

[Le regard sur la rentrée de...] Elisa Oudinot et Alexandra Jean, DTR Conseil : "La CSSCT ne contribue pas à mettre en place une politique de prévention des risques suffisante dans les entreprises"

26/09/2024

Que dire, dans cette rentrée un peu confuse sur le plan politique et social, sur l'évolution des conditions de travail dans les entreprises et le travail des CSE et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur le sujet ? Les réponses de Alexandra Jean et Elisa Oudinot, du cabinet DTR Conseil, qui réalise formations, conseil et expertises en matière de santé, sécurité et conditions de travail auprès des CSE.



Vous formez et conseillez les CSE dans le domaine de la santé, sécurité et des conditions de travail. Quel regard portez-vous, en cette rentrée assez particulière, sur la situation vécue par les salariés et les élus dans les entreprises ?

Alexandra Jean et Elisa Oudinot (*) : L'un des sujets très prégnants de cette rentrée, et qui rejoint l'actualité du procès de Mazan et la vague metoo, ce sont les agissements sexistes et les violences sexuelles. Ces questions provoquent beaucoup de discussions dans les CSE. L'autre grande préoccupation concerne la multiplication des réorganisations des entreprises avec des effets sur la masse salariale et les conditions de travail.

Les élus ont des difficultés pour suivre la formation de 5 jours en SSCT ”

Nous constatons aussi un très fort enjeu de charge de travail pour les élus du personnel, auxquels on demande, en tant que salariés, d'être performants, et

qui doivent aussi assumer leur mandat collectif. Il devient très difficile pour eux, par exemple, de bien préparer les réunions du CSE. Mais ils ont aussi des difficultés pour suivre la formation de 5 jours sur la santé, sécurité et conditions de travail, que pour notre part nous scindons en deux périodes distinctes de 3 et 2 jours (**). Beaucoup d'élus ne s'étaient pas formés à ces sujets lors de leur premier mandat, ils n'avaient fait que 2 jours de formation sur le fonctionnement du CSE, et ils souhaitent la suivre maintenant. Mais ce n'est pas si facile que cela...

Quels sont les obstacles que rencontrent les élus pour se former ?

Il y a des problèmes d'agendas pour les élus qui veulent faire 5 jours de formation, et nous constatons aussi toute une série de stratagèmes de la part de certaines directions, des petites sociétés comme de grands groupes, soit pour dissuader les élus de suivre ces formations auxquelles ils ont droit, soit pour les orienter vers des formations plus courtes avec d'autres organismes plus orientés vers le juridique que vers la SSCT. Pour les élus, il n'est pas toujours évident de faire valoir leur droit à ces formations, mais on voit bien qu'ils cherchent à le faire pour être en mesure de traiter les problématiques de santé au travail de plus en plus préoccupantes. Et les demandes viennent aussi de nouveaux élus qui s'aperçoivent rapidement, au bout de quelques réunions de CSE, qu'ils ne sont pas suffisamment outillés...

Concernant les violences sexistes et sexuelles, qu'observez-vous ?

Quand nous abordons ce thème lors de la formation du référent harcèlement ou lors de la formation SSCT (santé, sécurité, conditions de travail), on voit que cela suscite beaucoup de réactions et de débats de la part des représentants du personnel.

Les élus sont de plus en plus sollicités sur des violences sexistes ”

En formation, on entend régulièrement des réflexions telles que : "Ah, on ne peut plus rien dire aujourd'hui, ni rien faire. Une main sur l'épaule, quand on est tactile, c'est normal, avant personne n'aurait rien dit". Mais on constate aussi beaucoup de remontées de cas vécus dans les entreprises, et qui sont qualifiés comme inacceptables. Les élus sont de plus en plus sollicités sur ces problèmes et ne savent pas trop comment les appréhender.

Quels conseils leur donnez-vous ?

Dans les formations, nous donnons aux élus quelques éléments pour construire une enquête et y participer. Et nous leur conseillons d'être plusieurs élus investis sur ce thème, pour ne pas tout faire reposer sur le seul référent harcèlement. Nous travaillons et insistons beaucoup dans nos formations sur la posture que doivent avoir les élus dans le recueil du signalement : non-jugement, écoute, analyse et compréhension de la situation.

Il faut aborder ces sujets en réunion, ne pas accepter qu'ils soient traités "en off" et "entre nous" ”

Les victimes sont parfois réticentes à ce que l'élu parle de cette situation. Et il y a un autre écueil : quand un élu remonte la situation exprimée par un ou une salarié(e), pour qu'elle soit traitée par l'entreprise, il arrive que la direction cherche à éviter une enquête officielle, en faisant des réunions en "off" et "entre nous" pour régler le problème. Quand les élus insistent pour qu'un point soit fait en CSE, la direction est souvent réticente : "est-ce vraiment nécessaire ?" Or la traçabilité dans ce type de situations est très importante. Le point essentiel, c'est de chercher à comprendre comment l'organisation du travail a pu favoriser ces situations. Et cela passe par une enquête et une analyse approfondies.

En quoi une organisation du travail peut-elle "favoriser" ces situations ?

Par exemple, si des salariés subissent des pressions très fortes sur les objectifs, s'ils sont précaires, cela peut les dissuader de s'exprimer pour dénoncer certains agissements sexistes.

Recevez-vous beaucoup de demandes de CSE d'accompagnement pour des PSE ?

Il y a des PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) en effet, mais nous constatons surtout énormément de réorganisations dans les entreprises, quelle que soit la taille des sociétés. Parfois, c'est quasiment une réorganisation chaque semaine, que ce soit au niveau d'une direction ou de l'ensemble de la structure, comme par exemple un changement de l'horaire de travail.

Les changements sont de plus en plus rapides,

et le CSE n'est plus informé ni consulté ”

Le plus inquiétant, c'est de constater que les élus ne sont souvent ni informés ni consultés sur ces changements, ou ne sont parfois informés et consultés que le jour même, alors qu'ils sont censés disposer d'un mois pour débattre et rendre un avis ! Lorsqu'ils ne sont pas formés sur leurs droits et les obligations de l'employeur, comme par exemple pour un projet de déménagement, ils ne savent parfois pas de quelles informations ils doivent disposer et sous quels délais. Ils ne peuvent donc pas donner un avis dit "éclairé" faute d'information suffisante, détaillée et remise en amont. Et il arrive aussi, quand des élus demandent à être informés et consultés, que leur direction leur réponde : "Oui, mais cela va nous retarder, on est déjà en retard, on a des difficultés financières, il faut qu'on puisse avancer". Or, c'est aux directions d'intégrer le processus d'information-consultation dans la mise en œuvre des changements organisationnels. Ce qui répond à une logique de prévention.

A vous entendre, les entreprises sont donc en réorganisation continue...

Le discours sur l'optimisation devient permanent, cela avait commencé après la crise Covid et cela s'est accéléré depuis un an : les réorganisations ne cessent jamais, une nouvelle succède à celle qui vient de s'achever. Cette politique peut se traduire par des suppressions d'effectifs, mais cela peut aussi consister à faire toujours plus avec les mêmes moyens. Or dans le processus d'information consultation du CSE, il y a un point capital : c'est l'évaluation de la charge de travail avant la réorganisation, et après. Et malheureusement, dans la majorité des réorganisations que nous voyons, ce travail d'évaluation n'est pas fait par l'entreprise. Il n'est donc pas étonnant de lire les études faisant état d'une grande anxiété des travailleurs : une trop grosse charge de travail, l'impossibilité de se projeter dans l'avenir du fait des changements constants de l'organisation, cela peut générer des risques psychosociaux.

Cet évitement de l'information-consultation du CSE vous semble-t-il nouveau ?

Lorsque le CHSCT existait, ce phénomène existait beaucoup moins. L'information consultation était davantage systématique qu'aujourd'hui avec le CSE.

Comment changer ces pratiques ?

Tous les élus sont loin d'être prêts à lancer un contentieux. Le conseil essentiel, de

notre point de vue, pour tenter de faire changer les choses, c'est donc de commencer par la base, à savoir tout tracer !

Tout tracer ?

C'est-à-dire consigner toutes les étapes dans les procès-verbaux (PV) du CSE, car tous les élus n'ont pas conscience de l'importance des PV. Ce qu'on demande en réunion, il faut l'écrire dans les PV pour en garder la trace : réclamer une information-consultation, demander les documents, faire état des réponses de la direction. Le CSE peut aussi faire voter une résolution en rappelant à la direction ses obligations, puis faire appel à l'inspection du travail pour qu'elle rappelle à son tour à l'employeur éventuellement par une mise en demeure, ses obligations si celui-ci n'agit pas. En suivant ces étapes, le CSE montrera aussi aux salariés qu'il agit, et cela pourra aussi provoquer à terme un réel dialogue avec la direction pour obtenir un minimum de respect. Au bout d'un moment, en appliquant cette méthode, certains CSE ont réussi à modifier l'attitude de l'employeur, d'autres ont pu lancer des expertises SSCT pour analyser les impacts d'un projet et donc se faire aider pour rendre un avis éclairé.

L'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) devrait donner lieu, cet automne, à un débat sur l'augmentation du coût des arrêts de travail, mais il y a aussi l'enjeu des accidents du travail, toujours nombreux en France. De votre point de vue, comment peut-on réduire l'absentéisme, le nombre et la gravité des accidents du travail ?

Le code du travail impose déjà à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés. Il doit donc suivre précisément l'évolution de l'absentéisme et de l'accidentologie pour en analyser les causes et prendre des mesures de prévention. Or, ce que nous voyons auprès des CSE, c'est que ce travail n'est pas totalement fait par l'employeur. L'entreprise restitue assez peu de données sur ces sujets aux élus du personnel, et parfois seulement lors de la consultation annuelle sur la politique sociale.

On ne peut pas suivre les chiffres de l'absentéisme et de

l'accidentologie une fois par an ! ”

On ne peut pas se contenter de suivre ces chiffres une fois par an pour améliorer la prévention. Pour agir sur l'absentéisme, par exemple, il faut disposer de chiffres chaque trimestre, par service ou par une entité qui fait sens, afin de pouvoir repérer des dysfonctionnements à l'origine de ces absences. Ensuite, il faut analyser les facteurs organisationnels (charge de travail, soutien managérial, etc.) qui génèrent cet absentéisme, pour dépasser les constats

du type : "Le salarié était fatigué..." Quant aux accidents du travail, l'employeur doit informer les élus et procéder à une enquête conjointe avec le CSE (lire nos deux articles sur le sujet). Or les élus ne sont que rarement informés d'un accident du travail, et il arrive qu'il n'y ait pas d'enquête.

Pour qu'un nouvel accident n'ait pas lieu, il faut analyser ce qui s'est passé ”

Pour éviter qu'un accident se renouvelle, il faut analyser ce qui s'est produit pour en trouver la cause et corriger celle-ci. Avant, cela était traité au sein du CHSCT. Depuis la création du CSE, ces sujets ont été largement invisibilisés. Lorsqu'une CSSCT existe, les données sur les accidents du travail lui sont parfois communiquées, mais elles ne sont pas pour autant traitées ni analysées. Les accidents sont très souvent banalisés dans les entreprises. De plus, ce qui est abordé en CSSCT n'est pas toujours rapatrié ni débattu en CSE : quand des élus veulent aborder ces sujets en CSE, l'employeur leur dit qu'ils en ont déjà parlé en CSSCT. C'est un problème, car c'est bien le procès-verbal du CSE qui fait foi. Il arrive que des comptes-rendus de la CSSCT soient intégrés dans le PV du CSE, mais sans rien sur l'absentéisme ! Nous voyons bien que la CSSCT ne contribue pas à mettre en place une politique de prévention des risques suffisante dans les entreprises.

Votre conseil sur l'articulation CSSCT-CSE ?

La CSSCT peut faire un travail préparatoire, mais il faut que le CSE revienne sur ce qui a été abordé en CSSCT afin que les élus demandent à la direction de se positionner sur ce qui a été présenté. C'est bien le CSE qui peut rendre un avis, décider d'une expertise, etc. Nous sommes loin d'avoir retrouvés au sein de la CSSCT et du CSE les compétences et le traitement des sujets qui existaient avec le CHSCT.

Mais l'industrie a gardé une culture des sujets santé, sécurité et conditions de travail, non ?

Même dans l'industrie, nous constatons une dégradation ! A l'occasion d'une formation d'élus CSE d'une imprimerie, nous avons échangé sur les accidents du travail. Là, on apprend qu'une enquête est faite pour chaque accident, comme l'exige le code du

travail. Mais comment est-elle conduite ? La direction passe dans l'atelier, interpelle un élu qui se trouve sur son passage, et ils vont voir la personne qui a eu un accident du travail avec le responsable de la production. Tout le monde entoure le salarié pour lui demander ce qui s'est passé, le salarié s'explique comme il peut, et ils font un compte-rendu, point final. Mais ce n'est pas ça une enquête qui peut permettre de remédier à un problème et d'éviter que ça recommence !

Dans une fonderie, nous n'avons vu quasiment aucun EPI ! ”

Dans une fonderie, nous avons constaté qu'à part les chaussures de sécurité, il n'y avait aucun équipement de protection individuel (EPI), même le directeur était en chemisette ! Aucune information non plus sur les produits dangereux, alors qu'il y avait beaucoup d'intérimaires. Nous avons même assisté à un début d'incendie ! Les grands groupes industriels communiquent beaucoup sur les reportings et le suivi, mais même dans ces groupes, il y a un écart avec la réalité vécue sur le terrain, où la culture de la prévention des risques n'est pas si étendue.

Concernant le travail collectif au sein du CSE, qu'observez-vous ?

Dans les CSE, il y a un manque de temps et de moyens, car la charge repose au bout d'un moment toujours sur les mêmes élus. Par exemple, quand un CSE fait une réunion préparatoire, que ce soit sur les sujets économiques ou de santé au travail, ça part parfois un peu dans tous les sens vu la multiplicité des sujets inscrits à l'ordre du jour et la diversité des points de vue individuels, et la réunion dure des heures sans forcément que cela soit efficace. Et ça, c'est de nature à démotiver à la longue.

Comment éviter d'en arriver à cette lassitude ?

Là encore, il faut se former pour apprendre à construire un ordre du jour et à bien préparer la réunion de façon collective. Il vaut mieux en effet travailler peu de points mais à fond plutôt que survoler 15 points dont on verra ensuite, en lisant le PV du CSE, qu'il ne reste rien. Il faut donc se demander quels sujets doivent être prioritaires du point de vue du CSE et comment se les répartir.

Mieux vaut travailler en profondeur quelques points prioritaires que tout survoler ”

Si cette méthode est conduite, cela permet d'avancer, d'avoir un temps de réunion préparatoire utile et efficace, et de s'organiser pour la suite : sur

quels sujets a-t-on besoin d'une aide (le budget de fonctionnement sert à ça !), doit-on s'appuyer sur un avocat, un expert-comptable ou un expert SSCT, par exemple ? En outre, une réunion préparatoire permet de réfléchir ensemble, de façon collective, aux enjeux importants pour l'entreprise et les salariés. Ce travail doit être fait avant la réunion plénière afin de traiter les différences, les désaccords voire les oppositions entre élus pour ensuite dégager un consensus. Car c'est bien normal au départ de ne pas avoir la même approche, mais il faut ensuite avancer. Si par exemple des salariés font remonter des problèmes de surcharge de travail dans tel ou tel service, une réunion préparatoire doit permettre de voir comment le CSE va traiter ces demandes.

Que vous inspirent cette rentrée et ce nouveau gouvernement ?

Il y a eu de grandes craintes au printemps et au moment des législatives. Rappelez-vous le ballon d'essai du rapport parlementaire préconisant de relever les seuils du CSE, alors même que le CSE a encore du mal à se saisir de toutes les prérogatives et que nous observons une dégradation très forte des conditions de travail dans les entreprises. Mais ces craintes ne sont pas levées dans la mesure où ne percevons pas pour l'instant une appropriation politique de ce sujet de la santé au travail.

(*) Alexandra Jean et Elisa Oudinot, qui ont fondé le cabinet DTR Conseil, ont 17 et 15 ans d'expérience dans la santé au travail. Alexandra Jean est spécialisée sur l'analyse des risques chimiques (dont l'amiante) et les risques psychosociaux. Elisa Oudinot est spécialisée sur les nouvelles technologies (système d'information, télétravail, outils numériques, etc.).

(**) Voir notre infographie sur les formations auxquelles ont droit les élus du CSE

Nos précédents articles de cette série sur la rentrée

- ▶ [Le regard sur la rentrée de...] Virginie Marques, Cezam : "Les CSE peuvent redonner du sens à leur action en impliquant davantage les salariés"
- ▶ [Le regard sur la rentrée de...] Françoise Bruna-Rosso et Laëtitia Léon, de Secafi : "Les entreprises cherchent aujourd'hui à faire respecter les règles du télétravail !"
- ▶ [Le regard sur la rentrée de...] Anne Quintin, Apex-Isast : "Nous sommes davantage sollicités par des CSE pour des expertises sur des projets de réorganisation"

Bernard Domergue

URL source: <https://www.actuel-ce.fr/content/le-regard-sur-la-rentree-de-elisa-oudinot-et-ale-andra-jean-dtr-conseil-la-cssct-ne>