

Fiches repères

pour agir
au sein des CHSCT



Diagnostic
Engagement
Implication
Dispositif



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- L'ARACT Auvergne 2
- L'ARACT Auvergne au service des CHSCT 3
- Le CHSCT : fiche d'identité 3

7 FICHES REPERES

- Fiche 1 - Favoriser l'engagement du Président et l'implication du dirigeant 4
- Fiche 2 - Soutenir l'implication des Représentants du Personnel 5
- Fiche 3 - Accompagner l'ouverture du débat sur les conditions de travail 7
- Fiche 4 - Définir une méthode de travail partagée par le Président et les Représentants du Personnel au CHSCT 8
- Fiche 5 - Connaître et solliciter les acteurs externes en appui 10
- Fiche 6 - Développer la visibilité du CHSCT 11
- Fiche 7 - Diagnostiquer le CHSCT 12
- À vous de jouer 14

FICHES PARTENAIRES

- CARSAT – Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
Service Prévention du Département des risques professionnels
- Inspecteur du Travail
- Médecin du Travail
- MSA – Mutualité Sociale Agricole
Santé Sécurité au Travail

CONTACTS UTILES

16

- ARACT Auvergne
- Sitographie

Présente sur toute la région Auvergne, l'ARACT Auvergne est une association rattachée au réseau national de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, présent dans les 26 régions du territoire national.

L'ARACT Auvergne est gérée par les partenaires sociaux régionaux : organisations d'employeurs (CGPME, MEDEF, UPA) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO).

Elle agit aux côtés de partenaires régionaux qualifiés dans le champ du travail : la DIRECCTE Auvergne, le Conseil Régional d'Auvergne, les Services de Santé au Travail, la CARSAT, la MSA...



DOMAINES D'INTERVENTION

- **PROMOTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL** : réduire les expositions aux risques professionnels
Évaluation des risques professionnels, démarche de prévention des maladies (TMS) et des risques professionnel, prévention du stress au travail et des risques psycho-sociaux (RPS)...
- **CHANGEMENTS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELS** : intégrer les conditions de travail dans les évolutions et projets des entreprises
Conception des systèmes de travail, mutations organisationnelles, conduite du changement, attractivité des entreprises...
- **COMPÉTENCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL** : agir sur les compétences et les parcours pour améliorer les conditions de travail
Intégration, formation et conditions de travail, pratiques de ressources humaines, égalité et mixité professionnelle, évolution des métiers, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences...
- **ÂGES ET TRAVAIL - SENIORS** : intégrer les conditions de travail tout au long de la vie professionnelle
Transmission des savoirs, maintien emploi des seniors, intégration des jeunes, prévention de l'usure professionnelle et de la pénibilité...

MOYENS D'ACTION

L'ARACT intervient auprès de toutes structures (entreprises, établissements, collectivités, associations...) en mettant en œuvre des actions efficaces et adaptées sur tous les thèmes en lien avec l'amélioration des conditions de travail et l'efficacité des organisations :

Interventions en entreprise

- Diagnostics courts
- Accompagnements de projets
- Actions collectives, territoriales, de branches ou interprofessionnelles pour les TPE PME
- Formations internes

Actions de transfert et de partage d'expériences

- Animation de réseaux
- Participation à des projets régionaux
- Rencontres - Débats
- Lettres d'information
- Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

L'ARACT Auvergne au service des CHSCT

L'ARACT Auvergne a historiquement développé des actions spécifiques vers les acteurs des CHSCT. Partant du constat qu'ils sont incontournables dans l'avancée des questions d'amélioration des conditions de travail et de santé au travail dans l'entreprise et compte tenu de la posture paritaire du Réseau ANACT-ARACT, leur "outillage" a toujours été un moyen pour faire progresser la prévention.

Tout en apportant ses compétences sur le travail, l'ARACT Auvergne a déployé des actions de transfert à destination des CHSCT de la région dans le cadre de la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail (invitation des CHSCT à mettre en débat des thèmes prioritaires avec l'appui méthodologique de l'ARACT) ou encore des actions de mobilisation et de développement de plans d'actions dans le cadre d'interventions individuelles et collectives en entreprises.

Le CHSCT : fiche d'identité

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est une Instance représentative du personnel qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours

à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions du Comité (source : www.travailler-mieux.gouv.fr).

LE CHSCT EST AUSSI UNE INSTANCE DE DÉBAT ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE SUR LES QUESTIONS CONCRÈTES DE SANTÉ AU TRAVAIL, D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRÉVENTION, ALORS CONSIDÉRÉES COMME UN VÉRITABLE OBJET DE DIALOGUE SOCIAL.

Rôle du CHSCT

"Les représentants des salariés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (les CHSCT) contribuent clairement à améliorer la qualité des politiques de prévention dans les entreprises où ils sont présents".

(Référence : COUTROT Thomas - À quoi servent les CHSCT : une analyse empirique multi-sources, INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN POUR LA RECHERCHE LA FORMATION ET LA SANTE SÉCURITÉ, 02/2008, 18 pages).

"Le CHSCT de l'établissement n'est pas dans une logique consultative uniquement. On travaille dans une logique de construction. [...] Au-delà de la loi, il faut une implication des personnes, une capacité des personnes à travailler ensemble et cela passe notamment par le partage des enjeux, d'un vocabulaire et d'indicateurs communs" (un secrétaire de CHSCT).

"La valeur ajoutée du CHSCT c'est de mettre au service du collectif, les moyens dont on dispose pour faire évoluer les conditions de travail et notamment, l'expérience de chacun" (un Président de CHSCT).

"Il ne faut pas que le CHSCT soit un artifice, mais une vraie instance de vie" (un Président de CHSCT).

Favoriser l'engagement du Président et l'implication du dirigeant



LE DIRIGEANT EST LE GARANT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE. IL DOIT ÊTRE LE MOTEUR DANS LE FONCTIONNEMENT ET DANS LA CONTRIBUTION DU CHSCT À LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE L'ENTREPRISE.

“Le **CHSCT** marche bien depuis que la Direction s'implique plus” (un Secrétaire de CHSCT).

“Jusqu'alors, je faisais les choses de façon plutôt intuitive. Cette formation a été très intéressante, elle ne donne pas un cadre de travail précis mais conforte les points de vue, les orientations, rappelle les grandes prérogatives. Et surtout, elle permet d'échanger avec d'autres Présidents plus ou moins expérimentés que vous”. (un Président de CHSCT)

“Être Président, ça ne s'improvise pas” (un Président de CHSCT).

1 Privilégier une Présidence directe,

qui permet de mettre en lien immédiat le débat sur les actions et la prise de décision.

Bien souvent, la Présidence Déléguée est perçue par les Représentants du Personnel comme une forme de désengagement et les délais de prise de décision sont souvent plus longs. Dans le cas où la Présidence serait déléguée, il est important d'informer et de débattre des raisons de cette délégation et d'organiser un mode de prise de décision entre le dirigeant et le Président (délégation totale ou partielle, définir les dimensions non déléguées, les délais de prise de décision et en informer les autres membres de l'Instance).

2

Développer ses connaissances pour le pilotage du CHSCT, en particulier sur :

- o l'Instance et son fonctionnement (rôle et missions confiées au CHSCT, règles de fonctionnement, moyens octroyés) ;
- o les obligations en matière de santé et de sécurité au travail (obligations de résultats, élaboration et actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, plan de prévention, ...)
- o la manière d'appréhender les enjeux de prévention des risques professionnels, de conditions de travail et de santé au travail dans son entreprise ;
- o les outils et méthodes mobilisables pour avancer sur ces questions (diagnostic, projet, plan d'actions, ...)

Des actions de formation des Présidents de CHSCT et/ou de veille documentaire, techniques et juridiques... peuvent faciliter l'élargissement du champ de connaissances.

Affirmer et afficher dans l'entreprise l'importance de l'Instance et son rôle.

“Il s'agit d'une Instance de régulation où l'on s'est fixé une règle d'usage qui est de régler les problèmes de fond, de gestion des projets et non des problèmes du quotidien” (Directeur d'usine d'une entreprise du secteur industriel).

3

Accepter et privilégier l'ouverture des débats de l'Instance vers des questions organisationnelles et de projet

“Mr X est ouvert au débat, on avance sur les sujets importants. Si on veut du temps pour les faire avancer, la seule chose c'est qu'il lui faut un retour. Il faut un argumentaire sur ce que l'on est susceptible d'apporter” (un Secrétaire) ;

4

Organiser la prise des heures de délégation pour les représentants du personnel

afin de valoriser leur place dans cette Instance et limiter l'incompréhension des collègues de travail. Il est dommage que leur absence aux postes de travail puisse parfois générer des tensions dans les équipes en raison du report de la charge de travail sur les autres membres du personnel, quand ils ne sont pas remplacés.

5



Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Soutenir l'implication des Représentants du Personnel



COMME POUR LE PRÉSIDENT DU CHSCT, L'IMPLICATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EST PRIMORDIALE. BIEN QUE DÉSIGNÉS PAR LES MEMBRES DU CE ET LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, LE CHOIX DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT N'EST PAS ANODIN CAR BIEN SOUVENT LEUR IMPLICATION REPOSE SUR UN ENGAGEMENT, UNE SENSIBILITÉ AUX QUESTIONS DE CONDITIONS DE TRAVAIL.

“Même si c'est le syndicat qui est venu me chercher, je suis au **CHSCT** pour faire respecter les droits des salariés et participer à l'amélioration de leur conditions de travail. C'est une vocation” (un Secrétaire de CHSCT).

POUR QUE CETTE IMPLICATION SOIT PLEINE ET ENTIÈRE, PLUSIEURS LEVIERS PEUVENT ÊTRE ACTIONNÉS :

1 La formation : elle constitue le point de départ du développement des compétences des membres de CHSCT. Elle est obligatoire et doit être demandée dès le démarrage d'un nouveau mandat pour avoir des références précises sur le périmètre et l'action de cette Instance. Cette formation permet de bénéficier des premiers repères pour agir (méthodes et outils pour agir en prévention : analyse des accidents du travail, enquêtes, analyse des conditions de travail, expertise,...). Enfin, il est évident que connaître les pouvoirs et les prérogatives du CHSCT (dimension réglementaire) constitue le premier appui pour stabiliser les règles de fonctionnement de l'Instance.

Le développement des compétences :

au fil du temps, les Représentants du Personnel peuvent être amenés à réfléchir collectivement aux “nouveaux” besoins en formation au sein de l'Instance et ce, en fonction des questions de santé au travail que rencontrent l'entreprise.

Cela renvoie notamment à la connaissance des Représentants du Personnel sur les méthodes à déployer pour appréhender les questions de santé et de conditions de travail (capacité à articuler risques organisationnels et conséquences sur la santé ou analyser des situations de travail en dépassant les dimensions techniques et spatiales).

Ex : formation en ergonomie.

2

“Je vois à peu près où se situe les problèmes liés aux risques professionnels et à la prévention. C'est essentiellement des problèmes de TMS et d'usure. Mais on n'a pas encore de données collectées. Il faut que l'on parvienne à savoir par quel bout prendre le problème” (un Secrétaire de CHSCT).



Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Soutenir l'implication des Représentants du Personnel



3 Le positionnement des Représentants du Personnel

Être Représentant du Personnel au sein de l'instance CHSCT nécessite de prendre en compte plusieurs dimensions dans la fonction :

o Une dimension collective de l'action des Représentants du Personnel pour :

- Comprendre la stratégie de prévention de l'entreprise afin de la mettre en débat,
- Repérer le positionnement des acteurs internes (Direction, salariés, organisation syndicale, CE /DP) et externes (médecins du travail, inspecteur du travail, préventeurs) de l'entreprise afin de s'appuyer sur les uns ou les autres selon les orientations stratégiques et de conditions de travail prises par l'entreprise
- Élaborer une stratégie d'action opérationnelle pour :

- faire valoir collectivement les moyens octroyés par le Droit ;
- s'assurer que la dynamique du CHSCT ne repose pas uniquement sur l'engagement d'un seul de ses membres (ex. : le Secrétaire) mais sur l'ensemble. Sinon, il peut être observé un risque d'essoufflement, de perte des savoir-faire et de mobilisation du CHSCT lors du départ de ce membre, etc.
- définir une répartition des "moyens" (enquêtes, analyses, projets,...) en fonction des compétences ou des "sensibilités" individuelles de chacun des Représentants du Personnel.

o Une dimension individuelle pour :

- Pouvoir se positionner comme représentant de l'ensemble des salariés de l'entreprise et non pas seulement des salariés de la zone ou du métier dont on dépend. Ainsi, la recherche d'une composition de l'Instance qui, au-delà de la représentativité par collège, peut favoriser la représentation du travail et de l'ensemble des travailleurs (ateliers, services, métiers ...) est un plus. De même, le développement des compétences en analyse du travail peut permettre aux Représentants du Personnel de considérer l'intégralité des populations au travail ;

- Développer une posture d'écoute et de compréhension à l'égard des salariés et de leur travail, et non de contrôle à la conformité, garantissant une meilleure crédibilité et légitimité des représentants du personnel au CHSCT.

La seule posture de contrôle sans posture compréhensive existe particulièrement lorsque :

- les Représentants du Personnel ne connaissent pas suffisamment le travail ou le métier de la zone investiguée
- les Représentants du Personnel se sentent investis d'une mission de contrôle à l'égard de leurs collègues.

Dans cette entreprise du secteur du commerce et de la logistique, les Représentants du Personnel au CHSCT contribuent aux projets de l'entreprise relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à travers diverses missions individuelles qu'ils se répartissent en fonction de leur compétence propre et/ou de leur sensibilité sur les sujets : actualisation du Document Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels, pandémie grippale, livret d'accueil, participation au groupe de travail sur la prévention de l'usure professionnelle, etc.

- construire une relation avec les salariés autour des questions relatives au travail (hygiène, sécurité, conditions matériels et techniques de travail, conditions organisationnelles de travail).



Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Accompagner l'ouverture du débat sur les conditions de travail



1 La capacité des Représentants du Personnel à instruire le débat sur les conditions de travail :

Pour les Représentants du Personnel au CHSCT, l'enjeu principal est de parvenir à rendre légitime dans le débat de l'Instance l'ensemble des dimensions réglementaires, sécuritaires, techniques, matérielles mais aussi organisationnelles des conditions de travail. Cela nécessite de réussir à construire et présenter un argumentaire instruit sur les dossiers ou les points que les Représentants du Personnel souhaiteraient voir pris en compte dans l'ordre du jour.

CELA S'APPUIE SUR DIFFÉRENTES ÉTAPES :

- o La légitimité de l'Instance installée par le dirigeant ;
- o La capacité des Représentants du Personnel à construire une relation de confiance avec les salariés de l'entreprise ;
- o La capacité à problématiser les sujets : disposer des informations nécessaires à l'analyse (documents, indicateurs, points de vue collectif des salariés sur le sujet...), rendre visible les chaînes de causalité (origine du problème, conséquences sur la santé ou l'efficacité), formaliser l'analyse (structurer les enquêtes et les analyses), valider l'analyse avec les salariés concernés ;
- o Présenter les résultats de l'analyse lors des réunions pour instruire le débat ;
- o Participer à la construction du plan d'actions, en validant l'opérationnalité et l'efficacité des solutions envisagées avec les salariés du terrain.

POUR DÉPLOYER CETTE MÉTHODOLOGIE, LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DISPOSENT D'UN CERTAIN NOMBRE DE MOYENS POUR MENER DES ENQUÊTES, ANALYSER LES RISQUES PROFESSIONNELS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE, VISITER LES LOCAUX, PRENDRE CONTACT AVEC LES SALARIÉS, VOTER UNE EXPERTISE, ...

2 La capacité du Président à reconnaître la légitimité des sujets et leur élargissement :

Pour le Président du CHSCT, dépasser les dimensions technico-réglementaires pour ouvrir les débats dans le cadre du CHSCT est bien souvent un processus sensible, car :

- Les modalités de travail des CHSCT sont plutôt historiquement axées sur la sécurité et l'étude des accidents du travail ;
- Il peut être observé une carence méthodologique pour faire les liens entre enjeux économiques -modèles organisationnels- conséquences futures probables sur la santé des salariés ;
- Il y a parfois une réticence à mettre en débat des éléments qui peuvent aussi renvoyer à des registres de la gouvernance de l'entreprise (organisation de la production et du travail).

Néanmoins, l'efficacité de l'entreprise (dirigeant, IRP et salariés) passe par sa faculté à dialoguer pour résoudre les problèmes du quotidien mais aussi à trouver des compromis sur l'organisation du travail, les conditions de travail, les aspects sociaux, etc.

Même s'il existe des intérêts légitimement différents voire antagonistes, une reconnaissance mutuelle de ceux-ci facilite bien souvent l'ouverture et le dialogue sur de nouveaux sujets.

Cette ouverture relève de l'engagement du Président dans le CHSCT et du développement des compétences des Représentants du Personnel pour instruire le sujet des conditions de travail.



Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail



Définir une méthode de travail partagée par le Président et les Représentants du Personnel au CHSCT



LA RÉGLEMENTATION ET LA JURISPRUDENCE FIXENT UN CERTAIN NOMBRE DE CHAMPS RELATIFS À LA PRÉVENTION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LESQUELS LE CHSCT PEUT ÊTRE CONSULTÉ ET/OU CONTRIBUER : LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LE PLAN DE PRÉVENTION, LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, PROJET D'AMÉNAGEMENT, PROJET D'IMPLANTATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES, LA VEILLE SUR CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS (FEMMES ENCEINTES, HANDICAPÉS, INVALIDES, ACCIDENTÉS DU TRAVAIL)...

Au delà de ce cadre réglementaire, les membres du CHSCT, Président et Représentants du Personnel, peuvent décider de définir de manière partagée une méthode de travail en plusieurs étapes :

1 Caractériser et stabiliser les thèmes à investir dans le cadre du CHSCT

- o L'hygiène dans l'entreprise (vestiaire, sanitaire, propreté des locaux, etc.)
- o La sécurité (respect des normes relatives à la réglementation : conformité machine, vérification et contrôle électrique, incendie, etc.)
- o Les aspects techniques et matériels du travail (espace de travail, configuration des locaux, matériels mis à disposition, équipements de protection collective et individuelle, mais aussi dysfonctionnement machine, problèmes techniques dans l'utilisation d'un outil, espace encombré ou inadapté à la réalisation du travail, etc.)
- o Les dimensions organisationnelles (rythme de travail, répartition de la charge, composition et fonctionnement des équipes, intégration des nouveaux entrants, processus de production, etc.) ; projet, plan d'actions, etc.

Au delà des thèmes, l'Instance peut procéder à un état des lieux de la situation de l'entreprise. La construction d'analyse d'indicateurs et de données (populations, santé, sécurité, mais aussi production, qualité) facilite le développement d'une approche globale des enjeux et l'élargissement du plan d'actions.

“On est tous syndiqués, aussi dans des syndicats différents, mais il existe une forme de consensus sur les questions à aborder dans le cadre du CHSCT” (un Délégué syndical).



3

2 Construire et partager un tronc commun de connaissances sur les questions relatives aux conditions et à la santé au travail dans l'entreprise

Cela peut se faire par une formation conjointe de l'ensemble des membres de l'Instance (Président et Représentants du Personnel) par un acteur compétent sur le thème. Aussi ce processus peut-il faciliter le développement des compétences collectives et partagées de l'Instance et faciliter la dynamique collective, en ouvrant les débats, parfois sur des désaccords possibles.

“Nous avons un intérêt commun (avoir le moins d'accident du travail, la protection de la santé des salariés, etc.) [...] Si on veut être intransigeant, ce n'est pas forcément par le CHSCT que cela doit être fait” (un Secrétaire de CHSCT).

3 Se mettre d'accord sur les thèmes à traiter dans le cadre de la situation particulière de l'entreprise :

“De quoi parle-t-on dans l'entreprise ?”. Il s'agit de prioriser les thèmes à investir dans le cadre du CHSCT pour par exemple renforcer le plan de prévention et actualiser le Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

Définir une méthode de travail partagée par le Président et les Représentants du Personnel au CHSCT



- 4 Définir la méthodologie à déployer pour traiter les thèmes prioritaires retenus et engager les démarches nécessaires en interne (démarche participative avec les salariés, groupe de travail opérationnel...) en mobilisant les acteurs internes et externes en appui au CHSCT.

Engager les actions de prévention concrètes :

- o Définir et débattre des actions à mettre en œuvre (qui fait quoi ? comment ?), ce qui parfois peut nécessiter de mobiliser plus largement l'encadrement, le service des méthodes, le service maintenance, le service qualité, les ressources humaines mais aussi le médecin du travail, l'inspecteur du travail ou l'agent chargé de la prévention (CARSAT, MSA) ou l'ARACT...
- o Prioriser les actions / calendrier / personne chargée de la mise en œuvre ;
- o Définir les critères qui vont permettre d'évaluer les actions mises en œuvre ;
- o Tracer les actions dans le temps (faire des bilans d'étape) et tenir informer les salariés de l'avancée des actions.

5

Le CHSCT étant une Instance qui évolue en raison du renouvellement de ses membres ou des évolutions de l'entreprise, il s'agit d'organiser la transmission des savoir-faire acquis jusqu'alors. Cela peut se faire à travers la formalisation d'un document qui recense les grands principes de travail stabilisés (ex : les moyens octroyés, la répartition des compétences, un résumé des actions déclinées les deux dernières années, les orientations prises en terme de débat...).

Entre Représentants du Personnel, cette transmission repose également sur la connaissance qu'ils ont des différents interlocuteurs internes comme externes et leur positionnement.

Dans cette entreprise industrielle, la légitimité de l'Instance CHSCT s'est construite au fil du temps, par l'octroi de moyens supplémentaires (nombre de Représentants du Personnel, augmentation du volume d'heure de délégation) mais aussi par la communication déployée dans l'entreprise.

Le mode de rédaction et de diffusion des PV de CHSCT permet de faire du compte rendu un réel outil d'information et de légitimation dans l'entreprise.

Synthétisant les ordres du jour, les principaux points évoqués par le CHSCT, les actions traitées ou en cours et les personnes porteuses, les PV sont affichés dans l'ensemble des secteurs de l'entreprise et adressés personnellement à l'ensemble de la ligne hiérarchique. Cela permet ainsi au personnel d'être informé des thèmes débattus en réunion et au CHSCT dans son ensemble. Le CHSCT peut ainsi accroître sa visibilité auprès des salariés.

“Ils (les anciens encore présents au CHSCT) nous transmettent des choses, des savoirs. Cette culture nous a aidé quand on est arrivé au CHSCT, ils nous ont épaulé. C'est une mémoire vivante qui est présente dans le CHSCT” (un membre du CHSCT).

“J'ai développé des stratégies, des trucs qui fonctionnent bien pour faire avancer les débats alors je lui dis” (un Délégué syndical, ancien membre de CHSCT, au secrétaire).



Connaître et solliciter les acteurs externes en appui

LA CONNAISSANCE DES ACTEURS OU CONSEILLERS EXTÉRIEURS MOBILISABLES CONSTITUE UNE PREMIÈRE ÉTAPE IMPORTANTE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACTION DU CHSCT.

CETTE CONNAISSANCE PASSE PAR L'IDENTIFICATION DE CE QUE LES UNS ET LES AUTRES SONT SUSCEPTIBLES D'APPORTER AU DÉBAT, DE LEUR CHAMP DE COMPÉTENCES RESPECTIF ET DE LA VALEUR AJOUTÉE DE LEUR APPORT.

Qui solliciter ?
Pourquoi ?
Quand ?
Comment ?

1

“Le médecin du travail est présent à la quasi-totalité des réunions. Quant au technicien de la MSA et à l'inspecteur du travail, ils assistent à près d'une réunion sur deux. Mais ils sont surtout disponibles et en appui le reste du temps, en cas de besoin spécifique” (un responsable QSE).

“La présence du médecin du travail et de l'agent de la CARSAT est importante. Cela nous aide sur les chantiers, ils nous renseignent sur ce qui peut exister ailleurs et nous conseillent sur ce que l'on peut mettre en œuvre (formation utile, etc.)” (un Président de CHSCT).

“Lorsque nous avons décidé de travailler sur la prévention des TMS, je pensais que les actions porteraient sur des aménagements de postes. L'accompagnement de l'ARACT nous a permis d'élargir à des questions d'organisation” (un membre de CHSCT).

2

La seconde étape réside dans la capacité du CHSCT (Président et Représentants du Personnel) à :

- Élaborer un cahier des charges sur la base des données instruites en interne (recensement des problèmes, des plaintes de salariés, des dysfonctionnements, des problématiques en matière de santé au travail...);
- S'approprier les résultats, les informations ou les analyses produites quel que soit le thème ;
- Construire une stratégie partagée sur les solutions à construire.

Lorsque le constat est fait par les Représentants du Personnel de difficultés à partager les enjeux sur les conditions de travail, ils peuvent décider de faire appel à un appui extérieur (Inspecteur du Travail, Agent de la CARSAT ou MSA, ARACT...).

Ils peuvent également recourir à une expertise (cf Code du Travail) en cas de risque grave constaté dans l'entreprise, de toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou de conditions de travail et dans le cadre d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies. L'expertise constitue une analyse qui vient éclairer le débat au sein de l'Instance.

Développer la visibilité du CHSCT pour asseoir sa légitimité dans l'entreprise

“Les ouvriers ne perçoivent pas ce qu'est un CHSCT alors que le CE, ce sont des avantages sociaux, c'est immédiatement visible” (un Président de CHSCT).

CELA PASSE PAR PLUSIEURS ÉTAPES :

1 Définir et partager les enjeux et les objets de l'Instance.

Cela nécessite de discuter au sein du CHSCT des conditions du fonctionnement de l'Instance, dans le sens de l'amélioration de la santé et des conditions de travail.

Communiquer sur les enjeux : présenter le CHSCT et le périmètre de ses actions. En effet, tout ne fait pas partie du champ du CHSCT : “Je suis très présent sur le terrain, les gens viennent me voir pour parler et puis je les questionne pour demander ce qui va ou ce qui ne va pas, mais quelque part on se décharge sur moi, pour faire une fiche d'anomalies ou pour aborder des questions du quotidien, les crottes de chat ou les ampoules grillées. Je ne crois pas que le CHSCT soit là pour ça” (un Secrétaire de CHSCT).

2

2 Communiquer dans l'entreprise sur le rôle des Représentants du Personnel, investis dans cette Instance.

Informez sur les moyens mis à disposition du CHSCT et les prérogatives des Représentants du Personnel (qui fait quoi ? où ? comment ?).

3

3 Communiquer sur les décisions et les actions validées dans le cadre du CHSCT

par l'intermédiaire d'un système de communication efficace et accessible à tous. Il s'agit là d'être capable collectivement de structurer et de diffuser de l'information sur les analyses réalisées dans le cadre de l'Instance mais aussi sur les actions décidées afin que les salariés perçoivent l'utilité concrète de cette Instance. Cela nécessite également de définir les acteurs de cette communication (membres du CHSCT, encadrement, encadrement de proximité,...), la forme (affichage large dans l'entreprise, lettre d'informations jointe au bulletin de paie, point d'information aux équipes,...) et les délais de cette information.

À noter, il est aussi important de rendre visible auprès des salariés les actions suspendues ou non retenues ainsi que les motifs de refus ou de retard.

4

4 Aller sur le terrain pour comprendre le travail

La présence des Représentants du Personnel au plus près des salariés facilite la construction d'une confiance réciproque et l'analyse du travail réel pour les Représentants du Personnel (voir aussi fiche repère n°2).

5

Diagnostiquer le CHSCT pour mieux en évaluer ses pratiques



LORS DE LA CRÉATION DE L'INSTANCE OU DU RENOUELEMENT DE TOUT OU PARTIE DE SES MEMBRES, IL EST IMPORTANT DE DÉFINIR UN CADRE MÉTHODOLOGIQUE OU DE RÉAFFIRMER L'EXISTENCE DE CE CADRE. CELA PEUT PERMETTRE D'ASSURER LA CONTINUITÉ D'UN FONCTIONNEMENT JUGÉ SATISFAISANT OU ENCORE DE SE RÉINTERROGER COLLECTIVEMENT SUR CE FONCTIONNEMENT POUR EN STABILISER LES FUTURS CONTOURS.

Pour cela les membres (Président et Représentants du Personnel) peuvent procéder à une analyse des pratiques antérieures afin de dresser un diagnostic partagé sur le fonctionnement et les actions de l'Instance.

"Tous les 2 ans, les équipes changent. C'est long pour prendre la mesure du rôle d'autant qu'au départ ils ne savent pas faire. On a dû construire dans le temps. Et puis il n'y a pas beaucoup de place en formation. Alors au départ, les gens n'osent pas s'exprimer, notamment par méconnaissance de leur rôle et de leur fonction" (un Président de CHSCT).

METHODE POUR CONDUIRE LE DIAGNOSTIC D'EVALUATION DES PRATIQUES :

1 Instruire des critères d'évaluation :

Le diagnostic du CHSCT peut reposer sur différents critères qui renvoient à son fonctionnement, à l'implication des membres, aux thèmes à aborder, à son périmètre d'action 12 critères d'évaluation peuvent être utilisés.

Débattre des caractéristiques et du positionnement du CHSCT selon chacun des critères pour évaluer les pratiques de l'Instance.

L'enjeu du diagnostic est que le Président et les Représentants du Personnel au CHSCT puissent se prononcer et qu'ils débattent ensemble des caractéristiques des pratiques de l'Instance. De la qualité de ce débat pourra naître une vision partagée de la situation présente, pour en établir un bilan.

3 Identifier les axes de progrès

Le Président et les Représentants du Personnel au CHSCT pourront ensuite envisager les pistes d'amélioration des pratiques de l'Instance identifiées critère par critère.

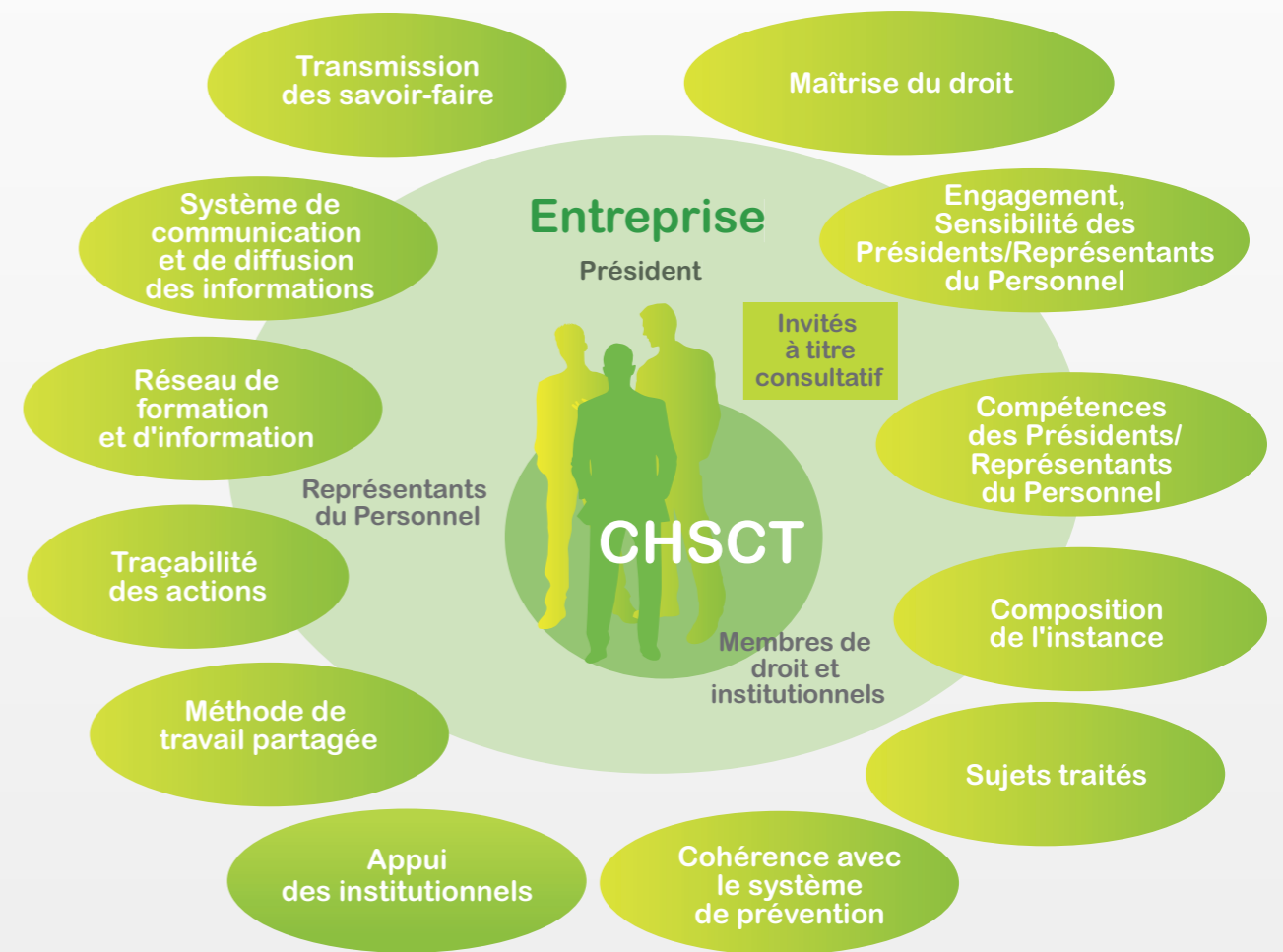
Construire les plans d'actions en vue du renforcement du rôle du CHSCT autour de sa mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail.



Diagnostiquer le CHSCT pour mieux en évaluer ses pratiques



12 CRITÈRES D'ÉVALUATION



À VOUS DE JOUER !





DIAGNOSTIQUER LE CHSCT CONSISTE À POSER LES ÉLÉMENTS CLEFS, DÉTERMINANTS DANS SES PRATIQUES, POUR UN DÉBAT ENTRE L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS À L'INSTANCE.

Diagnostiquer le CHSCT pour en évaluer ses pratiques est un cadre général de travail qui peut permettre à l'Instance d'**effectuer un bilan** de son fonctionnement pour **envisager de nouvelles modalités** et **renforcer son action** autour de sa mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Engager une démarche de diagnostic et d'évaluation des pratiques du CHSCT consistera alors à **s'engager dans une voie de réélaboration des conditions de fonctionnement** de l'Instance pour un exercice de la mission du CHSCT **toujours plus utile et efficace** pour le quotidien du travail, comme à plus long terme au fur et à mesure des évolutions des conditions d'organisation, d'hygiène et de sécurité au travail.

Ce diagnostic permettra ensuite d'évaluer les pratiques du CHSCT pour identifier les pistes d'amélioration de son action.

Les pratiques du CHSCT sont en définitive une **combinaison de différents types d'actions au cours du temps**, selon le contexte de l'entreprise et les enjeux portés par l'ensemble de ses membres.



DE L'ÉVALUATION DES PRATIQUES
POURRA ÉMERGER UN NOUVEAU CADRE
DE FONCTIONNEMENT !

FICHES PARTENAIRES



○ CARSAT

CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL
SERVICE PRÉVENTION DU DÉPARTEMENT
DES RISQUES PROFESSIONNELS

○ INSPECTEUR DU TRAVAIL

○ MÉDECIN DU TRAVAIL

○ MSA

MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE
SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL



aract
Auvergne

Association Régionale
pour l'Amélioration des
Conditions de Travail



Association Régionale
pour l'Amélioration des
Conditions de Travail

Contact

Magali Dubois-Wild, Chargée de mission
m.dubois-wild@anact.fr

Direction de la Publication

Stéphanie Rousset, Directrice de l'ARACT Auvergne
et Déléguée Régionale de l'ANACT
s.rousset@anact.fr



QUELQUES SITES NATIONAUX UTILES

- www.anact.fr
- www.cisme.org
- www.inrs.fr
- www.irsst.qc.ca
- www.msa.fr (onglet santé sécurité au travail)
- www.rffst.org
- www.risquesprofessionnels.ameli.fr
- www.risque-routier-professionnel.fr
- www.sante-environnement-travail.fr
- www.sante-et-travail.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr



QUELQUES SITES RÉGIONAUX UTILES

- www.auvergne.aract.fr
- www.carsat-auvergne.fr
- www.msa-auvergne.fr
- www.stsv03.fr



ARACT Auvergne

Parc technologique La Pardieu
2, avenue Léonard de Vinci
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 44 35 35 • Fax : 04 73 44 35 39
E-mail : aract-auvergne@anact.fr

www.auvergne.aract.fr

