

Relations CSE et CSSCT et travail sur le DUERP : des pistes pour mieux exercer vos prérogatives

La baisse du nombre d'élus a changé la donne des institutions représentatives du personnel avec l'avènement du CSE. Dans ce nouveau point de vue, Olivier Sévéon, expert et formateur auprès des instances représentatives du personnel, suggère quelques pistes d'évolution pour permettre aux élus de continuer à exercer au mieux leurs prérogatives, malgré des contraintes accrues, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Avec la fusion des IRP, les ordonnances de 2017 ont bouleversé la représentation du personnel. La chute du nombre d'élus du personnel change en effet grandement la donne. Elle va bien au-delà de ce que ne laissent supposer les études officielles, notamment parce que les suppléants sont privés de réunion (sauf absence du titulaire), ce qui les marginalise et les retransmet de fait de la délégation salariale.

Paradoxe, l'objectif affiché des ordonnances était de "*développer le dialogue social*" dans les entreprises... sauf que le CSE n'est pas un simple outil de dialogue. Ses élus détiennent un mandat d'ordre public et leur mission première est de défendre les intérêts des salariés, ainsi que l'énonce l'article L2312-8 du code du travail : "*Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts [...]*".

Notons que cet article décrédibilise le mythe d'une convergence d'intérêts entre salariés et employeurs. Il démontre que le CSE est un lieu de débats, mais qu'il peut aussi être un terrain de confrontations et de tensions, en particulier lorsque la préservation de la santé des salariés est en cause.

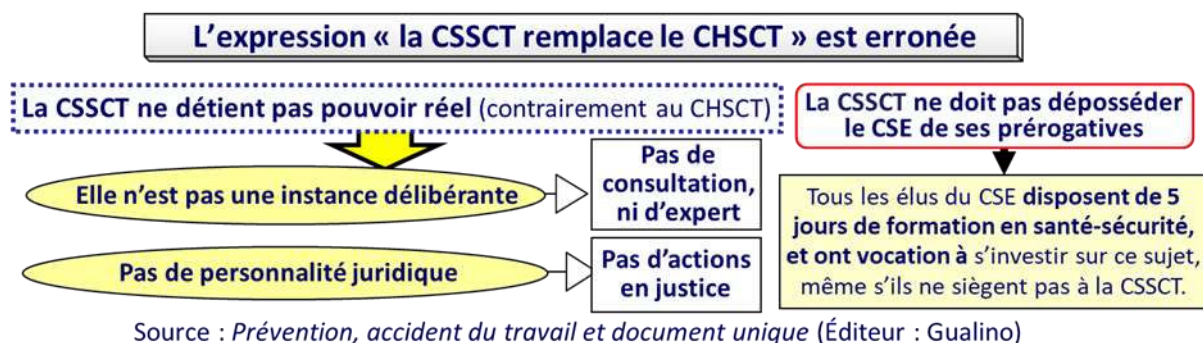
Ainsi, la mission des représentants du personnel est particulièrement exigeante et ils doivent en permanence chercher à la faciliter :

- D'une part, en mettant à contribution les outils et dispositions introduits par les ordonnances.
- D'autre part, en explorant de nouvelles méthodes de fonctionnement.

La spécialisation de la CSSCT sur les travaux relatifs au document unique

La commission santé-sécurité-conditions de travail (CSSCT) – nouvel acteur instauré par les ordonnances – est source de confusion : elle a été voulue par le Medef pour circonscrire les enjeux de santé au travail à quelques élus et empêcher le CSE de devenir un "super-CHSCT". Elle est trop souvent utilisée pour déposséder le CSE de ses prérogatives, y compris lorsque le code du travail est explicite. Ainsi :

- Le droit d'alerte pour danger grave et imminent ne peut être délégué à la CSSCT : il est individuel et appartient à chaque élu du CSE, membre de la commission ou pas (article L4131-2) ;
- Suite à un accident du travail, la CSSCT ne peut se substituer au CSE pour satisfaire l'obligation de réunion : c'est ce dernier que l'employeur doit réunir en urgence (article L2315-27).



Plus de 20 ans après sa création, beaucoup d'entreprises continuent à considérer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme une obligation administrative, et non pas comme un outil de prévention.

Ce document, à actualiser en permanence, est ambitieux et chronophage : il porte sur l'évaluation de tous les risques potentiels (et pas seulement avérés) et est destiné à définir des mesures de prévention pour chaque risque inventorié.

Le DUERP ne peut pleinement jouer son rôle et être pertinent que s'il fait l'objet d'une construction continue, dont le personnel et ses représentants sont parties prenantes. Les salariés sont en effet bien placés pour connaître les risques de leur métier et identifier les moyens de s'en protéger.

Pour l'ensemble de ces raisons, un nombre croissant de CSE spécialise la CSSCT sur les travaux relatifs au DUERP.

Ils fondent leur décision sur les avantages d'une telle spécialisation :

- Elle permet un dialogue continu entre élus du personnel et responsables hiérarchiques concernés par l'évaluation des risques, ce qui améliore la qualité du document et facilite sa mise à jour régulière ;
- La CSSCT offre un cadre parfait pour ce dialogue, étant donné que l'employeur peut s'y faire assister par autant de collaborateurs qu'il y a d'élus titulaires ;
- La spécialisation clarifie le rôle de chacun, sans risque de confusion. Elle est en phase avec la fonction d'une commission, qui est d'assister l'instance dans son mandat.

Une nouvelle règle pour l'ordre du jour et l'organisation des réunions

Dans un précédent article (<https://www.actuel-ce.fr/content/legislatives-deux-mesures-simples-applicables-immediatement-peuvent-contrebalancer-les>), nous avons souligné que la fusion des instances réduisait mécaniquement le nombre de réunions, avec pour principales conséquences :

- Une densification de l'ordre du jour.
- Le risque de restreindre les débats.

Comparaison du nombre de réunions annuelles : avant et après fusion des IRP

Nombre de salariés	Avant ordonnances de 2017	Après ordonnances de 2017
De 50 à 299	22 réunions / an Le nombre de réunions annuelles est divisé par 3,7	6 réunions / an
300 et plus	28 réunions / an Le nombre de réunions annuelles est divisé par 2,3	12 réunions / an*
* Attention : un accord peut ramener à 6 le nombre de réunions annuelles.		

Lorsque l'ordre du jour est surchargé, ce sont les sujets santé-sécurité qui risquent d'être sacrifiés car, sauf exception, les élus de culture CHSCT sont très minoritaires dans les CSE. En effet, une enquête de 2014 évaluait à 767 000 le nombre total de représentants du personnel titulaires, dont seulement 158 000 pour le CHSCT, soit 21 % du total (source : DARES Analyses n° 084).

En outre, la crainte du chômage amène les salariés à prioriser spontanément le terrain de l'emploi et les sujets économiques, ce qui influence bien entendu la conduite en réunion des membres du CSE.

Les acteurs sociaux savent donc qu'ils doivent être vigilants, ce qui a conduit certains comités à décider que les points relatifs à la santé professionnelle figureraient systématiquement en premier dans l'ordre du jour :

- Par ce choix, le CSE affirme l'importance de la prévention, en lui réservant le début de séance, quand la disponibilité et l'attention des participants est la plus soutenue ;

- Incidemment, cette nouvelle règle permet d'indiquer aux participants spécifiques – à savoir le médecin du travail et le responsable sécurité de l'entreprise – l'heure précise à laquelle ils sont attendus.

Concomitamment, cette disposition conduit à scinder l'ordre du jour par anciennes attributions (CHSCT, CE, DP), avec comme nouvelle règle pour l'organisation des réunions plénières de les structurer en trois séquences distinctes.

Consultation sur le DUERP : quelles pratiques en cours ?

Un inventaire reste à faire sur les bonnes pratiques mises en œuvre par les élus pour répondre aux évolutions législatives. Il sera tout particulièrement intéressant de suivre la manière dont ils s'empareront de l'obligation de consultation sur le DUERP, suite à la loi d'août 2021.

Se pose en particulier la question des modalités de coordination entre cette consultation et celle sur la politique sociale de l'entreprise, l'article L4121-3 du code du travail n'apportant pas de précision.

Une réunion spécifique pour le DUERP semble de bon sens, sachant cependant qu'elle peut difficilement se dispenser d'une analyse simultanée avec le rapport annuel et le programme annuel de prévention, ces trois documents étant indissociables.

À suivre également comment les CSE solliciteront l'expert mandaté dans le cadre de la consultation sociale pour les aider à formuler un avis sur le DUERP...

Olivier Sévéon

Olivier SÉVÉON vient de publier un ouvrage intitulé « *Prévention, accident du travail et document unique* » aux éditions Gualino-Lextenso. Lien <https://www.lgdj.fr/prevention-accident-du-travail-et-document-unique-9782297282734.html>