de délégation.
 - Des CSSCT plus étoffées en nombre d'élus et d'heures de délégation, pour plus de ressources et pour permettre de mieux représenter l'ensemble des unités de travail.
 - Des formations complémentaires, plus pointues, sur la SST.
 - Une reconnaissance des compétences et des formations sur la SST acquises à travers l'exercice du mandat qui entrerait donc dans le principe de la valorisation du parcours militant.
- Accords de branche ou nationaux :
 - Mise en place d'un suivi de l'état de santé des salariés.
 - Réformes plus générales au niveau législatif :
 - Baisse du seuil de 300 salariés pour avoir une CSSCT aussi dans les plus petites entreprises et plus de ressources (nombre de mandats, heures de délégations, etc.), car elles ont moins que les grandes entreprises la possibilité de négocier du supra-légal.
 - Clarification du rôle des représentants de proximité, généralisation de ceux-ci, voire élection dans leur établissement.
 - Retour à une forme de CHSCT (ou une CSSCT améliorée) en dissociant la SST du CSE en tant que sujet à part entière, notamment dans une logique de prévention, et avec des élus plus armés pouvant prendre des décisions. Donc, d'une façon plus générale, instaurer un réel contre-pouvoir à l'employeur.
 - Etablir un vrai compte de pénibilité.
 - Une obligation d'information des Conseils d'Administration sur la SST et ses risques dans l'entreprise.
 - Permettre aux suppléants de siéger en CSE.

Cette liste de souhaits renvoie à autant de doléances qui montrent à quel point la situation du traitement des sujets de SST dans les entreprises a souffert ces dernières années. Elle souligne la nécessité de mesures pour le moins d'ajustement, mais aussi plus structurelles. C'est sans doute un enjeu des partenaires sociaux, à la maille de l'entreprise, à celle des branches et au niveau national, de pouvoir s'entendre rapidement sur une évaluation de la situation et sur une amélioration du système pour qu'il soit à la hauteur de ce que la SST représente pour les salariés, pour les entreprises et pour la société : conditions de travail, prévention des risques, absentéisme, turn over et difficultés de recrutement, image des entreprises, assurance maladie, place du travail dans notre société ...

Bibliographie

BEAUJOLIN-BELLET Rachel, SCHMIDT Géraldine (2012), *Les restructurations d'entreprises*, Paris, La Découverte.

BOURGUIGNON Rémi, de BECDELIEVRE Pauline, BETHOUX Elodie, CONNOLLY Heather, MIAS Arnaud, TAINURIER Paul, *Effet de la mise en place des CSE sur le dialogue social : étude longitudinale de 7 grandes entreprises*, rapport pour France Stratégie, 2021. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport_effet_de_la_mise_en_place_des_cse_sur_le_dialogue_social_etude_longitudinale_de_7_grandes_entreprises_universite_paris_est_0.pdf

BETHOUX Elodie, JOBERT Annette (2012), « L'emploi en débat ? Dynamiques de l'action syndicale dans les entreprises en restructuration », *Revue de l'Ires*, 72, pp. 115-144.

BETHOUX Elodie et al. (2015), « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *Revue de l'Ires*, 84, pp. 91-123.

CATLLA Michel (2012), « Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT », In : BEVORD A., JOBERT A., LALLEMENT M., MIAS A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Presses Universitaires de France.

CATLLA Michel (2012), *Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT*, Paris, Presses Universitaires de France.

CHABBERT Emmanuelle, REY Frédéric, THOBOIS Pascal (2022), « L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise », IRES - CFDT. <https://ires.fr/publications/cfdt/lordonnance-de-2017-sur-le-cse-un-affaiblissement-de-la-democratie-sociale-en-entreprise/>

COINTEPAS Michel (2001), « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cahier du Chatefp*, n° 5, mai 2001.

COTTIN-MARX Simon (2021), *C'est pour la bonne cause ! Les désillusions du travail associatif*, Ivry-sur-Seine, Éditions de l'Atelier.

DARBUS Fanny, LEGRAND Emilie (2023), *Santé et travail dans les TPE. S'arranger avec la santé, bricoler avec les risques*, collection clinique du travail, Toulouse, ERES.

EUZENAT Damien (2009), « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Dares Analyses* N°50.2, 8 décembre 2009. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/2009-50-2-l-exposition-des-salaries-aux-accidents-du-travail-en-2007>

FRANCE STRATEGIE (2021), Rapport du Comité d'évaluation des ordonnances travail. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-ordonnances-22-septembre-2017-relatives-dialogue-social-aux-relations-de-0>

LEFEVRE Guillaume (2022), « CSE : ce qu'il faut retenir », *Syndicalisme Hebdo*, n° 3823, 10 mai 2022. <https://www.syndicalismehebdo.fr/article/cse-ce-qu-il-faut-retenir>

LE LAY Stéphane, ROLO Duarte (2023), « Introduction. Souffrance au travail et action syndicale : sortir du long malentendu », *Travailler*, n° 50, 2023/2, pp. 9-30.

LOMBA Cédric (2018), *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à ArcelorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.

OLSON Mancur (1978), *La logique de l'action collective*, Paris, Presses Universitaires de France.

PIGNONI Maria Teresa (2023), « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2021 », DARES Résultats, n° 34, juin 2023.

PUISSAT Frédérique (2021), « Bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective », Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, n° 722 (2020-2021) - 30 juin 2021. <http://www.senat.fr/rap/r20-722/r20-722-syn.pdf>

SOUDRY Claire (2008), « Le CHSCT », INRS, octobre 2008.

TAINTURIER Paul, THOBOIS Pascal, BOURGUIGNON Rémi (2020), « Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques », IRES-CFDT. <https://ires.fr/publications/cfdt/les-institutions-representatives-du-personnel-face-aux-questions-economiques/>

THOBOIS Pascal (2011), « Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : Une place à part dans le système de relations professionnelles ? », IRES-CFDT. <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/CFDT%20CHSCT%20et%20relations%20prof%201%20P%20Thobois%20Etude%20IRES.pdf>

VARGAS, Ana Maria (2020), « Applying labour law to micro, small and medium-sized enterprises : A comparative study of 16 countries », International Labour Organization, ILO Working Paper 9, October 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_757271.pdf

Sitographie

https://fr.wikipedia.org/wiki/Comit%C3%A9_d%27hygi%C3%A8ne,_de_s%C3%A9curit%C3%A9_et_des_conditions_de_travail

<https://www.expert-chsct.fr/un-peu-d-histoire-les-grandes-dates-cles-du-chsct/>

<https://www.vie-publique.fr/loi/278583-loi-2-aout-2021-transposition-de-lani-sante-au-travail>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>

<https://assurance-maladie.ameli.fr/presse/2022-11-17-cp-sinistralite-2021>

<https://www.inrs.fr/actualites/accidents-du-travail-et-maladies-professionnelles-2021.html>

<https://fr.euronews.com/my-europe/2022/12/07/ue-les-accidents-mortels-du-travail-en-5-graphiques>

Annexe : tableau de référencement des entretiens pour les verbatim

Code	Mandats / Fonction	Nombre de salariés	Structure CFDT	Secteur de l'entreprise
A1	Secrétaire confédérale		Confédération	
C1	Déléguée fédérale		Fédération Chimie et Energie	
C2	Secrétaire Nationale		Fédération Santé-sociaux	
C3	Déléguée syndicale, élue et secrétaire du CSE	100 à 249	Fédération Santé-sociaux	Aide à domicile
C4	Elu CSE	+ de 500	Fédération Santé-sociaux	Aide aux personnes handicapées
C5	Elu CSE, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Chimie et Energie	Pharmacie
C6	Elu CSE et membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Chimie et Energie	Caoutchouc
C7	Elu CSE et membre de la CSSCT, secrétaire de la CSSCT	+ de 500	Fédération Chimie et Energie	Activités R&D
C8	Délégué syndical central, élu CSE	+ de 500	Fédération Chimie et Energie	Pharmacie
F1	Secrétaire Régional		URI Auvergne Rhône-Alpes	
F2	Secrétaire Régionale		URI Ile de France	
F3	Secrétaire Départementale		URI Pays de la Loire	
F4	Délégué syndical	- de 50	Fédération Formation et Enseignement Privé	Enseignement privé
F5	Élue CSE	- de 50	Fédération Formation et Enseignement Privé	Enseignement privé
F6	Elu CSE	- de 50	Fédération Formation et Enseignement Privé	Enseignement privé

F7	Elu CSE	- de 50	Fédération des Services	Tourisme
F8	Experts CHSCT / CSSCT			Cabinet d'expertise
F9	Elu CSE	- de 50	Fédération Communication Conseil Culture	Conseil
F10	Experte CHSCT / CSSCT			Cabinet d'expertise
F11	Experte CHSCT / CSSCT			Cabinet d'expertise
F12	DRH	+ de 500		Pharmacie
P1	Secrétaire Nationale		Fédération des Banques et Assurances	
P2	Secrétaire National		Fédération Nationale de la Construction et du Bois	
P3	Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT Centrale	+ de 500	Fédération des Banques et Assurances	Assurance
P4	Elue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération des Banques et Assurances	Banque
P5	Elue en CSE, en CSE central, déléguée syndicale, membre de la CSSCT, représentante de proximité	+ de 500	Fédération des Banques et Assurances	Assurance
P6	Délégué syndical, Secrétaire du CSE et élu au CSEC, membre de la CSSCT et de la CSSCT centrale	+ de 500	Fédération des Banques et Assurances	Assurance
P7	Elue au CSE	+ de 500	Fédération des Banques et Assurances	Assurance
P8	Elu CSE, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Chimie

P9	Secrétaire du CSE, membre de la CSSCT, élu au CSE central, délégué syndical central	+ de 500	Fédération Générale de l'Agroalimentaire	Agriculture
P10	Elu en CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Communication Conseil Culture	Ingénierie conseil
P11	Délégué syndical central, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Générale de l'Agroalimentaire	Assurance
P12	Elue au CSE, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération Protection Sociale Travail Emploi	Médico-social
P13	Déléguée syndicale, élue du CSE et du CSEC, membre de la CSSCT	+ de 500	Fédération des Services	Grande distribution
P14	Elu en CSE, délégué syndical, membre de la CSSCT	250 à 499	Fédération Communication Conseil Culture	Ingénierie
P15	Secrétaire du CSE	100 à 249	Fédération Communication Conseil Culture	Audiovisuel
P16	Délégué syndical	100 à 249	Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Automobile
P17	Déléguée syndicale, élue du CSE	50 à 99	Fédération Générale de l'Agroalimentaire	Agriculture
P18	Délégué syndical et secrétaire du CSE	50 à 99	Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Entreprise de services du numérique
P19	Secrétaire Fédéral		Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	
P20	Déléguée syndicale	100 à 249	Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Mobilier
P21	Déléguée syndicale et Secrétaire adjointe du CSE	+ de 500	Fédération Générale de la Métallurgie et des Mines	Automobile