



# Loi travail XXL :

## Des arguments pour le débat

---

### SUPPRESSION DES CHSCT

( Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail )

Le gouvernement a remis les ordonnances réformant le Code du travail. Le contenu de celles-ci vise un nouveau recul du droit du travail, accompagné d'un profond mépris des salariés.

Le but est d'affaiblir tout contre-pouvoir indépendant de l'employeur à travers une instance unique qui sera, dans la réalité, dans l'impossibilité de traiter de l'ensemble des prérogatives économiques, sociales, professionnelles, d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail... auxquelles il faut ajouter celles de la représentation de proximité des salariés !

Dans une période où les questions de santé au travail sont de plus en plus prégnantes, où l'actualité rappelle régulièrement des situations de mal être au travail, l'augmentation des risques psychosociaux, des troubles musculo squelettique, etc... les CHSCT sont démantelés !

En supprimant, par leur fusion, les instances CE, DP et CHSCT, le gouvernement vise à éloigner les élus des lieux de travail et des salariés.

Le CHSCT est transformé en « **Commission** » qui travaillera sous la tutelle du Comité Social et Economique (CSE). Le nombre d'élus et les moyens dévolus à l'institution étant renvoyé à la sortie des décrets d'application.

La « Commission », dans les entreprises de plus 300 salariés, ne pourra se substituer réellement aux CHSCT. Ses prérogatives et missions telles que définies, notamment à l'article L 4612-1 du code du travail, ne sont pas reprises dans le texte !

**Manifestement, la loi « Travail » de 2016 ne suffit pas... et sans qu'aucun bilan ne soit fait sur sa mise en œuvre partielle, ce gouvernement va encore plus loin. La violence technocratique des ordonnances s'inscrit en dehors de toute connaissance de la réalité du monde du travail, elle s'appuie sur des discours mensongers qui sacrifient la santé des salariés sur l'autel du « coût du travail ».**

Cette politique, très dangereuse pour la démocratie sociale et la santé des salariés, aura des répercussions à court terme sur les collectifs de travail. L'intention est claire : stigmatiser les instances représentatives du personnel en les faisant passer pour des structures pénalisant la bonne marche de l'entreprise et impactant négativement les résultats financiers.

L'enjeu pour la CGT est d'agir afin de ne pas perdre sa vie au travail, rappelons qu'en France, nous déplorons trois morts au travail tous les deux jours !

# L'EXPERTISE CHSCT

Et l'expertise CHSCT était un des outils du Comité HSCT qui pouvait permettre aux salariés et à leurs organisations syndicales de construire un rapport de forces à partir de la réalité de leurs conditions, de leur travail. Elle est un outil indépendant de l'employeur qui aide les représentants du personnel à mieux comprendre les enjeux de la santé au travail. Le patronat a toujours vu le droit à l'expertise comme un contre-pouvoir dont le CHSCT bénéficie et sur lequel il n'a pas la main !

A y regarder de plus près, la « dépense » est relative, voire marginale. Il existe 25 000 CHSCT dans ce pays et moins de 1400 expertises par an sont déclenchées (soit 5% des CHSCT ou un expertise tous les 20 ans par CHSCT). 80% des expertises concernent les projets importants et 20 % le risque grave.

L'ordonnance telle qu'elle est écrite, modifie fondamentalement son financement par la participation du CSE (nouvelle instance fusionnant CE, DP et CHSCT) à hauteur de 20% du coût de l'expertise, ce qui rendra impossible les expertises pour une majorité de CSE.

Rappelons que 62 % des expertises sont effectuées dans les entreprises de moins de 500 salariés et 77 % des cabinets réalisent entre 0 et 10 expertises annuelles.

Il est certain qu'une telle évolution fera disparaître un très grand nombre de cabinets d'expertises car elle empêchera les représentants du personnel, faute de budget suffisant ou d'absence de budget lié à la mise à disposition par l'employeur de moyens, de faire appel à un expert extérieur indépendant de l'employeur. Les représentants du personnel devront donc, dans le meilleur des cas, opérer des choix impossibles.

L'autre problème posé est que l'ordonnance prévoit le « basculement » possible d'une partie du budget du fonctionnement du CSE (0,2) vers le budget des activités sociales, et vice-versa. Ce qui aura pour effet une pression quant aux dépenses pour le fonctionnement du CSE, et notamment sur la demande d'éventuelle expertise.

Le patronat ne cesse de considérer le travail comme un coût, mais il estime aussi que les instances représentatives du personnel (DP-CE-CHSCT-DS) sont un frein au toujours plus de productivité et de rentabilité. A défaut de pouvoir les supprimer, il réclame de les regrouper afin de réduire leurs rôles et prérogatives. Le CHSCT est donc transformé en « commission » sous tutelle du CSE, avec des prérogatives très affaiblies. Et un de ses outils qu'était l'expertise CHSCT, une propriété des salariés à travers le CHSCT, devient très difficilement accessible.

L'expertise n'a jamais été pour la CGT une fin en soi, mais un outil de transformation, de construction du rapport de forces, de perspectives revendicatives.

## Actuellement :

**Droit à l'expertise CHSCT :** l'expertise appartient au CHSCT. Il en a la propriété sur le résultat qui doit en être fait. L'expertise restant à la main du CHSCT, ce n'est ni du conseil, de la médiation ou autre. Les experts de leur travail restent les travailleurs et l'expertise doit être un outil syndical au service du pouvoir d'agir des travailleurs.

## LA CGT PROPOSE

### ➤ Le CHSCT doit rester une institution et personne morale.

En 1982, le CHS (comité hygiène et sécurité) devient CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail). Il s'affranchit du CE dont la préoccupation première est le débat économique pouvant « oublier » les enjeux de conditions de travail.

Il y a également une réelle exigence de renforcer les moyens du CHSCT (temps de délégation, prise de note, locaux...) qui n'ont pas évolué depuis 1982.

### ➤ Le CHSCT doit devenir encore plus un outil de proximité, à taille humaine :

- **Nous demandons l'élection directe des membres du CHSCT.**
- **Le réel du travail doit être au centre des débats du CHSCT.**
- **Le CHSCT a besoin de mettre en lumière ce qui est invisible dans le travail.** Celui qui est le mieux placé pour savoir ce qui s'y passe, c'est le travailleur lui-même. C'est pourquoi, si son **droit d'expression**, défini par le code du travail suite aux lois Auroux, était revisité et réactivé, il permettrait au CHSCT de faire de nouveaux progrès. En effet, cette parole libérée serait pour lui une source considérable de connaissances sur le réel du travail pour en améliorer les conditions de son exécution et aller vers un bien-être au travail.
- **Une formation continue** mais non une professionnalisation **des membres du CHSCT.**
- **Droit au CHSCT de tous les salariés** (d'après l'enquête SUMMER, 54% des salariés seraient couverts par le périmètre d'un CHSCT).
- Les entreprises concernées externalisent, sous-traitent de plus en plus leurs mauvaises conditions de travail à des PME et TPE qui n'en n'ont pas. Voilà un obstacle à franchir pour de nouveaux progrès.
- La mise en place de CHSCT de sites (industriels ou de services) serait une meilleure représentation collective pour les salariés des TPE et PME.
- Un maintien de l'agrément d'état pour les cabinets d'expertises.
- Un financement à 100% par l'employeur des expertises CHSCT, quel qu'en soit le motif.

Montreuil, le 7 septembre 2017