

ORDONNANCES "MACRON"...



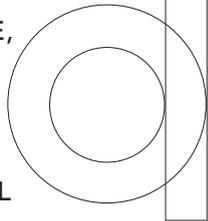
20 ANS D'

# INVISIBILISATION

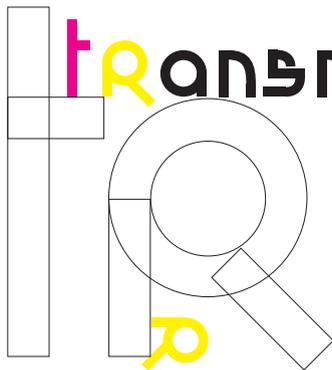
DE LA SANTÉ AU TRAVAIL



EXPERTISE,  
ÉTUDE, CONSEIL,  
ACCOMPAGNEMENT  
ET FORMATION  
EN SANTÉ  
AU TRAVAIL



diagnostic

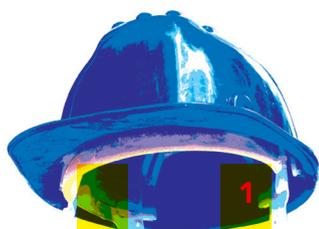


transmettre

recommander

# SOMMAIRE

- page **5** **UN PEU D'HISTOIRE** pour mieux comprendre les difficultés actuelles **DES CSE**
- page **7** Quelques dates importantes à noter dans l'histoire de la représentation du personnel et de la santé au travail
- page **7** 1991-2001 : nouvelles réglementations, obligations nouvelles
- page **8** 2013 : la regression commence
- page **9** **UNE INSTANCE UNIQUE** qui tend à réduire les moyens des élus et complexifier leur travail, sous couvert d'une meilleure articulation entre les questions économiques, sociales et de conditions de travail : **LE CSE**
- page **10** Savoir négocier avant même de pouvoir exercer son mandat
- page **12** Des stratégies des Directions pour empêcher le débat et éviter la traçabilité
- page **13** Un processus d'information-consultation non respecté
- page **14** Un droit à l'expertise réduit
- page **15** Moins d'heures, moins d'élus, un périmètre plus vaste
- page **17** **UNE QUASI-ABSENCE** des questions de santé, sécurité et conditions de travail **AU SEIN DU CSE**
- page **18** La mise à l'écart des questions de santé, sécurité et conditions de travail en CSE
- page **20** Avec la suppression du CHSCT : une perte de compétences d'élus formés et dédiés à ce sujet
- page **21** Un enjeu à construire : le collectif autour des questions sur les conditions de travail
- page **22** (Conclusion) **UNE NÉCESSITÉ** : doter les représentants du personnel de moyens pour répondre aux enjeux sur **LA SANTÉ AU TRAVAIL**
- page **24** à propos de **DTR Conseil**



# UN PEU D'HISTOIRE

POUR MIEUX COMPRENDRE  
LES DIFFICULTÉS ACTUELLES **DES**  
**CSE**



Depuis 2013, différentes réformes du code du travail ont successivement fragilisé les instances représentatives du personnel (IRP). En 2017, les Ordonnances dites « Macron » ont notamment acté la création du Comité social et économique (CSE) comme instance unique en fusionnant le comité d'entreprise (CE), le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT) et les Délégués du personnel (DP). Cela s'est traduit par une réduction drastique des moyens d'agir pour les représentants du personnel tandis que les domaines de compétences à traiter ont, quant à eux, été considérablement étendus.

Dès la mise en œuvre de ces textes, nombreux ont été les acteurs concernés par ce sujet (représentants du personnel, syndicats, avocats, experts auprès des CE et CHSCT, etc.) à constater ce phénomène, caractérisé par :

- une extension du périmètre géographique de cette nouvelle instance réduisant le nombre d'instances ;
- une réduction du nombre de représentants du personnel ;
- une diminution du nombre d'heures de délégation permettant d'être présent sur le terrain auprès des salariés et d'effectuer du travail préparatoire ;
- une extension du champ d'intervention avec des domaines désormais multiples : économique, social et conditions de travail ;
- la fin de l'instance dédiée aux conditions de travail (le CHSCT) et un risque de diminution du traitement de ces questions par la nouvelle instance.

Autrement dit : **d'avantage de tâches et donc de polyvalence pour moins d'élus disposant de moins d'outils.**

Alors que les premiers CSE élus en 2019-2020 se renouvellent, le constat de cette dégradation des conditions d'exercice des missions des instances représentatives du personnel est désormais incontournable. Il est donc nécessaire de documenter plus précisément les effets de sa mise en œuvre afin de saisir, y compris par-

delà les conséquences envisagées et avérées, celles qui n'avaient pas, peu, ou mal été anticipées. Cela concerne notamment les aspects liés au fonctionnement même du CSE, sur lesquels nous reviendrons également ici. Nous contribuerons à montrer qu'avec la création du CSE, **être représentant du personnel est devenu plus complexe et difficile encore**, et que cela n'a pas été sans participer puissamment à l'invisibilisation et au défaut de prise en charge des questions de santé au travail.

En préambule, nous tenons à souligner que notre propos s'appuie largement sur des observations empiriques réalisées directement auprès des principaux concernés, les élus du CSE. Il est le produit d'une expérience de plus de quinze ans de travail auprès des CHSCT, puis des CSE sur les questions de santé, sécurité, conditions de travail (SSCT) tant en réalisant des expertises, des formations auprès des élus en matière de SSCT et également des missions d'accompagnement de CSE. Notre témoignage procède ainsi de constatations *in situ*, d'entretiens individuels et d'échanges collectifs. Ces quinze ans de terrain nous ont confrontés à des collectifs de travail de tailles très diverses (entreprises allant de moins de cinquante à plus de mille salariés) dans des secteurs aussi variés que le commerce, la banque, l'associatif, le sanitaire, le médico-social, l'éducation, l'industrie, l'énergie, l'imprimerie, la grande distribution, l'informatique, etc. Cela sur des périodes d'accompagnement de CSE allant de plusieurs mois à plusieurs années. Les élus du personnel auprès desquels nous sommes intervenus présentent eux-mêmes des profils très différents en termes de nombre de mandats et d'expérience syndicale ainsi que de connaissances pratiques et théoriques sur le sujet de la santé au travail.

Notre propos s'appuie également sur la mobilisation d'une documentation « au long cours » constituée de procès-verbaux (PV) et ordres du jour relatifs à plusieurs réunions de CSE successives, ce qui permet également de considérer les évolutions dans le temps de l'appropriation des missions du CSE par les élus.



Comment en est-on arrivé à la création des CSE ? Comment la santé, la sécurité et les conditions de travail ont-elles été intégrées aux instances au fil des années ? Ces questions peuvent paraître de prime abord assez éloignées de notre sujet immédiat au sens des conséquences actuelles, en réalité, en y répondant, cela permet de mieux saisir la situation actuelle et les difficultés rencontrées par les élus.

### Quelques dates importantes à noter dans l'histoire de la représentation du personnel et de la santé au travail :

**1936** : la création des Délégués du personnel.

**1945** : la création du comité d'entreprise (CE) ; puis en 1947 d'une commission hygiène et sécurité (CHS) dans les entreprises industrielles de plus de 50 salariés et plus de 500 salariés pour les autres secteurs <sup>1</sup>. En **1973**, une autre commission est créée : les comités pour l'amélioration des conditions de travail (CACT). Ces commissions sont des entités qui émanent du CE et n'ont aucune personnalité morale. Ce sont des commissions spécialisées sans moyens.

Il faut attendre **1982**, les lois «Auroux», pour que, pour la première fois, une instance représentative du personnel dédiée à l'hygiène la sécurité et les conditions de travail existe. Le comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) est créé dans les entreprises de plus cinquante salariés. C'est donc à partir de 1982, que des élus ont enfin des moyens : formation, heures de délégations, droit d'alerte, expertise «risque grave»<sup>2</sup> puis en 1991, projet «important».

Au fil des années, le CHSCT a eu un poids croissant au sein des entreprises de plus de 50 salariés, constituant un contre-pouvoir notamment lorsque des projets d'entreprise pouvaient dégrader les conditions de travail des salariés. Par exemple, l'expertise « projet important » a constitué un levier pour les représentants du personnel au CHSCT, puisque dans certains cas, lorsque les élus ont porté le sujet en justice, cela a pu se traduire par la suspension du projet de réorganisation. L'arrêt Fnac<sup>3</sup> est assez symbolique à ce titre : le projet a été suspendu notamment faute

d'une analyse des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux, en amont et d'une évaluation de la charge de travail actuelle et projetée. Certains projets de réorganisations ou des plans de sauvegarde de l'emploi ont été modifiés, suspendus voire arrêtés en lien avec le contenu du rapport réalisé par l'expert. A titre d'exemple, dans le cadre d'un PSE pour lequel les élus ont voté une expertise, le rapport a permis de démontrer que la fonction supprimée par la Direction, impactant une centaine de salariés, était similaire à la future fonction créée. L'objectif de la Direction étant de réduire de moitié les effectifs de ce service et de licencier les salariées, des femmes majoritairement âgées de plus de 50 ans, travaillant à temps partiel, pour les remplacer par des plus jeunes pour représenter la marque avec une image plus « moderne ». C'est le travail coordonné, des élus, syndicats, avocats, avec comme appui l'expertise « projet important » qui a permis de faire valoir les risques du projet sur la santé au travail des salariées et de donner des éléments à l'inspection du travail pour qu'elle invalide le plan social qui ne respectait pas le cadre légal. Dans cet exemple, l'expertise a mené à l'annulation du projet, ce n'est bien sûr pas toujours le cas, dans d'autres situations, le projet peut également être amendé au regard des préconisations et points de vigilance identifiés par le rapport d'expertise, l'objectif des élus étant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

### 1991-2001 : nouvelles réglementations, obligations nouvelles

Outre la création des CHSCT et le développement de certaines prérogatives, progressivement, en ma-

1. En 1974, le seuil sera abaissé à 300.

2. L'expertise est un droit des représentants du personnel qui peuvent mandater un expert habilité pour analyser les conditions de travail soit suite au constat d'une dégradation de celles-ci et après avoir alerté la Direction, soit dans le cadre d'une information-consultation sur un projet venant modifier les conditions de travail.

3. Cour d'appel de Paris, 13 décembre 2012.



tière de santé, sécurité et conditions de travail, de nouvelles réglementations ont imposé des obligations supplémentaires aux employeurs, comme la transcription dans la loi en 1991 de la Directive européenne de juin 1989<sup>4</sup>, de neuf principes de prévention<sup>5</sup> à respecter par l'employeur. La logique consistant à attendre de celui-ci qu'il supprime les risques, les évalue et mette en place des actions en priorisant les actions qui concernent l'organisation du travail (diminution des cadences, effectif adapté aux objectifs, etc.) puis si cela ne suffit pas en mettant en place des actions de protections collectives (hottes aspirantes, isolation phonique, par exemple) et encore une fois si et seulement si cela ne suffit pas, en déployant des actions de protections individuelles (équipements de protection individuelle : casques, chaussures, masques, etc.).

A cela s'ajoute en 2001, l'obligation de tracer l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) avec une mise à jour, *a minima*, annuelle, et à chaque changement qui impacte les conditions de travail.

Au fil de ces années, des obligations légales ont été mises en place<sup>6</sup> renforçant directement ou indirectement le CHSCT et ce qui était attendu de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et d'obligation concernant la santé et la sécurité des salariés.

### 2013 : la regression commence

A compter de 2013, différentes lois<sup>7</sup> tendent à diminuer les moyens des instances, d'abord, en réduisant les délais de l'information-consultation<sup>8</sup>, puis en 2015 avec la loi Rebsamen<sup>9</sup> en faisant passer le nombre de consultations obligatoires de 17 à 3.

En 2016, la loi El Khomri<sup>10</sup> inverse la hiérarchie des normes et entend favoriser la négociation au sein des entreprises.

Poursuivant cette logique, on abouti, en 2017 à la suppression des CE, CHSCT et DP en les fusionnant dans une instance unique : c'est la création des CSE.

4. La Loi du 31 décembre 1991 transpose en Droit français la directive cadre européenne du 12 juin 1989.
5. Article L4121-2 du code du travail : L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
  - 1) Éviter les risques ;
  - 2) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
  - 3) Combattre les risques à la source ;
  - 4) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
  - 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
  - 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
  - 7) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
  - 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
  - 9) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.
6. Des thématiques ont été intégrées dans le périmètre du CHSCT et des obligations de prévention de l'employeur tels que le harcèlement moral, sexuel, les risques psychosociaux, ainsi que la pénibilité.
7. Loi de 2013 dite de « Sécurisation de l'emploi » qui a concerné de nombreux sujets tels que le chômage, la formation, les Prud'hommes, les PSE ou encore le temps de travail. Sur la question de l'information-consultation, cette loi a encadré les délais pour réaliser les expertises.
8. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'information-consultation consiste à demander l'avis au CSE notamment sur des changements organisationnels tels qu'un projet de réorganisation ou d'introduction d'une nouvelle technologie en termes d'impacts sur les conditions de travail ou sur des données économiques et sociales présentées par l'entreprise. Cet avis est consultatif.
9. Loi Rebsamen (2015) modifie des dispositions propres au CHSCT, aux consultations du CE, la pénibilité, la formation ou encore les TPE.
10. Dans la loi El Khomri (2016), l'accord d'entreprise devient le document de référence. Il peut même prévoir des mesures moins favorables aux salariés que ce qui est prévu dans l'accord de branche. Par conséquent, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, ce qui remet en cause la hiérarchie des normes.



# UNE INSTANCE UNIQUE QUI TEND À RÉDUIRE LES MOYENS DES ÉLUS ET À COMPLEXIFIER LEUR TRAVAIL, SOUS COUVERT D'UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL : LE CSE



**L**e CSE, en tant qu'instance unique était censé permettre une meilleure articulation entre les questions économiques, sociales et de conditions de travail. Or comme cela était prévisible, cette nouvelle organisation a surtout abouti à réduire considérablement les moyens des élus ainsi qu'à complexifier singulièrement leur travail.

La création de cette instance unique a été présentée comme devant permettre une meilleure connaissance et articulation entre les sujets économiques, sociaux et les conditions de travail. Cette articulation ne s'est pas mise en œuvre. Au contraire, les droits et les moyens d'actions ayant diminué, le fonctionnement de l'instance s'est dégradé et s'est traduit par une invisibilisation de la santé au travail.

### **Savoir négocier avant même de pouvoir exercer son mandat**

Pour de nombreux CSE accompagnés, les élections des CSE ont eu pour effet un renouvellement de la composition de l'instance représentative du personnel (IRP). Ce renouvellement a pu avoir différentes conséquences sur la constitution des instances : perte de la majorité de certaines organisations syndicales, remplacement d'élus syndiqués par des élus non syndiqués et/ou dont c'était le premier mandat, etc. A cette occasion, les rapports de force, les compétences et connaissances techniques et juridiques acquises, les stratégies syndicales ou le dialogue social construits lors des mandats précédents de CE et de CHSCT ont été impactés. La création du CSE a ainsi modifié la recomposition de l'instance en termes de profils des représentants du personnel et de nombreuses règles régissant le fonctionnement et le périmètre du CSE.

Avec la création de cette instance unique, le code du travail a été modifié et réduit sur certains aspects. L'idée qui prédomine depuis plusieurs années étant de favoriser la négociation au niveau de l'entreprise, c'est donc la logique qui a prévalu en réduisant le code du travail. On en voit les effets concrets au niveau du fonctionnement du CSE. **Les élus doivent maîtriser les processus de négociation**, ce qui pour nombre de CSE rencontrés, n'est pas le cas et notamment le nouveau

profil d'élu, de plus en plus souvent néophyte et non syndiqué. De plus, pour négocier il faut savoir sur quoi négocier ce qui nécessite d'avoir connaissance de ce qui a été modifié dans le code du travail et de ce qui est utile pour disposer de moyens suffisants pour fonctionner. Or, on constate que lorsque les membres sont nouvellement élus et peu accompagnés, ils n'ont pas suffisamment voire pas la connaissance de l'historique des règles de fonctionnement et des droits qui ont été perdus.

Le règlement intérieur qui régit le fonctionnement du CSE permet d'illustrer cette situation. Ce document décrit notamment les moyens du CSE et doit être mis en œuvre en début de mandat. Pour la majorité des CSE que nous avons rencontrés, faute de connaissances sur le point de départ et le point d'arrivée, l'exercice de rédaction du document et de négociation de celui-ci avec la Direction s'avère souvent difficile. Dans certains cas, cela se traduit par le fait qu'après plusieurs mois de mandat, celui-ci n'est toujours pas valide, ou dans d'autres cas, que celui-ci est signé avec des articles reproduisant le code du travail sans nécessairement y avoir intégré des moyens supplémentaires. Dans les grands groupes, à l'inverse, la négociation des accords ou du règlement intérieur du CSE se fait souvent au niveau national pour l'ensemble des établissements, et laisse alors peu de marges de manœuvre localement, ce qui peut être à l'origine de difficultés. Quand, par exemple, des moyens n'ont pas été négociés pour la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Autre exemple, au sein du CHSCT, l'envoi de l'ordre du jour et des documents associés devait se faire huit jours avant la réunion<sup>12</sup> (quinze jours encore avant que la loi Rebsamen de 2015 ne réduise ce délai). Ce délai entre l'envoi des documents et la réunion doit permettre aux élus sa préparation en prenant connaissance des éventuels changements et de toute information en lien avec le point à l'ordre du jour, tels que des plans d'actions, données sociales, le DUERP, etc. pour pouvoir questionner, interpellier la direction et débattre. **Ce délai a été réduit à trois jours avec la création des CSE, ce qui rend très difficile voire impossible l'analyse des documents, la**

**préparation et la coordination des élus entre eux** (répartition des sujets, définition des messages à faire passer, priorisation etc.). Il peut être négocié dans un accord de mise en place du CSE<sup>13</sup> ou dans le règlement intérieur, encore faut-il avoir connaissance de cette réduction du temps de préparation et de cette possibilité de négociation. Si, dans certaines entreprises notamment les grands groupes, des accords sont négociés par les organisations syndicales et prévoient des délais de huit à quinze jours pour l'envoi des documents, pour une large partie des CSE, les documents, lorsqu'ils sont transmis, le sont trois jours avant en suivant strictement le code du travail. On constate que quels que soient la taille de la structure et le secteur d'activité et bien que les délais aient été parfois négociés, les documents sont souvent directement remis le jour même de la réunion ou quand ils sont remis en amont, c'est parfois seulement la veille du CSE et ils sont souvent incomplets. La création d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE<sup>14</sup>) devait contraindre les employeurs à mettre à disposition des élus les données économiques, sociales et environnementales en continu. Il s'avère que celle-ci a été peu mise en place dans les entreprises. Il a fallu attendre les années 2022-2023 pour que l'on voit apparaître des BDESE de manière plus répandue au sein des entreprises<sup>15</sup>. Toutefois, comme nous avons pu le constater, lorsqu'elles existent, elles ne sont pas toujours accessibles facilement, ce sont souvent des documents contenant des informations limitées, générales voire obsolètes. Les élus n'ont donc que rarement accès à des documents détaillés et précis par ce biais.

Dans les cas observés, des droits ont diminué, sous couvert de favoriser la négociation, mais celle-ci a peu lieu voire n'a pas lieu dans l'essentiel des CSE car les élus, pour une grande partie d'entre eux, ne disposent pas suffisamment de connaissances et de formation. Nous reviendrons sur la question de la formation.

Enfin, s'agissant de la négociation des accords d'entreprise, on constate que parmi les CSE observés dont les membres ne sont pas syndiqués, ils se re-

trouvent impliqués dans des négociations d'accords sur le temps de travail, le télétravail par exemple. Or, ces élus n'ont parfois pas les compétences juridiques ou les compétences propres au processus de négociation. Ils se retrouvent alors en difficulté, ne sachant pas toujours ce qui relève de la négociation et de leur rôle en tant qu'élu du CSE, ce qu'ils peuvent demander ou non. Cela permet aux Directions d'aboutir à des accords sans réelle négociation en imposant leurs conditions. De plus, lorsque c'est au CSE de négocier cela représente une charge de travail importante et se traduit alors par le fait de ne plus traiter aucun autre sujet qui relève du CSE ou à la marge.

12. Comme le prévoyait le code du travail.
13. L'accord de mise en place du CSE régit de nombreux aspects liés à la mise en place et au fonctionnement des CSE : heures de délégation, nombre et fonctionnements des commissions, calendrier des réunions, processus d'information-consultation, etc. Il est généralement mis en œuvre dans les grandes entreprises. Pour plus d'informations se référer au rapport « Effet de la mise en place des CSE sur le dialogue social : étude longitudinale de 7 grandes entreprises », France stratégie, Décembre 2021.
14. Une base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Elle sert notamment de support de préparation à la consultation annuelle du CSE.  
Elle doit contenir des données sur les sujets suivants :
  - L'investissement social
  - L'investissement matériel et immatériel
  - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
  - Les fonds propres
  - L'endettement
  - L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
  - Les activités sociales et culturelles
  - La rémunération des financeurs
  - Les flux financiers à destination de l'entreprise
  - Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.
 Source : servicepublic.fr
15. Parmi les entreprises pourvues d'un CSE, seulement 34% disposent en 2021 d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Étude « Quelle place occupe le CSE dans le champ des relations sociales en entreprise », DARES, 4 avril 2024.

### Des stratégies des Directions pour empêcher le débat et éviter la traçabilité

Un des objectifs des instances représentatives du personnel est de mettre la Direction face à ses responsabilités de protéger la santé des salariés et de tracer ses manquements lorsqu'ils ont lieu. Là aussi, le passage en CSE a reconfiguré les réunions du CSE.

Fréquemment, la Direction impose un ordre du jour qui est standardisé : point économique, données sociales, présentation d'un sujet et questions diverses (qui remplacent parfois les questions anciennement portées par les DP). Les élus subissent alors ces réunions, au cours desquelles ils voient défiler des informations avec peu de prise pour réagir. En effet, d'une part, c'est parfois un long monologue de la part de la Direction et d'autre part, comme précisé précédemment, ils n'ont pas toujours les documents avant la réunion pour pouvoir les analyser et les découvrent alors en séance. De plus, les documents présentés sont généralement des supports Powerpoint assez peu détaillés. Dès lors, en l'absence de préparation en amont, il devient difficile pour les élus de questionner la présentation qu'ils viennent de découvrir, ce qui limite les échanges en CSE.

Une autre difficulté exprimée par les élus concerne l'ordre du jour. Quand ils souhaitent y ajouter un point, la Direction modifie très souvent le libellé, notamment lorsqu'il s'agit d'un sujet qui vise à indiquer l'existence de risques psychosociaux (RPS) ou de situations de mal-être. La Direction reformule le libellé en supprimant la notion d'alerte, de RPS, de mal-être voire de souffrance rendant le sujet neutre pour un lecteur extérieur comme un salarié ou l'inspection du travail par exemple.

Autre stratégie pour invisibiliser les questions de santé au travail pour le CSE ou un lecteur extérieur, les intégrer dans un point « Questions diverses ». Nous avons ainsi constaté à plusieurs reprises que des sujets sur la charge de travail ou des situations de harcèlement par exemple étaient discutés dans les « questions diverses », donc sans qu'ils aient été clairement

identifiés en tant que tels, dans un point dédié de l'ordre du jour.

L'enjeu ici est celui de la traçabilité. C'est un sujet central : en effet, ce qui n'est pas écrit n'existe pas juridiquement. Or, l'ordre du jour constitue le sommaire donc le point de départ de la traçabilité et permet de rendre visible ou non les sujets.

Concernant la traçabilité, là aussi on constate que très souvent les Directions incitent les élus à parler de ces sujets en « off », c'est-à-dire, soit lorsque l'enregistrement est arrêté donc hors réunion du CSE et hors procès-verbal, soit dans une réunion informelle, avec uniquement un ou deux élus, dans les entreprises où le dialogue social se déroule aussi en dehors de l'instance, ces échanges ont lieu dans des « bilatérales ». <sup>16</sup> La confidentialité est également mise en avant pour ne pas tracer certains échanges, alors que le CSE est soumis au respect de la confidentialité. On note ainsi une volonté d'éviter de tracer l'existence de ce type de situation par différentes stratégies.

A propos de la rédaction du PV de manière plus générale, d'autres types de difficultés sont exprimées lors des formations de CSE. Faute de connaissances de la portée juridique du PV du CSE, ils prennent davantage la forme d'un compte-rendu avec une synthèse des échanges et de relevés de décisions plutôt qu'un procès-verbal retraçant les échanges et des points de vue de chaque partie. Dans certains cas rencontrés, il arrive que la Direction modifie ou supprime certains propos directement dans le PV alors que c'est le secrétaire qui est responsable du contenu final de celui-ci. Là aussi, la traçabilité est empêchée.

Un décalage peut alors apparaître dans certains cas notamment sur le volet des conditions de travail entre, d'un côté, des risques psychosociaux telles que des situations de surcharge de travail, de harcèlement, des accidents du travail, des tensions, etc. existants de longue date et, d'un autre côté, des PV qui mentionnent peu de détails de ces situations, voire ne les mentionnent pas du tout.

Ce déficit de traçabilité a des conséquences en cas de sollicitation d'un acteur extérieur, un avocat, un

inspecteur du travail ou encore un expert habilité. Par exemple, lorsque les CSE souhaitent voter une expertise « risque grave », si les PV ne contiennent pas suffisamment d'éléments sur les situations dégradées de travail, ni sur les tensions ou comportements inappropriés, la demande d'expertise est difficile à justifier notamment en cas de contestation au tribunal par la Direction. De plus, en raison du manque d'actualisation de la BDESE déjà évoqué, les élus ne disposent pas toujours des données relatives à l'absentéisme ou au turn-over pour légitimer leur demande. Les inspecteurs du travail aussi s'appuient sur le contenu des PV pour prendre connaissance des difficultés des salariés et comprendre comment la Direction y répond ou pas, ce qui peut les amener à choisir de venir en CSE pour constater la situation, et/ou réaliser un rappel du cadre légal à la Direction.

**Le fait de maîtriser l'ordre du jour est un enjeu majeur pour les Directions, car c'est ensuite, ce qui sera discuté ou non en réunion plénière, et surtout quelles informations seront tracées ou non qui est visé.** Ainsi, ne pas laisser apparaître les problématiques liées aux conditions de travail dégradées : absentéisme, surcharge, sous-effectifs, humiliation, propos déplacés, etc. ne permet pas de questionner le respect de l'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail afin de relever son manquement lorsque c'est le cas. Cela s'inscrit d'ailleurs dans la stratégie des Directions de ne traiter uniquement dans la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), de ces sujets car c'est une réunion sans aucune valeur juridique, nous y reviendrons.

**Un process d'information-consultation non respecté**  
Parmi, les changements que l'on constate aussi, c'est la récurrence par les Directions du non-respect du processus d'information-consultation. Le code du travail prévoit que les Directions doivent informer et consulter, donc demander l'avis des représentants du personnel à plusieurs occasions :

- sur les orientations stratégiques,
- sur la situation économique,

- sur la politique sociale (dont le nombre de sujets est très important, c'est la consultation qui a regroupé quinze informations-consultations en 1 depuis la loi Rebsamen de 2015 allant de la formation, aux congés, aux conditions de travail, au temps de travail, etc.),
- sur tout projet venant modifier les conditions de travail : réorganisation, déménagement, plan de sauvegarde de l'emploi, mise en place d'un nouvel outil, introduction d'une nouvelle technologie, etc.

**Malgré un cadre législatif clair et dans la continuité du fonctionnement des précédentes instances CE/CHSCT, on constate que les informations-consultations sont difficiles à obtenir pour les élus, les Directions ne les réalisent peu voire pas parmi les CSE que nous avons suivis.** Un CSE, dont les membres ont été récemment élus, a ainsi découvert lors du premier mandat, que le CSE précédent n'avait jamais été informé et consulté. Pour d'autres CSE, quand la Direction le fait, les documents ne sont pas remis aux élus en amont de la réunion plénière voire aucune information ne leur est transmise. Autre situation fréquente : les Directions informent et consultent les élus le jour même en séance et parfois sans remise de document écrit, alors que le code du travail prévoit un délai d'un mois entre la première remise d'information et la consultation. Les élus ont des moyens d'actions, notamment aller au tribunal afin de contraindre la Direction à remettre des informations, faire reconnaître l'entrave, demander une expertise, mais il faut que, d'une part, l'information-consultation ait lieu et d'autre part, que les élus connaissent précisément les règles qui encadrent celle-ci, ce qui est désormais peu le cas.

16. Les « bilatérales » sont des réunions tenues entre la Direction et une organisation syndicale sur différents sujets, revendications ou les accords en cours de négociation.

Dans le cas de figure où les élus connaissent l'obligation d'être informés-consultés et l'ensemble du processus que doit respecter la Direction (le plus souvent après avoir suivi une formation), nous avons fait le constat que faire respecter ce droit est devenu particulièrement difficile. Des élus de différents CSE accompagnés ont ainsi pu demander parfois pendant six à huit mois, d'être informés et consultés sur les orientations stratégiques rendant alors cette consultation, censée être sur l'année à venir, obsolète. On constate aussi que de nombreuses réorganisations et déménagements sont mis en œuvre sans aucune information-consultation. Dans d'autres cas, lorsque les élus demandent que cette obligation soit respectée, la Direction répond que cela les retarde, que c'est en cours, que le process va se mettre en place, que l'organisation est évolutive et de ce fait, ne lui permet pas de présenter au CSE un projet d'organisation « figé ». *In fine*, les élus sont consultés une fois le projet mis en œuvre, ce qui est contraire au code du travail. Parfois, la Direction, après que les élus aient insisté, informe et consulte mais ne donne que très peu d'information. Pour un déménagement, cela peut s'illustrer par le fait que seule l'adresse du futur site ait été présentée au CSE, sans aucune information sur les équipes concernées, le planning, ni aucune évaluation des impacts sur les conditions de travail, ni mesure d'accompagnement ou de prévention.

Autre exemple rencontré par un CSE, la Direction crée un nouveau site éloigné de plus de 300 km des principaux locaux de l'entreprise et organise un déménagement de certaines équipes sans aucune information-consultation, malgré les demandes récurrentes du CSE. Lorsque les salariés arrivent sur place, ils n'ont pas de bureaux dédiés, ni de salle de réunion, il n'y a que des espaces prévus pour le public et des bureaux installés au milieu des passages sans cloison. Cette situation pose problème puisque l'activité nécessite de garantir la confidentialité des échanges et du calme pour pouvoir se concentrer.

D'autres fois, lors d'une seule réunion de CSE, la Direction demande leur avis aux élus sur six à dix sujets différents sans aucun document détaillant chaque su-

jet, la présentation étant exclusivement orale. Ils sont informés et consultés le jour même sans respecter le délai d'un mois entre l'information et la consultation. Dans cet exemple, le PV trace si les élus sont favorables ou non à chaque sujet, sans aucun échange, argumentaire ou motivation de l'avis. On pourrait considérer que l'avis étant consultatif, il n'a que peu d'importance, or, cela n'est pas le cas. Ce sont bien l'argumentation, les risques soulevés, les dysfonctionnements et points de vigilance relevés lors du process d'information-consultation qui constituent le principal intérêt de l'avis, celui-ci devant être motivé. Ces éléments tracés ont une valeur juridique sur laquelle l'inspection du travail ou le CSE peuvent s'appuyer ultérieurement en cas de contentieux. En outre, la Direction doit répondre aux points soulevés par les élus dans leur avis, tel que le prévoit l'article L2312-15 dans son dernier alinéa « *L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.* ». D'où l'importance de pouvoir rendre un avis motivé afin de notifier les réponses ou non de la Direction sur les alertes soulevées et donc de renforcer la traçabilité.

### **A l'occasion de la fusion des instances, les Directions ont mis en place des stratégies pour éviter de respecter le code du travail.**

Le fait que les élus d'une partie des CSE soient souvent novices est particulièrement facilitant. Ce mode de fonctionnement se révèle aussi source de démotivation pour les élus qui, quand ils connaissent les règles, passent beaucoup de temps et mettent de l'énergie au seul respect de celles-ci.

### **Un droit à l'expertise réduit**

C'est à l'occasion d'une information-consultation que les élus peuvent demander une expertise soit à l'expert-comptable pour ce qui relève de la situation économique et sociale, soit à l'expert<sup>17</sup> santé, sécurité et conditions de travail pour analyser les impacts des projets venant modifier les conditions de travail. Les conditions de financement concernant les expertises SSCT « projet important » ont été modifiées lors de la création des CSE. Alors qu'auparavant, elles étaient à



100% à la charge de l'employeur, désormais, le CSE doit payer 20% de la mission et l'employeur 80%. Le fait de faire payer le CSE a un objectif dissuasif dans la mesure où, comme évoqué précédemment, le CHSCT a progressivement été un contre-pouvoir dans l'entreprise et que ce type d'expertise a pu conduire à suspendre des projets menés par les Directions. C'est donc une manière de limiter ce type de mission et les moyens d'actions des représentants du personnel. Si l'on considère que les Directions informent et consultent peu voire pas et que c'est uniquement dans ce cadre que l'expertise peut être demandée, cumulé au co-financement, cet outil est en effet devenu moins utilisé. Il l'est d'autant moins, que les élus n'ont d'une part pas tous connaissance de son existence et d'autre part, craignent pour certains, notamment ceux dont c'est le premier mandat, de l'utiliser. Le discours selon lequel cela enverrait un message conflictuel est très présent lorsque les élus n'ont jamais utilisé cet outil et/ou qu'ils débutent en tant qu'élus.

On constate aussi, parmi les CSE accompagnés ou formés, que nombre d'entre eux ont le sentiment que leur Direction n'est pas formée ce qui expliquerait leurs erreurs. Ce n'est qu'au fil du mandat, et souvent après avoir été eux-mêmes formés, qu'ils constatent que la Direction agit en connaissance de cause et qu'ils peuvent envisager de recourir à l'expertise (sans pour autant toujours le faire).

Ainsi, **le fait de réduire ce droit à expertise et qu'il soit moins utilisé constitue un outil et un soutien en moins pour les élus**, notamment les moins syndiqués et primo-élus, dans la phase d'analyse des projets et la rédaction d'un avis motivé et éclairé.

### **Moins d'heures, moins d'élus, et... un périmètre plus vaste**

Moins d'élus avec moins d'heures de délégation, un périmètre de missions et souvent également géographique plus étendu posent de nombreuses difficultés.

Certaines d'entre elles ont été assez peu anticipées lorsque les risques liés aux Ordonnances « Macron » ont été soulevés, notamment les difficultés concernant la coordination des élus entre eux et la préparation des réunions.

Ce point a été beaucoup discuté lors de la parution des Ordonnances « Macron », le nombre d'élus et d'heures de délégation ayant fortement diminué. Mécaniquement en fusionnant les instances sans pour autant cumuler les heures associées, cela s'est traduit par un nombre moindre d'élus disposant de moins d'heures de délégation alors que les sujets à traiter sont plus nombreux. Si l'on prend l'exemple de la SNCF, où on comptait 31 CE, 300 délégués du personnel et 600 CHSCT, il existe désormais 33 comités sociaux et économiques. On voit ici clairement la réduction des moyens notamment sur les questions individuelles traitées par les DP et les questions liées aux conditions de travail dans les CHSCT.

Il faut donc être capable en étant moins nombreux et en ayant moins d'heures de traiter plus de sujets et de couvrir un territoire plus étendu. De plus, si le nombre d'élus global sur l'établissement est moins important, la taille des instances s'est souvent accrue. Auparavant, il y avait davantage de CHSCT avec des instances regroupant parfois de cinq à six élus, alors qu'aujourd'hui **de nombreux CSE comptent une vingtaine d'élus rendant la coordination entre eux particulièrement complexe**. Les élus rencontrent de réelles difficultés à s'organiser, à se structurer pour travailler sur les sujets multiples dont les compétences requises sont très vastes, et également à prioriser les sujets. Les débats et désaccords sont aussi plus difficiles à réguler. On constate ainsi que dans la majorité des CSE accompagnés, les représentants du personnel passent beaucoup de temps à essayer de se structurer, subissent dans de nombreux cas, les ordres du jour, et travaillent, de fait, moins sur

---

17. L'expert doit être « habilité » par un organisme certificateur selon des conditions définies dans le Code du travail.

le fond. Certains CSE ne parviennent pas toujours à porter des sujets à l'ordre du jour, notamment sur le volet des conditions de travail. De même, bien que de nombreux CSE définissent des sous-groupes de travail *via* les commissions par exemple (formation, égalité professionnelle, etc.), cela n'est pas suffisant pour permettre une répartition des sujets qui soit effective. C'est souvent à l'occasion de la formation ou de demande d'accompagnement que l'on peut engager ce travail en s'appuyant sur des sujets concrets et d'actualité et en construisant le collectif de travail.

Le fait d'avoir un périmètre plus vaste à traiter mais aussi parfois d'avoir été considérablement éloigné géographiquement des salariés s'est traduit par un délitement voire une perte du lien avec les salariés. Les élus travaillent le soir, le week-end sur les dossiers mais n'ont plus ou pas suffisamment d'heures pour aller sur le terrain. Or, le contact avec les salariés est central pour faire le lien avec les sujets traités en instance qu'ils soient économiques, sociaux ou sur la santé au travail, mais aussi pour connaître concrètement les problèmes des salariés quant à leurs conditions de travail. La période du confinement avec la généralisation du télétravail a aussi pu accentuer cet éloignement du terrain.

A cela s'ajoute une méconnaissance d'une partie des élus de certains outils, comme l'inspection<sup>18</sup>, ou des obligations de l'employeur quant au fait de réaliser des enquêtes suite à un accident du travail. Or, ce sont ces outils qui permettent de créer du lien avec les salariés, d'échanger avec eux sur leurs conditions de travail, de remonter les sujets en CSE.

Dans les grandes entreprises, des représentants de proximité (RP) ont été mis en place<sup>19</sup>. La principale mission des représentants de proximité est d'être l'interlocuteur privilégié au plus près des salariés pour toute question ou réclamation sur le plan individuel ou collectif. Cependant, ces représentants, lorsqu'ils existent, n'ont peu voire pas de moyens. En effet, à l'inverse des Délégués du personnel qui avaient des moyens, notamment une instance dédiée de ques-

tions/réponses en direct avec la Direction avec une traçabilité *via* les registres, pour les représentants de proximité, rien n'est prévu dans le code du travail, il faut donc là aussi tout négocier. Ainsi, pour certains CSE accompagnés, les représentants de proximité participent à des réunions une fois par trimestre mais qui n'a aucune valeur juridique, dont les interlocuteurs ne sont parfois pas décisionnaires et ne peuvent donc répondre aux questions et au cours de laquelle il n'y a pas toujours de compte-rendu.

Il arrive aussi que les sujets ne remontent pas en CSE, faute d'organisation mise en œuvre pour le prévoir, le lien entre les représentants de proximité et le CSE ne se fait pas toujours et les sujets restent cantonnés à la réunion RP.

Enfin, lorsqu'ils sont parfois évoqués en CSE, cela peut être dans le point « Questions diverses » sans que cela ne soit clairement identifié ou ils ne font pas l'objet d'échanges en CSE et peuvent alors être renvoyés au « local », soit vers l'équipe ou le site concerné, empêchant leur prise en compte en CSE ainsi que toute traçabilité.

Cela a ainsi pour effet de multiplier les strates avec une possible dilution voire perte de l'information remontée.

**L'extension du périmètre du CSE a rendu difficile le traitement des sujets quels qu'ils soient, par manque de temps, compétences, et difficultés de coordination et a considérablement éloigné les élus des salariés** donc, par là même, d'une connaissance fine des conditions de travail afin de les remonter en instance. Cela participe à occulter le sujet des conditions de travail.

18. L'inspection est un outil prévu par le code du travail pour permettre aux représentants du personnel d'aller sur le terrain d'échanger avec les salariés, d'observer le travail sans pour autant gêner l'activité, et de remonter des situations de travail concrètes.

19. En 2023, 1,6% des entreprises disposent de représentants de proximité. « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2023 », DARES, février 2025.



UNE QUASI-  
ABSENCE DES QUESTIONS DE SANTÉ,  
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL AU  
SEIN DU CSE



**A**u fil des années, on constate une volonté de réduire les moyens des élus, de complexifier les missions de ces derniers et pour ce qui concerne la santé, sécurité et les conditions de travail, la suppression du CHSCT, soit d'une instance dédiée avec des moyens propres, tend à invisibiliser les problématiques liées à ces sujets.

Dans certains cas, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) a été créée dans les entreprises de plus de trois cent salariés, ou classées SEVESO<sup>20</sup>, ou si l'inspection du travail le juge utile ou évidemment en cas d'accord<sup>21</sup>.

### La mise à l'écart des questions de santé, sécurité et conditions de travail en CSE

Alors qu'auparavant, en 2017, il y avait des CHSCT dans 59,1% des entreprises de plus de cinquante salariés, en 2023 ce sont 33,2% des entreprises qui ont mis en place une CSSCT<sup>22</sup>.

On constate ainsi, d'une part, que les CSSCT sont beaucoup moins nombreuses que ne l'étaient les CHSCT et, d'autre part, que les questions de santé, sécurité et conditions de travail sont désormais reléguées dans une commission. Or ce n'est qu'une réunion ou un groupe de travail, sans aucun cadre légal, où tout doit être négocié en termes de fonctionnement et de moyens puisque rien ne relève du code du travail et pour laquelle aucun PV n'existe, le compte-rendu de la SSCT n'a quant à lui pas de valeur juridique. Le fait d'avoir des élus du CSE dans une commission sur la SSCT laisse penser au fonctionnement mis en place en 1947 avec un CE et un CHS puis plus tard une deuxième commission (CACT). Si on se réfère à l'historique rappelé en introduction, c'est un retour en arrière et un changement majeur avec la période précédente où il existait une instance dédiée à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail avec des moyens définis par le code du travail et non une réunion où tout doit être négocié pour fonctionner.

Au sein des CSE accompagnés, la santé, la sécurité et les conditions de travail sont dès lors des sujets qui sont peu évoqués en CSE, et sur lesquels la traçabilité est faible. Or, il est essentiel de traiter ces sujets (surcharge

de travail dans tel service, accroissement de l'absentéisme et inquiétudes en lien avec l'apparition de RPS, TMS, accidentologie etc.) en instance donc en CSE pour tracer les réponses de l'employeur dans le procès-verbal, afin que ces éléments aient une valeur juridique.

En dehors de la CSSCT et quelle que soit la taille du CSE, le code du travail prévoit que quatre réunions du CSE doivent traiter des sujets santé, sécurité et conditions de travail. Alors que le législateur avait prévu que ces sujets soient abordés *a minima* quatre fois dans l'année, l'effet produit par ce texte, est que, très souvent, les CSE n'abordent que quatre fois par an ces sujets, avec souvent une question : « de quoi va-t-on parler ? ». La lecture des procès-verbaux permet de relever que le plus souvent, ce sujet est traité de façon rapide avec peu d'analyse et souvent peu lisible sur les absences, parfois le nombre d'accidents du travail ou encore le DUERP. Il n'est que rarement question des problèmes de conditions de travail : surcharge, sous-effectif, manque de moyens, comportements inappropriés, perte de sens, etc. Cette obligation a eu pour effet de limiter les sujets SSCT à ces réunions, c'est-à-dire, à des points informatifs quatre fois par an. Or, **le CSE est compétent en matière de santé et sécurité au travail et peut aborder ces sujets à chaque réunion.**

Comme précédemment évoqué, en formant les élus, on voit très clairement l'écart entre les procès-verbaux et les sujets qu'ils rencontrent concernant les conditions de travail. On a souvent des PV qui ne traitent pas des sujets liés aux conditions de travail alors que dans les équipes les effectifs sont insuffisants, que la charge de travail est très importante, qu'il existe un flou quant aux missions de chacun source de tensions, que des problématiques managériales sont très présentes, etc. Et lorsque les PV mentionnent ces sujets, ils sont souvent édulcorés, c'est-à-dire, remaniés à la demande de la Direction et ne mentionnent ou ne retracent pas réellement les problèmes rencontrés au sein des équipes.

L'existence d'une CSSCT et les sujets SSCT prévus en CSE ne facilitent pas davantage la remontée des

sujets en CSE et ceci, pour de nombreuses raisons. D'une part, l'articulation entre le CSE et la CSSCT ne se fait pas, faute de temps, de connaissance du fait que les élus ont tous des prérogatives SSCT qu'ils appartiennent à la commission ou non. Et, d'autre part, du fait d'une volonté des Directions d'évacuer les questions SSCT du CSE afin de limiter toute traçabilité sur ces sujets, celle-ci pouvant être ultérieurement utilisée pour faire constater un manquement quant à leur obligation en matière de santé et sécurité au travail.

En effet, l'enjeu est majeur pour les Directions, car l'article L4121-1 du code du travail précise que l'employeur est responsable de la santé, la sécurité physique et mentale des salariés et qu'à ce titre, il doit mettre en place des actions pour ne pas dégrader la santé des salariés. En évitant d'aborder en instance et donc en limitant la traçabilité sur les dysfonctionnements, les risques professionnels qu'ils soient physiques ou psychiques et les atteintes à la santé, l'employeur s'assure que sa responsabilité sera plus difficilement engagée en cas de contentieux.

On note aussi qu'avec la création de la CSSCT, les règles qui régissent la présence des acteurs de la prévention externe en instance ont été modifiées. Le médecin du travail et l'inspection du travail viennent, lorsqu'ils en ont la possibilité au regard de l'étendue de leur périmètre et du manque de moyens, en CSSCT mais ne viennent plus que rarement en CSE. Là aussi, leurs interventions ne sont donc plus tracées. Pourquoi ils ne viennent peu voire pas en CSE mais plutôt en CSSCT ? Car désormais depuis les Ordonnances « Macron », le médecin du travail ne peut être présent (quand il est invité) uniquement durant les temps de réunion qui portent sur les sujets santé, sécurité et conditions de travail. Il doit donc savoir à quel moment de la réunion du CSE aura lieu le point qui le concerne, ce qui rend difficile la planification de sa venue puisqu'il y a généralement plusieurs autres points de la réunion qui ne relèvent pas de la santé, sécurité et des conditions de travail. Les médecins du travail choisissent donc quand il y a une

commission de s'y rendre plutôt qu'en CSE. L'inspecteur du travail quant à lui peut se rendre en CSSCT lorsqu'il est informé de la réunion. Quant à sa participation au CSE, elle est possible sur invitation de l'employeur ou de la majorité des élus ou suite à un accident ce qui limite là aussi sa présence en CSE<sup>23</sup>.

**C'est une différence majeure avec le CHSCT au sein duquel les acteurs de la prévention externe (médecin du travail, inspecteur du travail, contrôleur CARSAT<sup>24</sup>) étaient membres de droit et pouvaient donc venir en permanence.**

Cela n'est pas sans effet, car au-delà de l'absence de traçabilité de leur intervention, c'est leur présence même qui est réduite. En raison de leur périmètre très large en termes de nombre d'entreprises à suivre, ils se rendent généralement là où ils sont sollicités ou lorsque la Direction a l'obligation de les solliciter (accidents mortels, danger grave et imminent, etc.). Or, leur présence constitue un soutien pour les élus. Alors qu'on constate dans tout type d'entreprises, que l'information-consultation n'est pas faite quand des réorganisations, déménagements, etc. sont prévus, ou alors qu'elle est faite sans donner d'informations aux élus, l'absence de l'inspection du travail en séance ne lui permet pas de rappeler l'employeur à ses obligations que ce soit en séance et/ou par écrit par la suite. Ce fonctionnement contraint alors les élus, constatant le manque de respect du code du travail, à devoir solliciter l'inspection du travail afin d'être soutenu. Cependant, cette démarche, notamment pour des nouveaux

20. SEVESO : La directive Seveso impose aux États membres de l'Union Européenne d'identifier les sites industriels à risque pour y maintenir un haut niveau de prévention. Les sites Seveso produisent ou stockent des substances pouvant être dangereuses pour l'homme et l'environnement.

21. « Effet de la mise en place des CSE sur le dialogue social : étude longitudinale de 7 grandes entreprises », France stratégie, Décembre 2021, p.29.

22. « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2023 », DARES, Février 2025.

23. Article L2314-3 du code du travail.

24. CARSAT : caisses d'assurance retraite et de la santé au travail.

élus, apparaît souvent comme très difficile car ces derniers associent parfois l'intervention de l'inspection du travail au fait d'entrer en conflit avec leur Direction. Nous avons ainsi constaté, à plusieurs reprises dans des CSE de secteurs différents, que malgré de nombreuses entraves au fonctionnement de l'instance et des conditions de travail fortement dégradées, la démarche d'appeler l'inspection du travail était difficile à envisager (alors même que cela reste confidentiel) par peur des représailles de la part de la Direction.

Ce passage au CSE, qu'il y ait une CSSCT ou non, a ainsi fortement impacté ce soutien que constituent les acteurs de la prévention externe et très largement conduit à ne plus évoquer ou à la marge les sujets sur les conditions de travail et donc, à ce qu'ils ne soient plus dans les PV tendant à les éclipser alors même qu'ils sont prégnants dans les entreprises.

**Avec la suppression du CHSCT :  
une perte de compétences d'élus formés  
et dédiés à ce sujet**

La création du CSE a étendu le champ de compétences des élus de manière importante. Ils doivent traiter et maîtriser de nombreux sujets : œuvres sociales, prévention des risques professionnels, sujets économiques et stratégiques, questions individuelles. Il est difficile de connaître tous ces sujets, de savoir comment les traiter car il faut disposer de certaines connaissances comme sur la prévention des risques professionnels dont les risques psychosociaux par exemple. La question de la formation est centrale.

**Le code du travail prévoit une formation obligatoire de cinq jours pour tous les élus lors du premier mandat, en cas de renouvellement la durée est de trois jours et cinq pour les membres de la CSSCT.** Cependant, la formation a été peu voire pas suivie par les élus faute de connaissance.

Il y a plusieurs explications, d'une part les élus n'ont pas connaissance de cette obligation. Quand ils le savent, la Direction les incite souvent très fortement à réduire le nombre de jours à deux ou trois et à se former au fonc-

tionnement plus qu'à la SSCT. Les élus ne savent pas toujours ce que cette réduction implique. Ils acceptent aussi souvent de diminuer ce temps de formation au regard de leur charge de travail. D'autre part, dans plusieurs cas observés, la Direction choisit et impose l'organisme, alors que le code du travail prévoit que c'est aux élus de le choisir, même si celle-ci est bien prise en charge par la Direction. Dès lors, lorsque les élus choisissent leur organisme de formation, la Direction use de stratégies pour les inciter à changer : leur proposer d'autres organismes, refuser, leur dire que le prix est trop élevé (celui-ci étant cadré par le code du travail). Nous avons parfois eu des Directions qui ont pu freiner pendant plus de six mois pour essayer de faire changer les élus d'avis. C'est donc parfois un bras de fer dès le début du mandat qui s'engage pour faire respecter ce droit alors que celui-ci est très clair dans le code du travail. Cela signifie également que pendant ce temps, le CSE n'est pas formé et participe aux réunions sans maîtriser le périmètre de ses prérogatives.

La formation de cinq jours est nécessaire mais reste courte au regard de tout ce que les élus doivent connaître : construire un ordre du jour, connaître le fonctionnement de l'information-consultation, les droits d'alertes, savoir identifier les risques professionnels, remonter une situation de risques professionnels tout en respectant l'anonymat, comprendre les RPS, connaître la démarche de prévention et notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, questionner la direction, réaliser des enquêtes suite aux accidents du travail par exemple, ou des inspections, etc.

La formation constitue ainsi le point de départ pour commencer à travailler et savoir comment traiter les sujets. Elle est donc essentielle mais n'est pas suffisante. Les premiers CSE ayant été peu formés, on voit clairement les effets de ce déficit de formation. Cela a directement impacté la santé, sécurité et les conditions de travail, les sujets n'étant que peu voire pas traités car les élus ne savaient pas qu'ils pouvaient le faire en dehors des quatre réunions et ne savaient pas non plus comment procéder.



C'est aussi à l'occasion de la formation que la question de la posture à adopter peut être discutée, que ce soit sur le plan individuel et collectif. Lors des échanges avec les élus sur leur rôle au sein de l'instance, notamment les primo-élus et/ou non syndiqués, certains sujets font l'objet de débats tels que le souhait que le CSE soit « constructif », sur la notion de « conflit » avec la Direction, sur le sens donné au « dialogue social », ou sur la manière de porter les sujets sachant que les salariés s'adressent à leur employeur et que, bien qu'ils aient un mandat de représentation du personnel qui les protège, ils expriment parfois certaines craintes de s'exprimer.

De fait, les élus témoignent d'un rapport de force parfois très inégal avec des Directions imposant leurs conditions, certains Directeurs ne viennent pas en réunion ou la quittent subitement, dans d'autres cas, ils sont sur leur téléphone et ne participent pas aux échanges, parfois ils explosent de colère sur les élus, ou en stigmatisent certains. Même si ces situations pouvaient parfois exister avec les précédentes instances, celles-ci restaient rares, elles semblent désormais plus fréquentes avec les CSE. Certains des élus accompagnés ou formés ont ainsi exprimé des craintes sur les effets que leurs questions ou leur prise de parole pourrait produire : repréailles, impacts sur la carrière, même lorsque ces interventions relèvent de leurs prérogatives et ne représentent pas des prises de position conflictuelles.

On constate cependant que dès que les élus travaillent sur la manière de remonter en CSE des problèmes comme une situation de tensions dans une équipe, comment le formuler, le présenter avec quels exemples, en relevant les risques professionnels et en travaillant sur le questionnement à avoir vis-à-vis de la Direction, ces craintes disparaissent. C'est en donnant des clés pour utiliser les outils à disposition des élus que les craintes sont évacuées.

### **Un enjeu à construire : le collectif autour des questions sur les conditions de travail**

Le manque de formation et de soutien extérieur, que ce soit par des organisations syndicales, le médecin

du travail, l'inspection du travail ou des consultants ou avocats, cumulé le plus souvent à une forte charge de travail propre à leur activité, mais aussi à celle du CSE en lien avec tous les sujets à maîtriser tend à rendre particulièrement difficile l'exercice de la représentation du personnel au CSE. Cela se traduit parfois par une forte démotivation. Parmi les CSE accompagnés, certains sont susceptibles d'exprimer un certain abattement, un sentiment d'impuissance face aux multiples difficultés : les compétences à acquérir, le périmètre étendu, la charge de travail, les sollicitations des salariés, les multiples changements organisationnels mais surtout face aux nombreuses stratégies d'empêchement de la Direction, pouvant parfois même aller jusqu'à la démission du mandat. C'est tout l'enjeu de construire un collectif capable de se répartir les sujets, mais aussi de la négociation de moyens qui permettent aux élus d'agir, de tenir sur la durée et d'avancer sur les différents et nombreux sujets.

Nous l'avons vu auprès de plusieurs CSE, lorsqu'ils parviennent à travailler ensemble, à se répartir les sujets, à les prioriser, cela permet d'avancer sur les dysfonctionnements de l'instance et sur les sujets de fond. Cela est notamment possible grâce à la formation et donc, à une meilleure appropriation de leurs prérogatives, qui doit constituer un point de départ pour amorcer ce travail. C'est aussi grâce au fait de se faire aider quand c'est nécessaire par l'inspection du travail, les avocats, les experts, etc. mais surtout c'est autour des sujets portant sur les conditions de travail, que le travail collectif peut se construire car, on le constate aussi ce sont des sujets qui font souvent consensus. Le fait de réaliser une inspection, de remonter les problèmes concrets des salariés lors d'un déménagement, lors de situations de surcharge et de demander à la Direction de se positionner et de mettre en place des actions de prévention permet, d'une part, d'agir collectivement et, d'autre part, de faire le lien avec les salariés, lien qui a pu s'étioler du fait de cette instance dont on l'a vu les moyens ont été réduits alors que son périmètre s'est élargi.

# CONCLUSION

La création des CSE et par conséquent **la disparition des CHSCT a conduit à écarter les sujets liés aux conditions de travail de la nouvelle instance, alors même qu'elles se dégradent dans tous les secteurs d'activité.** Les entreprises ne mènent pas ou peu d'actions de prévention visant à agir sur l'organisation du travail et le fait de disposer d'une instance qui n'aborde plus ou seulement à la marge ces sujets contribue à dégrader davantage les conditions de travail.

La réduction des moyens des élus cumulée à l'étendue des sujets à traiter explique clairement cette situation qui

risque de s'aggraver si les mesures préconisées dans un rapport parlementaire paru début 2024 sont appliquées, car l'une d'elle consiste à vouloir augmenter le seuil à 250 salariés pour disposer d'un CSE ayant les moyens actuels des CSE de plus de cinquante salariés, au titre de la « simplification » de la gestion des entreprises. Cela signifierait pour les entreprises de moins de 250 salariés, comme c'est le cas aujourd'hui pour les entreprises de moins de cinquante salariés, la suppression des PV retraçant les échanges lors des réunions qui ne seraient donc plus diffusés aux salariés, la fin des informations-consultations et du droit à l'expertise, la fin du budget de fonctionnement





# UNE NÉCESSITÉ : Doter les REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DE MOYENS POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

et donc de la possibilité de se faire accompagner par un avocat, un expert, etc. Cette diminution des moyens des représentants du personnel dans les entreprises de moins de 250 salariés constituerait donc une nouvelle attaque des instances représentatives du personnel qui renforcerait les difficultés d'actions pour les élus et tendrait à invisibiliser encore davantage les problématiques liées aux conditions de travail.

Or, au regard des constats exposés ici, il apparaît au contraire nécessaire de renforcer les moyens des représentants du personnel afin de répondre aux enjeux de la santé au travail, en ayant une instance dédiée telle que

le CHSCT. Cela est d'autant plus nécessaire du fait de l'actualité notamment le contexte de crise économique ainsi que la multiplication des projets d'intelligence artificielle qui impactent les conditions de travail et l'emploi.

- 
25. Rapport sur le projet de loi de simplification remis le 15 février 2024.
  26. De nombreux PSE ont été annoncés dans la presse touchant à la fois des grandes entreprises (Auchan, Valéo, Michelin, etc.) et des PME « Plusieurs bassins d'emplois sont touchés par des fermetures d'usine. Au total 7.500 salariés sont menacés », Menace sur l'emploi : la France face au spectre d'une nouvelle vague de fermetures d'usines, Les Echos, 20 novembre 2024.

# à propos de DTR conseil

Consultantes en santé au travail depuis plus de 15 ans, nous vous accompagnons dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail (expertise, conseil, formation).

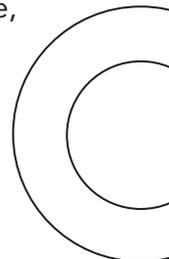
**Alexandra JEAN** est spécialisée à la fois sur le risque chimique et l'amiante (industrie, énergie, sanitaire et social...) et les risques psychosociaux / risques graves (suite à un accident du travail, à un suicide ou à une tentative de suicide).

**Élisa OUDINOT** est spécialisée sur les projets de réorganisation et d'introduction des nouvelles technologies en lien avec les outils informatiques, les projets de digitalisation et de mise en œuvre de l'IA.

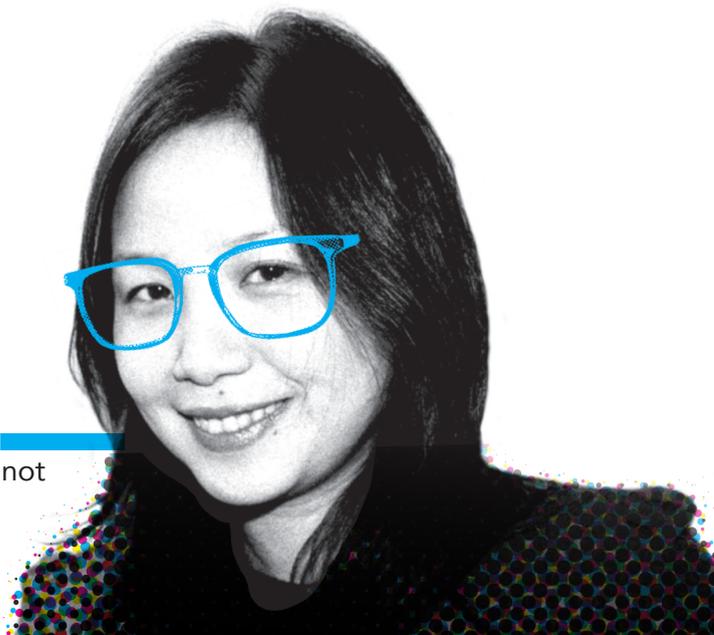
Nous intervenons en complémentarité sur différentes problématiques (IA, risque chimique, amiante, déménagement, réorganisation, fusion, plan de réduction des effectifs, accident grave, suicide, RPS, violences sexistes et sexuelles, etc.) et dans tous types de secteurs : services, industrie, énergie, transport, associatif, médico-social, sanitaire, informatique, bancaire, enseignement, agro-alimentaire, grande distribution, fonction publique, pharmaceutique...

Des questions sur ces sujets ?

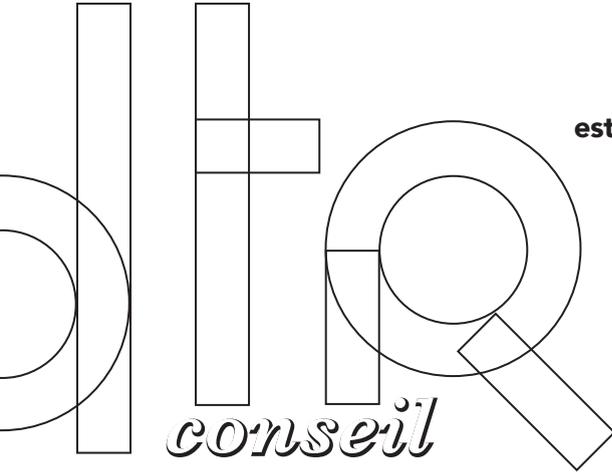
DTR Conseil vous accompagne sur votre problématique. Et en cas de recours à expertise, nous sommes à vos côtés en amont du vote, dans la préparation de la délibération et l'identification des éléments à intégrer dans celle-ci. Contactez-nous !



Alexandra Jean    Elisa Oudinot



*un cabinet de conseil fondé et animé par deux femmes  
aux profils et expertises complémentaires  
au sein d'un réseau pluridisciplinaire de partenaires*



**est certifié auprès des CSE** pour intervenir auprès des CSE (Comité Social et Economique) dans les domaines santé et organisation du travail, dont les équipements de travail / environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques, biologiques / égalité professionnelle;

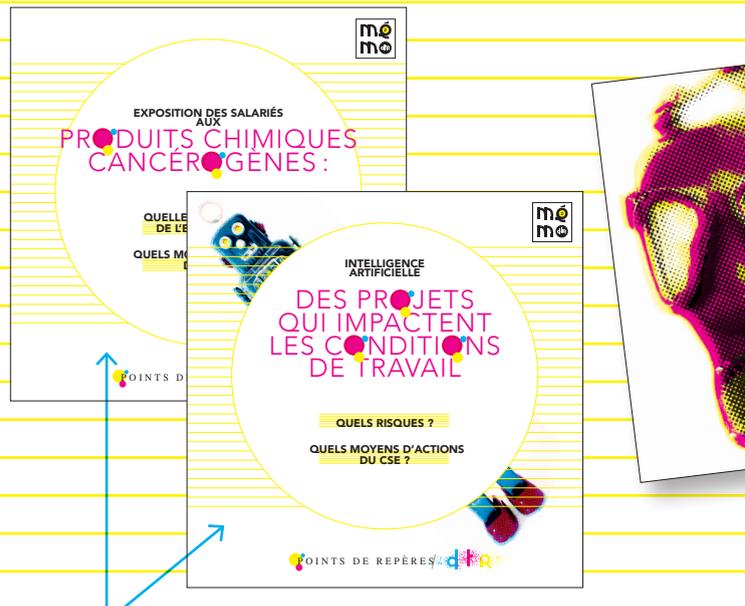
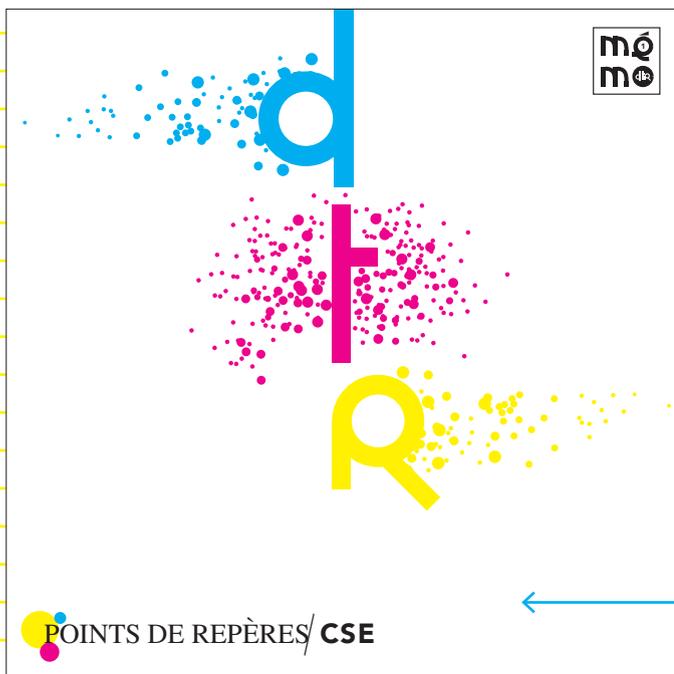
**habilité IPRP** (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) au titre des compétences techniques et organisationnelles, spécialité santé au travail, sécurité et risques psychosociaux (habilitation délivrée par la DIRECCTE IDF pour une durée de 5 ans);

**agrée pour la formation** en santé-sécurité des représentants du personnel par la DREETS d'Ile-de-France.

[www.dtrconseil.com](http://www.dtrconseil.com) 40, rue Alexandre Dumas, 75011 PARIS

[www.dtrconseil.com](http://www.dtrconseil.com)  
[contact@dtrconseil.com](mailto:contact@dtrconseil.com)  
07 56 98 11 67

# publications



Nos Guides "Risques chimiques" et "Intelligence artificielle"  
 Notre « mémo » consacré au CSE : son rôle, ses missions, son organisation, ses outils... bref, tout ce qu'il faut savoir de cette instance !  
 (brochures disponibles sur demande)

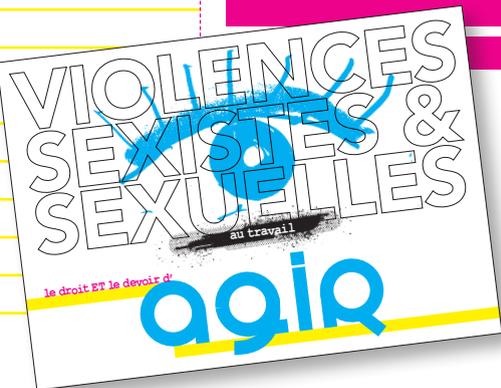
## HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

DE QUOI S'AGIT-IL ?  
 COMMENT AGIR EN CAS DE SIGNALEMENT ?

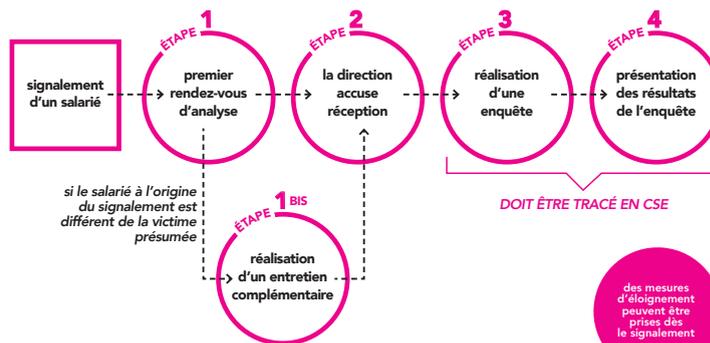
obligations de l'employeur

rôle du CSE

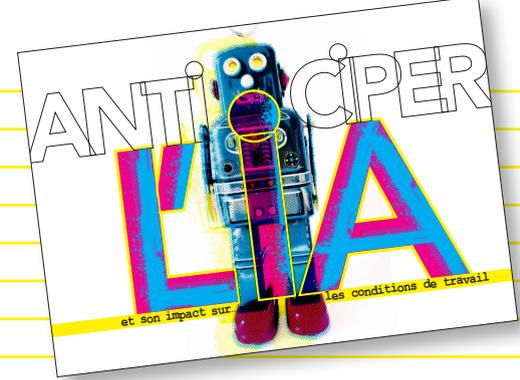
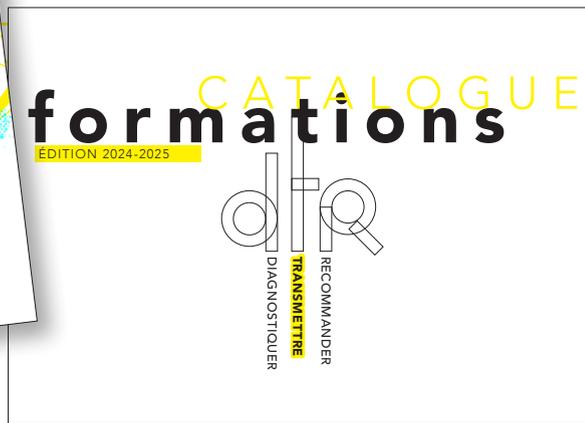
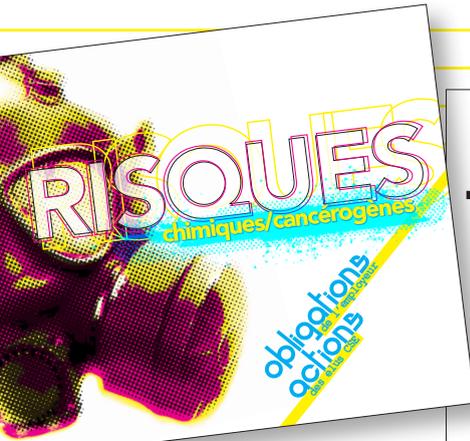
rôle du référent



## LES ÉTAPES À SUIVRE EN CAS DE SIGNALEMENT

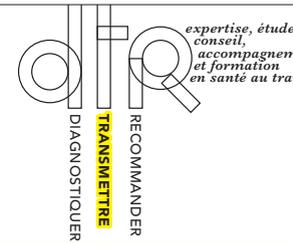


des mesures d'éloignement peuvent être prises dès le signalement



## SOMMAIRE

Notre catalogue  
présentant  
les 11 formations  
que nous  
proposons.



### SÉRIE A

Public : salariés, directeur d'établissement, préventeur, membres du CSE.

- P4** Initier une **démarche de prévention** dans mon établissement
- P5** Mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels : **construire un DUERP et un plan d'actions**
- P6** Prévenir les **risques psychosociaux**
- P7** Prévenir les troubles psychiques liés au **changement**
- P8** Prévenir les situations de **harcèlement moral, sexuel**
- P9** Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel (**burn-out**)

### SÉRIE B

Public : membres titulaires et suppléants du CSE, représentants de proximité.

- P10-11** Formation agréée obligatoire [**initiale**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P12-13** Formation agréée obligatoire [**renouvellement**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P14-15** Formation agréée obligatoire [**entreprise moins de 50 salariés**] Santé Sécurité Conditions de travail (**SSCT**) pour les membres du CSE
- P16-17** Formation [**représentants de proximité**] santé, sécurité et conditions de travail (**SSCT**)

### SÉRIE C

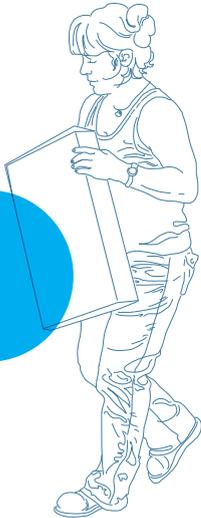
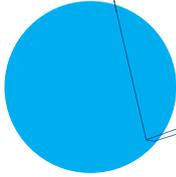
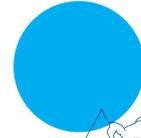
Public : membres du CSE, référent d'entreprise, RH / manager.

- P18** Formation obligatoire [**réfèrent**] harcèlement sexuel et agissements sexistes

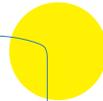
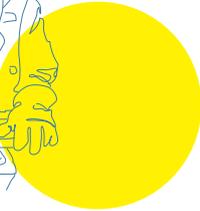
**P19** À propos de DTR Conseil

des  
supports  
de formation  
clairs et  
originaux





**AGIR POUR**  
*l'amélioration  
des conditions  
de travail*



**dtr**  
*conseil*