Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Quel(s) CHSCT(s) pour demain ?

Le contexte économique, social et réglementaire des entreprises évolue. Les conditions de travail changent. Voilà des enjeux qui posent la question de l'évolution des pratiques du CHSCT !

En 2012, les CHSCT fêteront leurs 30 ans : l'occasion de s'interroger sur les pratiques actuelles de cette instance et d'énoncer les conditions de réussite des CHSCT pour demain.

aract Auvergne
Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Quel(s) CHSCT(s) pour demain ?

CHSCT : fiche d'identité

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est une **instance représentative du personnel** dont la mission est de contribuer à la prévention et l'amélioration des conditions de travail. **Le code du travail** définit les missions, les prérogatives, le mode de désignation ainsi que les moyens qui sont octroyés à l'instance CHSCT pour fonctionner dans les **entreprises de plus de 50 salariés.**

C'est aussi une **instance de débat** entre les partenaires sociaux 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.

« 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 »

Un chef d'établissement,
ancien Président de CHSCT

« 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,
membre de CHSCT

« Il ne faut pas que le CHSCT soit un artifice, mais une vraie instance de vie dans l'entreprise »

Un Président de CHSCT

« C'est un lieu de dialogue sur les conditions de travail, une instance de débat »

Un représentant d'une organisation syndicale

« Le CHSCT est le lieu où l'on peut parler des conséquences du travail sur la santé des gens »

Un médecin du travail

« C'est une instance en équilibre entre outil de prévention et rôle de représentation du personnel »

Un agent de la CARSAT

Sa mission ?

> Agir au cœur des conditions de travail

Les enquêtes sur les conditions de travail révèlent une **dégradation de nombreux indicateurs.**

Si les accidents du travail sont globalement en diminution, les **maladies professionnelles s'accroissent** (TMS, cancers d'origine professionnelle, ..).

Désormais, aux contraintes physiques « historiques » (bruit, porte de charge…) s'ajoute les **dimensions organisationnelles** souvent multifactorielles et qui font émerger de **nouveaux risques** (Risque Psycho Sociaux…).

Ces nouvelles conditions rendent l'action de prévention difficile, interpellent l'instance CHSCT dans ses pratiques et la poussent à s'intéresser à une approche globale des risques et à de nouvelles pratiques.

Et demain ?

> Des CHSCT au plus près des problématiques actuelles

Enjeux :

- **Evolution des thèmes de prévention** (hygiène, sécurité, conditions de travail et organisation du travail)
- **Élargissement du périmètre de débat du CHSCT à l'ensemble des conditions de travail** (entretiens d'évaluation, organisation du travail, …)

Objectifs :

- **Développer de nouvelles pratiques dans les CHSCT en s'appuyant sur les outils existants** (formation, missions individuelles, analyse des accidents du travail, …)
- **Mettre en oeuvre des méthodes spécifiques et adaptées**, pour contribuer à la réalisation d'actions de prévention (approche globale et multifactorielle).

2010 : l'ARACT Auvergne passe à la loupe des pratiques de CHSCT de la région

Pilotage, coordination et financement de l'action par la DIRECCTE Auvergne

Objectif

Identifier et comprendre les pratiques des CHSCT pour construire les actions de prévention sur l'amélioration des conditions de travail.

Méthode

• Enquête par questionnaires auprès des CHSCT de la région réalisée par le cabinet ESSOR Consultants.
• Analyse des pratiques de CHSCT réalisée par l'ARACT Auvergne à partir de deux axes d'investigation : les acteurs en appui aux CHSCT et les entreprises.

Les acteurs en appui aux CHSCT

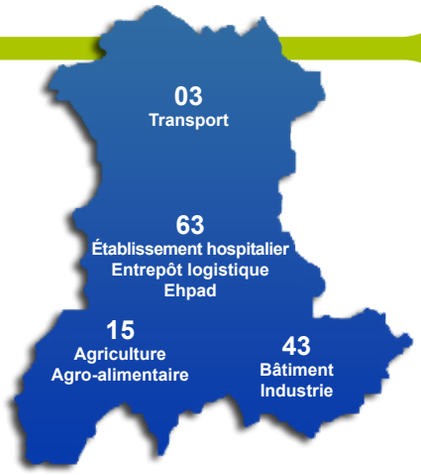
• **Les partenaires sociaux :** réunions de travail avec les organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGPME, CGT, FO, MEDEF, UPA) et d'employeurs.

• **Les partenaires institutionnels :** organisation et animation de réunions départementales inter-institutionnelles (CARSAT, Inspection du Travail, MSA, Médecine du Travail) pour recueillir leurs points de vue et analyses.

Les entreprises

• Analyse des pratiques de 8 CHSCT volontaires en Auvergne :
- Réalisation d'entretiens avec les Présidents et les Secrétaires des CHSCT
- Analyse documentaire
- Observation du déroulement de réunions de CHSCT

L'analyse des pratiques de CHSCT à partir de 7 clefs d'entrées :
• changements vécus et contexte actuel de l'entreprise • système de prévention de l'entreprise • contexte de création de l'instance • composition de l'instance • moyens légaux et développés • ingrédients de la compétence (individuelle et collective) • fonctionnement historique et quotidien.



Quel diagnostic ?

> A chaque entreprise son CHSCT !

« Il n'y a pas un CHSCT mais des CHSCT(s) ! ». Comprendre le CHSCT, c'est analyser les multiples réalités qu'il traverse au fil du temps. Tantôt en concertation, tantôt en tension sociale et syndicale, tantôt mobilisé sur des questions techniques, tantôt interpellé sur des dimensions organisationnelles, le CHSCT requiert des besoins disparates selon les circonstances ou les « périodes de sa vie ».

> Des CHSCT peu préparés aux nouvelles problématiques liées aux dimensions organisationnelles.

Ça vous intéresse ?

> Participez à nos actions en 2011 !

Diagnostic ? Fonctionnement ? Marges de progression ? Actions ?

Venez témoigner, débattre et vous informer à l'invitation de l'Aract Auvergne et de la Direccte à l'occasion des **réunions départementales qui se tiendront de 9 h à 12 h :**
- **le 20 septembre 2011 à Saint-Pourçain-sur-Sioule**
- **le 22 septembre 2011 à Aurillac**
- **le 27 septembre 2011 à Clermont-Ferrand**
- **le 29 septembre 2011 au Puy en Velay**

CHSCT : Quels leviers pour agir ?

La recherche d'outils et de leviers doit répondre à une double exigence :

- **La prise en compte des caractéristiques de santé et de conditions de travail propres à l'entreprise ;**
- **La spécificité de chaque CHSCT.**

Les résultats de l'action ont permis d'identifier notamment les leviers suivants :

L'implication et l'engagement du Président ou du Dirigeant de l'entreprise, autour des enjeux de prévention et des règles de fonctionnement du CHSCT

La mobilisation des Représentants du personnel car l'activité du CHSCT nécessite du temps, de la disponibilité et un vrai savoir-faire

La formation des Représentants du personnel et du Président ; la maîtrise du droit par l'ensemble de ses membres pour stabiliser le dialogue social et permettre le bon fonctionnement de l'instance

L'élaboration d'un cadre méthodologique concerté pour organiser le travail du CHSCT, à partir d'un état des lieux de la situation de l'entreprise et pour décliner le plan d'actions

La prise en compte d'une approche globale et pluridisciplinaire de la prévention (hygiène, sécurité, conditions matérielles de travail et organisation du travail)

La mise en cohérence du système de prévention de l'entreprise avec les travaux du CHSCT ;

L'existence d'un réseau de formations et d'informations externe adaptées aux problématiques d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de l'entreprise

L'organisation du suivi des actions du CHSCT mises en œuvre pour assurer leur continuité et favoriser l'atteinte de résultats d'amélioration

La formalisation de la communication et de la diffusion de l'information dans l'entreprise qui assure la visibilité et la légitimité de l'instance, par la connaissance des actions engagées et de sa stratégie

L'organisation de la transmission des savoir-faire entre les membres, en particulier lors du renouvellement de l'instance

La recherche d'une composition de l'instance qui au delà de la représentativité par collège peut favoriser aussi la représentation du travail (ateliers, services, métiers…)

La capacité à mobiliser des ressources externes nécessaires et notamment l'appui des membres institutionnels pour recueillir les informations et appuis utiles sur l'ensemble des thèmes traités par l'instance.

Vers des pratiques innovantes de CHSCT...

ARACT Auvergne
2, avenue Léonard-de-Vinci
Parc technologique de La Pardieu
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04.73.44.35.35
Contact : Magali Dubois-Wild, Chargée de Mission
www.auvergne.aract.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE

Direccte AUVERGNE
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

UNION EUROPÉENNE en AUVERGNE

l'Europe s'engage en Auvergne avec le FSE

BeCome ■ 04 73 61 51 59