

**Ordonnances Macron :**  
**une disparition autoritaire du CHSCT, un danger pour la santé au travail**  
Par l'Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT

Le projet d'ordonnances rendu public le 31 août 2017 confirme et renforce les craintes de notre association à l'égard du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des missions qui lui étaient jusqu'alors dévolues. Cet acteur majeur de la prévention, initié par les lois Auroux il y a 35 ans, serait purement et simplement supprimé.

La rédaction de la deuxième ordonnance, émaillée de coquilles et d'erreurs (renvois aux mauvais articles, ou à des articles supposés être supprimés par la réforme...), témoigne d'une écriture dans l'urgence, que rien ne justifie. Quels bilans ont été tirés de la loi Rebsamen et de la Délégation Unique du Personnel (DUP) qu'elle a instaurée ? De la loi Travail et de l'accord d'entreprise dont elle étend l'empire ? Aucun, faute de recul.

Dans les traces de ses prédécesseurs, le gouvernement se contente d'enfoncer le clou. Non sans contradictions : l'accord d'entreprise qui serait la clé de voûte du dialogue social, et qui dans la loi Rebsamen était la condition du regroupement des instances dans les entreprises de plus de 300 salariés, devient soudain trop encombrant. C'est donc la voie autoritaire qui est retenue pour forcer la suppression des Délégués du Personnel, des Comités d'Entreprise (CE) et des CHSCT. Ils seraient fusionnés dans une seule instance, aux moyens et aux prérogatives réduits.

Une fois ce cap franchi, le rôle de la loi s'effrite. C'est en effet un accord d'entreprise (éventuellement validé contre les syndicats par un référendum à l'initiative de l'employeur) ou, à défaut, un accord avec une majorité de membres de l'instance fusionnée ou, à défaut et s'il ne se trouve décidément aucune majorité pour acquiescer aux projets de l'employeur, une décision unilatérale de ce dernier, qui fixerait :

- le nombre et le périmètre des futurs « *comités sociaux et économiques* »,
- une bonne partie de leurs attributions et de leurs moyens,
- et le caractère plus ou moins fantomatique de leurs Commissions santé sécurité et conditions de travail, ersatz de CHSCT prévu pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Contrairement à ce qui est affirmé, loin d'être le résultat d'une simplification à prérogatives constantes, le nouveau « *comité social et économique* » perdrait au passage certaines des attributions des instances qu'il remplacerait. Ainsi, s'il a bien pour mission l'« *analyse des risques professionnels* », comme le CHSCT actuel, il serait privé de l'analyse des « *conditions de travail* », des « *facteurs de pénibilité* », et de sa contribution « *à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale* » des travailleurs. Un exemple précis, mais significatif, illustre la logique du raboutage systématique : alors que le temps passé « *à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent* » n'est aujourd'hui pas décompté des heures de délégation des élus au CHSCT, il le serait demain pour les élus de la nouvelle instance. Le traitement des « *dangers graves et imminents* » ne mériterait donc pas mieux ? Le CHSCT, acteur majeur de la prévention et de la santé au travail, ne serait décidément plus qu'un souvenir.

Le sort réservé aux expertises est également symptomatique. Alors que les CE et les CHSCT peuvent aujourd'hui essayer de réduire l'asymétrie avec l'employeur, qui se dote librement de ses propres experts, ils devraient demain puiser dans leur budget de fonctionnement pour contribuer au financement des expertises. Plusieurs expertises CE, ainsi que celle dédiée aux « *projets importants* » du CHSCT, devraient être financées à 20 % par le budget de fonctionnement du futur « *comité social et économique* ». Cela signifie concrètement que, dans la plupart des entreprises les représentants du personnel ne pourraient plus recourir à de telles expertises.

Enfin, les actuels « *experts auprès des CHSCT* » seraient demain dédiés à la « *qualité du travail et de l'emploi* » et désormais « *habilités* » et non plus « *agrés* ». Nul doute que le changement de terme recouvre une modification de procédure, mais celle-ci est renvoyée à un décret ultérieur. Or, depuis des mois, un processus de discussion sur la refonte de l'agrément des experts par le ministère du Travail s'était ouvert entre l'État et les partenaires sociaux, au cours duquel l'avis des représentants des experts CHSCT avait été sollicité. Nous nous inquiétons de voir ce travail collectif purement et simplement ignoré. Nous rappelons notre attachement à un agrément délivré par un tiers public, dont le renouvellement est fondé sur la vérification du respect d'une méthodologie et de la qualité du travail au regard des besoins exprimés par les représentants du personnel.

Nous espérons que le débat à propos des ordonnances, et de la nécessité d'une représentation du personnel forte et spécifiquement consacrée aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ne fait que commencer.

*Contacts ADEAIC :*

*Nicolas Bouhdjar (06 45 29 86 22 [n.bouhdjar@cedaet.coop](mailto:n.bouhdjar@cedaet.coop))*

*Annabelle Chassagnieux (06 43 17 14 61 [achassagnieux@apteis.fr](mailto:achassagnieux@apteis.fr))*