N° 345 SEPTEMBRE/OCTOBRE 2012 Revue de la qualité de vie au travail

Travail & CHANGEMENT

Enquête sur le travail des CHSCT

- Un anniversaire bilan
- Une étude qualitative
- Un supplément de 12 propositions

9ème Semaine pour la Qualité de Vie au Travail 18 > 26 OCTOBRE 2012

ARGUMENTS (P. 6 À 8)
Jean-François Naton (CGT),
Pierre Burban (UPA)
Henri Forest (CFDT)
Jean François Pilliard (Medef)
Georges Meyer (avocat)
Laurent Vogel
(Institut syndical européen)

SUPPLÉMENT (P. 9 À 12)
Douze propositions pour les CHSCT

CÔTÉ ENTREPRISES (P. 13 À 18)
Industrie
Bille en tête vers la mixité professionnelle
Urssaf
Le CHSCT a rendez-vous avec ses pairs
Services à la personne
Un CHSCT construit la confiance mutuelle
BTP
Un CHSCT sur la bonne longueur d'onde ?
Industrie automobile
Quand le CHSCT adopte une ligne de conduite

Bimestriel du Réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail

Enquête sur le travail

• Un anniversaire bilan • Une étude qualitative • Un supplément de 12 propositions

À l'occasion des trente ans des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le réseau Anact a mené une enquête auprès de vingt-sept CHSCT, afin d'interroger… leurs conditions de travail. Portrait d'une instance qui a parfois du mal à se positionner.

Ils font parler d'eux en cette année 2012 : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fêtent leurs trente ans. Un anniversaire qui permet d'esquisser un bilan et de comprendre comment cette instance représentative des salariés a évolué en même temps qu'elle a dû prendre en charge de nouveaux sujets, notamment celui « électrochoc » des risques psychosociaux. Et pour définir des pistes d'amélioration, quoi de plus normal que de s'immerger au cœur des… conditions de travail des acteurs du CHSCT ? Cette immersion, le réseau Anact et ses chargés de mission l'ont accomplie sous la forme d'une étude, pilotée par Catherine Pinatel, chargée de mission de l'Aract Languedoc-Roussillon : « Il s'agissait d'une contribution du réseau Anact auprès de cet acteur important de l'amélioration des conditions de travail, explique-t-elle. Intitulée "Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques" et réalisée avec l'université de Bordeaux, l'étude s'appuie sur une trentaine d'analyses menées en entreprises (voir infographie ci-dessous). »

« Les CHSCT n'ont pas évolué dans leur structure, alors que les sujets qu'ils doivent traiter se sont empilés : risques psychosociaux, pénibilité, principe de précaution… »

Jack Bernon, **responsable du département Santé et travail de l'Anact**

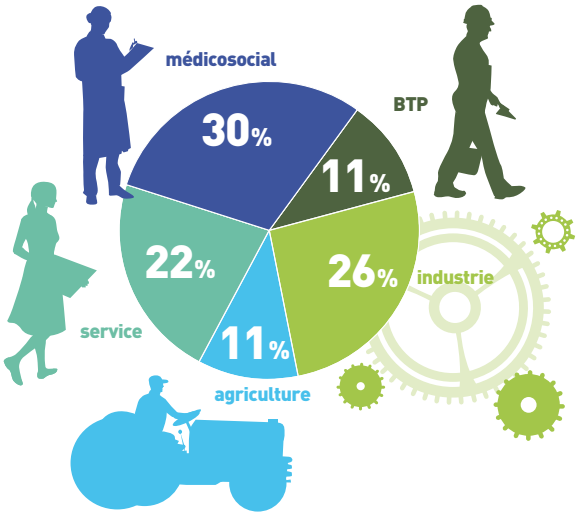
→ Au cœur du travail

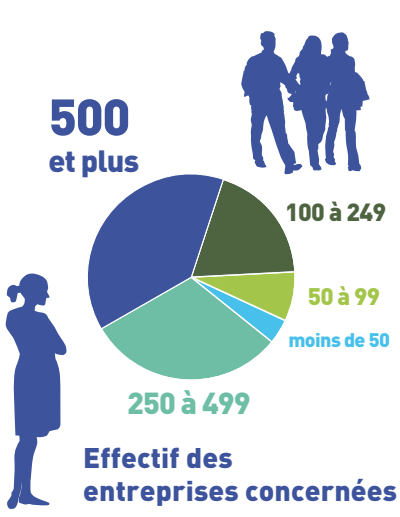
« Nous ne voulions pas juger de leur travail, ce n'est pas de notre ressort, mais préparer les trente ans qui sont un événement marquant du point de vue des conditions de travail », complète Jack Bernon, responsable du département Santé et travail de l'Anact. À chacune de ses interventions en entreprise, le réseau Anact est en lien constant avec cette instance. Nos préoccupations sont de même nature et nous permettent d'investir le sujet sous l'angle du travail de l'instance : comment ses membres agissent-ils ? Quels moyens ont-ils ? Comment abordent-ils en même temps des questions d'hygiène et de sécurité mais aussi d'organisation du travail ? Nous avions l'intuition que tout cela n'était pas simple, tant le droit s'est emballé par rapport aux thèmes confiés aux CHSCT : ceux-ci n'ont pas évolué dans leur structure, alors que les sujets auxquels ils doivent contribuer se sont empilés (risques psychosociaux, pénibilité, principe de précaution…). Nous avions besoin d'en voir les effets sur le terrain. »

→ « Tenir deux bouts »

Le CHSCT est-il un OVNI dans le monde de l'entreprise ? « Certes non ! assure Catherine Pinatel. L'instance a bien un rôle spécifique et complémentaire de celui des autres acteurs de l'entreprise. Mais, et c'est un premier enseignement de l'enquête, son positionnement est

27 MONOGRAPHIES RÉALISÉES SELON LES CRITÈRES DE SECTEUR D'ACTIVITÉ, DE TAILLE D'ENTREPRISE ET DE PRÉSENCE SYNDICALE





Une enquête qualitative auprès de 27 CHSCT

• **Une enquête réalisée en collaboration** entre le département d'ergonomie des systèmes complexes de l'université de Bordeaux (Bernard Dugué et Johann Petit, chercheurs) et le réseau Anact.

• **Son objet : comprendre comment s'inscrivent les pratiques des acteurs des CHSCT** dans le cadre formel de fonctionnement de l'instance.

des CHSCT

souvent ambigu. Il y a alors confusion entre le rôle du CHSCT et celui du service de prévention de l'entreprise : plus souvent dans le registre du contrôle que dans celui d'une force permettant une mise en débat du travail, le CHSCT a du mal à trouver où mettre le curseur entre instance technique et instance politique. Tout dépend de la manière dont les acteurs se représentent leur rôle, lui-même fonction de l'approche qu'ils ont de la santé au travail. Car, de par son fondement, le CHSCT doit tenir deux bouts : celui de la représentation de la parole des salariés et celui d'un espace de régulation et de construction commune d'actions. Cela crée une tension que l'on retrouve dans son positionnement entre protection et prévention, entre traitement de situations spécifiques et règles générales de prévention, entre connaissances théoriques et élaboration de mesures concrètes, entre action rapide et nécessité de prendre le temps de s'accorder sur les problèmes à traiter. »

→ « Il fonctionne mais ne vit pas »

Le CHSCT respecte globalement le cadre qui lui a été fixé par la réglementation, en matière de réunions par exemple. Toutefois, cela ne garantit pas l'efficacité de son fonctionnement : les élus ne sont pas remplacés à leur poste pour prendre leurs heures de délégation, le CHSCT est consulté tardivement sur les projets ayant des effets sur les conditions de travail, son président a de faibles marges de manœuvre pour répondre et agir, entre autres exemples. « J'ai été marquée par la réflexion d'un membre de CHSCT, qui disait : "notre CHSCT fonctionne mais il ne vit pas", complète Catherine Pinatel. Il existe une très forte hétérogénéité de fonctionnements. Car il n'y a pas de modèle idéal. Chaque CHSCT est une construction sociale particulière marquée par son histoire et ses changements. On peut dire qu'il réussit à partir du moment où il est capable de traiter ensemble des enjeux de santé et de conditions de travail, en élargissant son champ et en structurant son action et selon un fonctionnement adapté au travail à réaliser. La progression en matière de compétences de tous ses membres et de positionnement est aussi un signe de maturation. » Les CHSCT peuvent parfois tourner en rond, avoir le sentiment de repartir de zéro au moindre changement d'acteur ou avoir des difficultés à capitaliser leurs →

Définition de la santé au travail : une opportunité pour les CHSCT ?

À partir des définitions de l'Organisation mondiale de la santé et de l'Organisation internationale du travail, le réseau Anact propose une définition contemporaine de la santé au travail : « La santé est une dynamique de construction du bien-être physique, psychique et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. La santé au travail se joue lors de la conception du travail et de son organisation. La mise en place d'environnements favorables dans l'entreprise contribue positivement à cette dynamique utile à sa performance. » Une définition qui peut aussi aider les CHSCT à se positionner plus globalement sur l'organisation et les conditions de travail.

« Le CHSCT doit tenir deux bouts : celui de la représentation des salariés et celui d'un espace de régulation et de construction commune d'actions. »

Catherine Pinatel, **chargée de mission de l'Aract Languedoc-Roussillon**

ÉDITORIAL

Dominique Vandroz, directeur général adjoint de l'Anact*

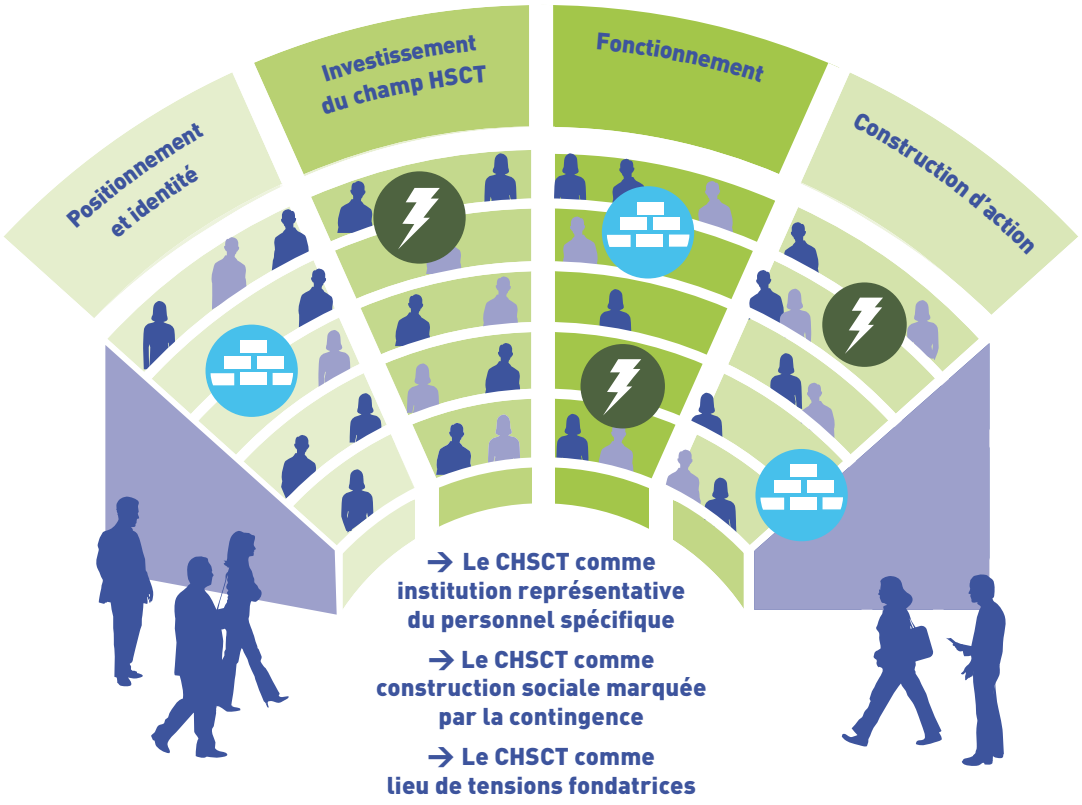
Trente ans que les conditions de travail sont devenues de la compétence des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Un anniversaire aussi occasion de bilan. Durant cette période, le travail a profondément changé. Les dysfonctionnements constatés renvoient à des causes multiples. Les analyser, agir dessus nécessitent des compétences, des moyens, des démarches renouvelées. De quelle manière cette institution représentative du personnel a-t-elle investi ce nouveau champ d'action ? C'est ce qu'a cherché à comprendre l'enquête menée par le réseau Anact, qui permet de livrer des propositions (voir supplément)

« Analyser les dysfonctionnements des situations de travail et agir dessus nécessitent des compétences, des moyens, des démarches renouvelées. »

qui seront l'occasion de débattre durant la 9e Semaine pour la qualité de vie au travail, du 18 au 27 octobre. Celle-ci fera la part belle à l'expression des salariés sur leurs conditions de travail et à la manière dont celles-ci sont prises en charge dans les entreprises par les délégués du personnel, les comités d'entreprise, les CHSCT… Y compris dans les très petites entreprises où s'organisent de nouvelles modalités. Une semaine riche d'informations, de présentation d'expériences, avec un grand sondage et des événements nationaux et régionaux autour des CHSCT.

À voir sur *www.qualitedevieautravail.org*

** Directeur général par intérim*



LA GRILLE DE LECTURE DES CHSCT PAR LE RÉSEAU ANACT

Une analyse au travers de quatre thématiques :

- le positionnement de l'instance et la construction de son identité ;
- l'investissement du champ hygiène, sécurité et conditions de travail ;
- le fonctionnement du comité ;
- la construction des actions.

Source : groupe projet «Outiller les CHSCT», réseau Anact.

actions. Cela pose la question des traces qu'ils produisent permettant d'acter leurs avancées et éviter un empilement de sujets à traiter sans lien entre eux.

→ Autant CDT que HS ?

Autre grande interrogation : les CHSCT, d'abord très ancrés dans l'hygiène et la sécurité, ont-ils réellement investi la question des conditions de travail ? « Là encore, la réponse n'est pas uniforme, considère Catherine Pinatel, mais nous avons tout de même constaté de vraies difficultés à travailler sur l'organisation du travail et de la production, quel que soit le sujet traité. Les questions liées à la stratégie de l'entreprise restent la plupart du temps un sujet "hors champ" (politique RH, politique commerciale, outils de gestion, organisation…). L'origine en est diverse : prérogative refusée par la direction, information fournie insuffisante, difficultés à l'aborder pour les élus, ou encore, positionnement syndical arrêté. Car nous l'avons constaté dans de nombreux CHSCT : la difficulté des élus à réaliser et formaliser un travail d'analyse de terrain, dans une posture non pas d'expertise mais de compréhension des difficultés des salariés dans leur travail. Une étape pourtant nécessaire à la mise en débat et à l'émergence d'actions pertinentes. »

→ Ouvrir le débat

Au final, comment aller plus loin sur le CHSCT ? Le débat est ouvert et le réseau Anact, fort de cette enquête, développe douze propositions phares pour outiller tous les acteurs capables de faire bouger les lignes de cette instance (voir supplément p. 9 à 12). « Nous ne devons pas uniquement focaliser sur les représentants du personnel, l'employeur aussi doit être convaincu, poursuit Jack Bernon. Il faut consolider les trois composantes d'acteurs, direction, représentants des salariés et personnes ressources : elles forment un ensemble, dans un cadre contradictoire, avec un objectif commun, partageable qu'est l'amélioration des conditions de travail. Ces douze propositions sont le mûrissement de cette étude. Elles se fondent sur une vision plus moderne et renouvelée de la santé au travail (voir encadré p. 3), dans une perspective de qualité de vie au travail ». Elles nourriront également le débat lors de la 9e Semaine pour la qualité de vie au travail.

Béatrice Sarazin (rédactrice en chef)

Résultats complets sur www.anact.fr

Des CHSCT aussi dans le secteur public

C'est une évolution notable : trente ans après les lois « Auroux » instaurant les CHSCT dans le secteur privé, la fonction publique a, elle aussi, bénéficié de la mise en place de cette instance dans un accord de 2009. Jusqu'alors, existaient des CHS (comités d'hygiène et de sécurité) et les conditions de travail étaient prises en charge au sein des comités techniques paritaires. Cet élargissement du champ des CHS au CHSCT est significatif lui aussi des évolutions des conditions de travail dans la fonction publique, davantage soumise aux risques psychosociaux. Max Masse, de la Mission santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques (MSSTFP) expliquait dans le dernier numéro de *Travail & Changement* : « L'accord, signé quasi unanimement le 20 novembre 2009, concerne 4,2 millions de fonctionnaires et agents publics. Son intérêt et son exemplarité ? Fixer un cadre conceptuel et arrêter des mesures techniques et opérationnelles. Les CHSCT du secteur public ont été institués dans une logique de construction de la santé et non plus seulement de prévention des risques. On a gagné en cohérence et en visibilité vers une forme de gouvernance de la santé-sécurité qui permet de revisiter le travail et son organisation. »

Voir Travail & Changement *n° 344 « Collectivités territoriales : comment améliorer les conditions de travail ? » sur www.anact.fr*

Une méthode du réseau Anact

Outiller les CHSCT pour les recentrer sur les conditions de travail

Les CHSCT ont encore aujourd'hui des difficultés à investir la question des conditions de travail. Conflit sur une définition, approche trop technique de ce sujet, limite des actions mises en œuvre, faible part de l'activité des élus consacrée à l'analyse sur le terrain… les CHSCT ont du mal à être un lieu de débat où chacun peut exprimer son point de vue sur le travail. Comment parvenir à investir cette question ? Quelques éléments sont nécessaires.

ENJEUX	ÉLÉMENTS À RÉUNIR
POSITIONNER LE CHSCT COMME LIEU DE DÉBAT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	• **Partager un cadre de référence par rapport au rôle,** aux missions de l'instance et au périmètre du CHSCT • **Cerner la spécificité du CHSCT** ainsi que sa complémentarité par rapport aux services de l'entreprise (prévention, ressources humaines, *etc.*) et aux autres instances de représentation du personnel • **Situer le rôle, les responsabilités et les moyens des différents acteurs** au sein du CHSCT (président, élus, membres de droit) • **Construire et formaliser le fonctionnement spécifique du CHSCT** selon l'activité à réaliser et réfléchir à l'effectivité du droit le concernant : conditions de prise des heures de délégation, remplacement au poste, organisation du travail à réaliser…
COMPRENDRE LES ENJEUX DE CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS	• **S'approprier les champs que le CHSCT doit investir** et acquérir des bases sur les questions de santé et de conditions de travail • **Partager un cadre de référence sur les thématiques à traiter** (risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques, pénibilité, *etc.*) • **Appréhender la dimension des conditions de travail** dans les projets de changements (technique, d'organisation, stratégique, *etc.*) • **Identifier et/ou construire des indicateurs d'alerte** sur les conditions de travail (alertes du médecin du travail, plaintes des salariés, accidents du travail, dysfonctionnements au sein d'un service, projets de l'entreprise ayant un impact sur les conditions de travail, *etc.*) • **Faciliter l'instruction des dossiers** par la mise à disposition de moyens : accès aux données pertinentes, appropriation des connaissances, du contenu des projets, délais permettant la contribution du CHSCT… • **Pour les élus, réaliser des analyses de situations de travail** et sur les difficultés rencontrées par les salariés dans leur travail
AGIR SUR LES PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES	• **Mettre en débat les actions à mettre en œuvre** par le CHSCT • **Structurer les actions en les planifiant** dans le temps et en les hiérarchisant • **Construire des traces utiles pour la pérennité de l'action** de l'instance (formalisation des analyses, compte rendu d'une rencontre, *etc.*) • **Communiquer et rendre compte du fonctionnement** et des actions du CHSCT auprès des salariés • **Mobiliser si nécessaire des ressources externes** au CHSCT à partir d'une demande instruite et en réfléchissant l'appropriation de cet appui

D'autres fiches et compléments : voir page 19. Fiches réalisées par le groupe « Outiller les CHSCT » du réseau Anact.

Donner toute sa place au CHSCT

La place prise par le CHSCT s'affirme au sein de l'entreprise. Comment la renforcer ? Les partenaires sociaux proposent de le replacer en l'articulant avec les autres instances représentatives. Et envisagent des solutions pour les PME.

Le point de vue **des partenaires sociaux** Propos recueillis par Béatrice Sarazin

JEAN-FRANÇOIS NATON,

conseiller confédéral CGT, vice-président de la commission Accidents du travail et maladies professionnelles de la CNAMTS

Quel regard portez-vous sur le CHSCT ?

C'est une instance qui fonctionne avec des inégalités fortes. Dans notre stratégie consistant à mettre le travail comme élément déterminant des politiques à mener, le CHSCT deviendrait enfin un élément moteur de notre démarche revendicative. Il s'agit de remettre le CHSCT en centralité du dialogue social. Durant longtemps, il n'a pas été considéré à sa juste place.

Vous proposez donc un repositionnement du CHSCT ?

C'est notre souhait. Le CHSCT doit être remis en haut de l'affiche ! Ce n'est pas un élément accessoire tel que cela peut être le cas dans certaines entreprises. Ces cinq dernières années ont montré que les enjeux du travail, du sens, de l'organisation et des conditions de travail sont des sujets très forts du débat social. L'efficacité sociale et économique passe par une nouvelle place donnée au travail. Cela repositionne nécessairement le CHSCT dans toutes ses fonctions.

A-t-on les moyens de cette ambition ?

Nous allons pousser dans ce sens-là. Si nous affichons une telle ambition, nous devons l'accompagner. Si l'enjeu du travail est plus largement partagé, le CHCST devient de fait une instance majeure du dialogue social, de l'analyse du travail et, au-delà, de sa transformation. Cela nécessite de revoir nos formations en y entrant par le travail… Un plan de formation de grande ampleur pourrait concerner les membres de CHSCT mais au-delà, plus largement, l'ensemble des militants des organisations syndicales. Il faut sortir du ghetto le CHSCT pour qu'il ne soit plus seulement un lieu d'experts mais qu'il permette d'aller plus largement dans le champ du travail pour la promotion de la santé.

Faut-il légiférer ?

Nous n'avons pas besoin de plus de règlement mais d'une ambition partagée entre syndicats et employeurs. Nous disposons de tous les éléments pour réaliser ce saut qualitatif. Ce n'est pas « plus », mais c'est « mieux ». Le temps est venu que le droit au CHSCT soit un droit de tous, pour tous. Nous avons besoins de poser le débat, de passer des accords et d'ouvrir le CHSCT aux petites entreprises.

Faut-il instaurer le CHSCT dans les TPE-PME ?

C'est indispensable. Si le diagnostic est partagé, si le débat sur le travail montre une meilleure efficacité sociale et économique des entreprises, il ne serait pas raisonnable que ce droit ne soit réservé qu'aux entreprises de plus de cinquante salariés. Nous ferons des propositions pour inventer ces nouveaux temps et ces nouveaux lieux de dialogue social en territoires. Il ne s'agit là pas moins que d'un sursaut du débat démocratique.

Voir aussi le point de vue de J.-F. Naton dans Travail & Changement *n°339, p. 4.*

PIERRE BURBAN,

secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA)

***Quid* du dialogue social dans les TPE-PME sans instance représentative ?**

De nombreux travaux et débats ont fait ressortir la nécessité de développer des méthodes d'appui au dialogue social plus adaptées aux besoins des petites entreprises. L'Union professionnelle artisanale (UPA) a, de son côté, toujours rejeté certaines idées avancées pour parer à l'absence de représentants syndicaux dans les TPE, tels que des « délégués de site » ou des CHSCT de site ou interentreprises, ou encore, une révision à la baisse du seuil de mise en place de CHSCT. Pour autant, les TPE veulent sortir définitivement de cette image archaïque, dévalorisée des conditions de travail qu'elles offrent ; image qui n'a fait que participer aux difficultés de recrutement, de fidélisation ou de transmission d'entreprise.

Que peut-on envisager ?

Justifier de la taille de l'entreprise pour l'exonérer d'avancées voire d'obligations sociales n'est satisfaisant pour personne. La responsabilité juridique d'un chef d'entreprise, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité au travail, est la même pour tous, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il faut donc développer des outils adaptés. Cette perspective n'est envisageable que dans le cadre d'une mutualisation des moyens. Il est illusoire de penser qu'une TPE puisse structurer en interne un dialogue social au sein d'un comité d'entreprise ou d'un CHSCT, à l'instar de ce qui existe dans de plus grandes entreprises. La conclusion est donc évidente : la diversité des types d'entreprises et les réalités propres à chaque branche professionnelle supposent des lieux et des niveaux d'échanges adaptés.

Des expériences ont-elles été développées dans ce sens ?

Sur cette base de réflexion, l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés représentatives ont signé, le 12 décembre 2001, un accord relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat. Cet

HENRI FOREST,
secrétaire confédéral de la CFDT

Quel regard portez-vous sur le CHSCT ?
La CFDT a mené une étude sur cette instance et sa place dans le système des relations professionnelles *. Nous posons un regard « terrain » à partir de pratiques observées et un regard politique global restituant notre réflexion dans le cadre des récentes négociations sur les instances représentatives du personnel. Il ne peut y avoir de regard isolé sur le CHSCT : c'est la place du dialogue social dans son ensemble qui doit être revisitée.

Qu'avez-vous constaté ?
Première tendance : le CHSCT se comporte comme un auxiliaire du management sur les questions d'hygiène et de sécurité et aide l'employeur à remplir ses obligations légales. Les représentants du personnel ont un profil de techniciens férus de normes de sécurité, c'est un CHSCT technique qui convient bien à l'employeur. Deuxième tendance : le CHSCT fonctionne comme une instance de régulation sociale. Ses membres portent les questions des conditions et d'organisation du travail et n'hésitent pas à interpeller celles-ci.

Cela signifie-t-il qu'il faut repenser le CHSCT pour l'orienter plutôt sur ce rôle de « régulateur social » ?
Le CHSCT peut faire beaucoup si le rôle des représentants du personnel est bien compris comme instance de régulation sociale et si ceux-ci s'approprient son large champ d'action. Or l'étude pointe un autre aspect contradictoire : le CHSCT est souvent le premier mandat syndical. Il sert de lieu d'initiation aux militants car il est considéré comme une instance pas trop marquée syndicalement. Alors que les mandats de délégué du personnel ou au comité d'entreprise sont souvent les deuxièmes mandats, plus connotés dans les pratiques syndicales.

Que faut-il faire pour trouver plus souvent ce positionnement ?
Encore une fois, il faut regarder l'articulation de toutes les instances représentatives, former aux bases techniques et revendicatives par rapport à la globalité des instances. Sinon, le CHSCT est confiné dans un rôle aval de prévention secondaire, alors que les décisions ayant un impact sur le travail ont déjà été prises. Pour ce faire, le droit à l'expertise du CHSCT et à l'appui des représentants du personnel doit être affirmé et élargi.

Souhaitez-vous instaurer le CHSCT dans les TPE-PME ?
La représentation syndicale dans les petites entreprises se heurte à un mur patronal. 60 % des salariés ne sont pas couverts par un CHSCT ni par aucune autre forme de représentation. Il est pourtant démontré que la présence de représentants des salariés est un facteur d'amélioration des conditions de travail. Nous sommes ouverts à toute évolution : CHSCT ou délégué de site ou de territoire par branche ou interprofessionnel.

** www.cfdt.fr, rubrique « qui sommes-nous ? », puis « nos publications », « les études ».*

accord prévoit la création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), lieux de dialogue, d'échanges et de conduite d'actions, propres aux entreprises relevant du secteur de l'artisanat, dans une région donnée. Elles ont précisément pour perspective de répondre au besoin partagé de dialogue social adapté, notamment sur les questions de santé au travail, au plus près des TPE concernées et de leurs salariés.

JEAN FRANÇOIS PILLIARD,
président de la commission Protection sociale du Medef

Le CHSCT est-il un interlocuteur de choix pour les directions d'entreprise ?
Comme ancien DRH, j'ai la conviction que le CHSCT doit être un interlocuteur privilégié et un véritable soutien pour nos chefs d'entreprise, confrontés à des obligations de plus en plus étendues sur des sujets devenus très techniques (agents chimiques, vibrations, *etc.*). Il est évident que lorsqu'il est le lieu d'une concertation constructive, le CHSCT peut contribuer de façon efficace à l'élaboration de la politique de prévention de l'entreprise qui reste, bien entendu, sous la responsabilité de l'employeur. L'enjeu est important, car les décisions prises à l'issue des discussions avec le CHSCT ont un impact direct sur le fonctionnement quotidien et concret de l'entreprise du fait de la nature des questions abordées : conditions de travail, sécurité et santé au travail des salariés. Par ailleurs, on le voit bien, les conditions de travail et la notion de bien-être au travail ont pris une place croissante dans les débats et dans les préoccupations des entreprises et des salariés.

L'instance a-t-elle suffisamment évolué face à ces nouveaux enjeux ?
Aujourd'hui, nombre d'entreprises ont l'impression que ce comité tend en effet à oublier son rôle originel d'institution technique spécialisée dans la sécurité et les conditions de travail pour s'intéresser de préférence, voire exclusivement, aux risques psychosociaux. Cette évolution est compréhensible. Pour autant, il est important de ne pas sous-estimer les risques dits « traditionnels », qui en réalité gardent toute leur importance.

Quel pourrait être l'avenir des CHSCT ?
L'augmentation constatée du nombre d'expertises sollicitées par les CHSCT a mobilisé les membres du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) qui ont souhaité garantir les compétences des experts qui interviennent et le respect des règles déontologiques. La réglementation a récemment évolué en ce sens, et j'en suis satisfait.
Des progrès pourraient être également faits en ce qui concerne la formation des membres de CHSCT, peut-être ce chantier pourrait-il être ouvert au COCT ? Nous ne pouvons pas répondre à ce stade à cette question dans la mesure où une négociation interprofessionnelle est en cours sur la modernisation du dialogue social. Ce qui concerne bien évidemment aussi le CHSCT. Laissons donc les partenaires sociaux faire leur travail.

Le CHSCT : ni tout à fait le même, ni tout à fait un autre

Le poids du CHSCT dans l'entreprise a évolué, même s'il peine à s'approprier certaines problématiques. Mais l'existence d'instances représentatives de prévention de la santé au travail se révèle le gage d'une meilleure prise en compte des conditions de travail.

Le point de vue **des invités du réseau Anact** Propos recueillis par Muriel Jaoüen (journaliste)

GEORGES MEYER,
avocat au barreau de Lyon, spécialiste du droit social

Comment percevez-vous l'évolution du CHSCT ?
Le CHSCT a longtemps été considéré comme une instance essentiellement technique et peu porteuse d'enjeux. De ce fait, il attirait peu les représentants les plus motivés et les plus compétents. Si, dans les textes, le CHSCT a fort peu changé depuis 1982, son environnement législatif et jurisprudentiel a évolué de manière significative (prise en compte de la santé mentale, obligation de sécurité de résultat, risques psychosociaux, principe de précaution…), entraînant une évolution de la place des CHSCT dans l'entreprise et les relations sociales. En outre, la multiplication des processus de restructuration des entreprises a poussé les institutions représentatives du personnel (IRP) à s'y intéresser de plus près, pour en faire un acteur à part entière du rapport de force avec les directions d'entreprise.

Peut-on dire que les CHSCT disposent aujourd'hui d'un vrai poids dans le dialogue social ?
Certaines décisions ou orientations ont été infléchies ou suspendues grâce à l'intervention du CHSCT. S'il est démontré qu'une réorganisation peut générer des risques spécifiques et que l'employeur n'a pas pris les mesures susceptibles de les empêcher, le CHSCT peut, en faisant valoir l'obligation de sécurité de résultat, empêcher la mise en œuvre du projet en l'état.

Comment les CHSCT se sont-ils approprié les risques psychosociaux ?
Nous constatons une grande difficulté des IRP à appréhender la problématique des risques psychosociaux. Ce, alors que celle-ci occupe de plus en plus les CHSCT, de plus en plus nombreux à nous saisir dans ce sens. Peu à l'aise avec ces questions (au même titre que les médecins du travail et les directions des ressources humaines), les représentants du personnel ont tendance à s'en déposséder au profit d'experts. On a l'impression que la désignation de l'expert devient une fin en soi. Il reste pourtant à s'en approprier la méthode et les préconisations et à suivre leur mise en œuvre.

Quels sont les freins majeurs à la montée en puissance des CHSCT ?
La formation des élus reste la question centrale. Par ailleurs, les CHSCT manquent de moyens pour être autonomes (pas de locaux, pas de budget propre). En outre, le fait qu'il n'existe pas de CHSCT central maintient les instances dans un champ limité à l'établissement et donc dans une vision parcellaire des organisations.

LAURENT VOGEL, directeur du département Conditions de travail, santé et sécurité de l'Institut syndical européen (ETUI)

Que disent les enquêtes menées en Europe sur les instances de prévention de la santé et de la sécurité au travail ?
Elles montrent un impact positif de la représentation des travailleurs au sein des entreprises en matière de prévention de la santé, de l'hygiène et d'amélioration des conditions de travail. Ainsi, en France, en Espagne, en Grande-Bretagne, la présence d'instances représentatives de prévention a joué un rôle dans une prise en compte beaucoup plus systématique de ces questions dans les entreprises De même, la présence de représentants des travailleurs a permis d'orienter la prévention vers des approches de plus en plus globales, là où les seuls experts entretenaient une vision fragmentée des risques en fonction de leur discipline respective. Il y a une perception qui va directement vers l'organisation du travail et qui ne se limite pas à tel ou tel risque particulier.

Les instances représentatives seules ne suffisent pas à expliquer cette amélioration générale…
Certes non. Plusieurs facteurs connexes jouent un rôle au moins aussi important : la formation des préventeurs, l'accès des représentants des travailleurs à l'expertise, l'attitude de l'employeur… De manière peut-être plus surprenante, les situations de conflit – plus nettement caractérisées en France –, loin de bloquer les choses, peuvent avoir un effet vertueux sur le développement de la prévention et la prise en compte des conditions de travail.

Observez-vous des lignes de fracture entre des pays d'Europe ?
La situation est loin d'être unifiée. En termes de pénétration des instances de représentation au sein des entreprises, les pays du Nord sont largement en tête. La Finlande affiche un taux avoisinant les 98 %. À l'autre extrême, on trouve le Portugal, avec moins de 25 %. La France se situe dans la moyenne européenne, autour de 50 %. Quant au périmètre de compétence des instances en présence, il tient davantage à la dimension culturelle qu'aux législations, assez similaires d'un pays à l'autre. Certains pays cultivent une approche traditionnelle, encore assez fragmentée, des facteurs de risques : l'Allemagne, l'Autriche et les pays d'Europe de l'Est. Les pays scandinaves, la France et les pays méditerranéens ont développé des positions plus ouvertes, incluant plus franchement la notion de conditions de travail.

FONCTIONNEMENT ET PRATIQUES : douze propositions pour les CHSCT

Douze propositions pour autant de voies d'amélioration du fonctionnement des CHSCT. De la plus concrète à la plus politique sur le long terme, ces propositions sont directement issues de l'enquête* menée par le réseau Anact avec l'université de Bordeaux auprès de vingt-sept CHSCT.

À l'occasion des 30 ans des CHSCT, le réseau Anact et l'université de Bordeaux (département d'ergonomie des systèmes complexes) ont mené l'enquête. Objectif : comprendre comment le CHSCT, cette instance unique, trouve sa place, agit et répond à ses nombreuses missions. L'étude qualitative a porté sur vingt-sept CHSCT choisis selon des critères de taille, de présence syndicale et de secteur d'activité. Elle ne révèle pas de grands portraits types, mais fait émerger des questions récurrentes partagées par une majorité d'entreprises. On retiendra plus particulièrement les questions tournant autour de l'investissement des conditions et de l'organisation du travail, de la capacité à influencer les projets de changements, du fonctionnement du CHSCT et de sa formalisation, du rôle des différents acteurs. Autant de sujets sur lesquels s'est penché le réseau Anact pour proposer des pistes de travail visant à améliorer l'efficacité des CHSCT. Ils s'articulent autour de trois grands chapitres :

- le cadre de travail des CHSCT, avec deux chantiers majeurs qui visent, d'une part, à comprendre les enjeux actuels de conditions de travail et, d'autre part, à trouver une meilleure articulation entre les CHSCT dans les grandes entreprises ;
- les compétences des acteurs du CHSCT, avec la mise en œuvre de parcours de développement des compétences pour tous les acteurs y contribuant ;
- le travail du CHSCT, avec des actions visant à évaluer son efficacité, des pistes pour s'inscrire dans la durée et surtout mieux organiser ses interventions.

** Tous les résultats sur www.anact.fr*

ÉVOLUTION DU CADRE DE TRAVAIL DES CHSCT

Depuis leur création, les CHSCT voient, sans cesse, leur rôle croître et s'amplifier sur les sujets de santé et de conditions de travail. Parallèlement, l'environnement socio-économique évolue lui aussi. D'où l'impérieuse nécessité de mise en cohérence de l'instance avec son contexte.

PROPOSITION N° 1

Clarifier le champ d'action

DIAGNOSTIC

Depuis quelques années, la question du périmètre et du fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se pose de façon cruciale. Le CHSCT s'est vu sollicité sur de nouveaux sujets comme le document unique d'évaluation des risques, les risques psychosociaux, les seniors, l'égalité professionnelle ou la pénibilité… qu'il doit traiter dans des entreprises aux structures de plus en plus complexes. Ces évolutions commandées par les textes ou la jurisprudence ne sont pas, tant s'en faut, sans conséquences sur le fonctionnement de l'instance.

OBJECTIFS

– Aider les acteurs du CHSCT à s'entendre sur le champ à investir.
– Mettre en adéquation le fonctionnement avec les objectifs à atteindre.

ACTIONS

– Préciser la notion de conditions de travail.
– Actualiser le cadre réglementaire lié au CHSCT.

PROPOSITION N° 2

Organiser l'articulation entre les CHSCT dans les grandes entreprises

DIAGNOSTIC

Dans les grandes entreprises, les questions du lien entre les CHSCT, de la redondance éventuelle de leurs actions et du manque de concertation obèrent la performance des instances. Les sujets sont rarement agrégés à l'échelle de l'entreprise ou du groupe et, par voie de conséquence, ne sont pas traités au niveau stratégique.

OBJECTIF

– Offrir un lieu spécifique pour faciliter l'articulation des sujets « conditions de travail » entre le plan local et le niveau stratégique.

ACTIONS

– Expérimenter une méthode de remontée des informations.
– Capitaliser les expériences d'entreprises ayant créé un comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CNHSCT).
– Promouvoir des accords favorisant l'articulation entre plusieurs CHSCT ou la création de CNHSCT.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES ACTEURS DU CHSCT

La performance du CHSCT, c'est-à-dire l'efficacité de ses décisions, la qualité de ses débats, sa place reconnue dans l'entreprise, s'obtient si tous les acteurs sont dans une dynamique constante de progrès sur leurs compétences. Cette dynamique s'inscrit dans un véritable parcours de développement des compétences, concernant tous les acteurs du comité.

PROPOSITION N° 3

Mettre en œuvre un parcours de développement des compétences des acteurs du CHSCT

DIAGNOSTIC

La formation ne concerne que les élus, elle est prévue en début de mandat (il y a peu de formations de renouvellement) et elle reste peu ancrée dans la pratique. Ce constat milite pour renforcer les actions de formation et les combiner avec d'autres modalités d'acquisition de compétences, valorisant l'expérience et les échanges au sein du CHSCT et entre différentes instances.

OBJECTIF

– Inscrire la construction des compétences des acteurs, sur la durée du mandat, dans des processus de développement des compétences.

ACTIONS

– Définir et stabiliser les compétences cibles nécessaires à mettre en œuvre au sein de l'instance, partager ce référentiel et formaliser un parcours de développement des compétences.
– Mettre en œuvre un processus de reconnaissance des compétences.

PROPOSITION N° 4

Enrichir la formation des élus

DIAGNOSTIC

Les élus rencontrent de réelles difficultés pour analyser les conditions de travail des salariés et comprendre leurs situations de travail sans adopter un positionnement d'experts. Ils sont aussi confrontés à la formalisation de ces « matériaux » : une étape souvent indispensable pour passer des questions individuelles à une problématique collective susceptible de mettre en débat le rôle de l'organisation.

OBJECTIF

– Articuler la formation des élus avec les pratiques au sein du CHSCT.
– Outiller les formateurs sur des sujets stratégiques.

ACTIONS

– Remplacer la formation des élus par un dispositif de formation-action s'appuyant sur des retours d'expériences.
– Mettre en place un dispositif de formation de formateurs des élus du CHSCT.
– Élaborer un référentiel de contenus de formation des élus pour renforcer des thèmes existants (analyse des situations de travail, structuration de l'action, contribution aux projets de changement, mobilisation de ressources externes…) et pour intégrer de nouveaux sujets (pénibilité, risques psychosociaux, égalité professionnelle…) et ainsi appuyer les Direccte dans leur rôle d'agrément.
– Promouvoir la formation et animer l'échange de pratiques des réseaux de formateurs.
– Prévoir un outillage spécifique pour la fonction de secrétaire.

PROPOSITION N° 5

Soutenir le rôle du président

DIAGNOSTIC

Le président tient un des rôles clés du CHSCT. Il lui revient d'articuler les enjeux de l'entreprise avec ceux de santé et d'amélioration des conditions de travail. Or cette fonction de président est faiblement encadrée par les dispositifs légaux et elle est peu travaillée au sein des entreprises qui disposent de plusieurs CHSCT ou bien encore au sein des branches professionnelles.

OBJECTIF

– Appuyer le développement des compétences des présidents de CHSCT concernant les risques professionnels, le dialogue social, les conditions de travail.

ACTIONS

– Promouvoir la formation des présidents des CHSCT comme une étape essentielle de la construction de l'instance et de son fonctionnement.
– Élaborer un guide d'ingénierie de formation des présidents, mis à la disposition des entreprises, des branches professionnelles, des organisations d'employeurs, des formateurs et des consultants.
– Développer des espaces d'échanges de pratiques entre présidents, dans l'entreprise ou hors de l'entreprise.

SOUTIEN AU TRAVAIL DU CHSCT

Le CHSCT est une instance de représentation du personnel contribuant activement à la qualité de vie au travail des salariés. Son action mérite d'être soutenue sur des points essentiels tels que l'évaluation de ses résultats, ses relations avec la hiérarchie et les salariés en général, pour mieux être en capacité d'infléchir des choix productifs et organisationnels au regard des conditions de travail.

6

PROPOSITION N° 6

Appuyer l'action des acteurs ressources, membres de droit

DIAGNOSTIC

Les acteurs ressources, membres de droit du CHSCT, tiennent une part essentielle dans les réunions, chacun apportant un regard spécifique lié à son origine institutionnelle et disciplinaire. Ils doivent disposer de moyens leur permettant de fonctionner en cohérence, au plus grand profit de l'entreprise et des salariés.

OBJECTIF

– Articuler l'action des acteurs ressources pour favoriser une approche pluridisciplinaire des conditions de travail.

ACTIONS

– Outiller les acteurs ressources sur les problématiques nouvelles traitées par le CHSCT et sur leur rôle d'appui dans les relations sociales au sein de l'instance.
– Encourager la cohérence des actions des différents acteurs au sein des instances.

7

PROPOSITION N° 7

Rompre l'isolement de l'instance en favorisant les échanges de pratiques

DIAGNOSTIC

L'étude réalisée par le réseau Anact recoupe les différentes enquêtes menées sur les CHSCT : elle met en évidence un besoin d'échanges de pratiques, entre élus et/ou entre présidents. Les expériences déjà mises en œuvre montrent tout l'intérêt de cet exercice.

OBJECTIF

– Permettre aux présidents et aux élus de découvrir d'autres pratiques, d'autres fonctionnements et de les confronter aux leurs.

ACTIONS

– Inscrire, au niveau des plans régionaux de santé au travail, la tenue de rencontres ouvertes de CHSCT, dans une logique territoriale ou sectorielle.
– Proposer annuellement une manifestation valorisant les expériences des instances au niveau des groupes ou des grandes entreprises qui disposent de nombreux CHSCT.

8

PROPOSITION N° 8

Doter les CHSCT d'un outillage d'évaluation pour identifier des leviers de progression

DIAGNOSTIC

Les CHSCT ont rarement l'occasion de faire le point sur leur efficacité. Ils sont le plus souvent dans l'action, avec une difficulté manifeste à pérenniser les avancées. La difficulté à s'entendre sur le fonctionnement et à capitaliser les résultats, le manque d'outils d'évaluation… expliquent en grande partie cet état de fait.

OBJECTIF

– Identifier des leviers permettant de progresser dans les pratiques de fonctionnement et d'investir tout le champ d'action qui leur revient.

ACTIONS

– Inciter les acteurs des CHSCT à construire et à formaliser leurs règles de fonctionnement.
– Développer des démarches de diagnostic sur le fonctionnement et l'action des CHSCT, accompagnées ou sous forme d'outil d'autodiagnostic.
– Assurer la promotion d'un outillage d'amélioration des pratiques et l'encadrer par un dispositif de capitalisation sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr et d'autres sites associés.

9

PROPOSITION N° 9

Favoriser l'articulation entre le CHSCT et les salariés

DIAGNOSTIC

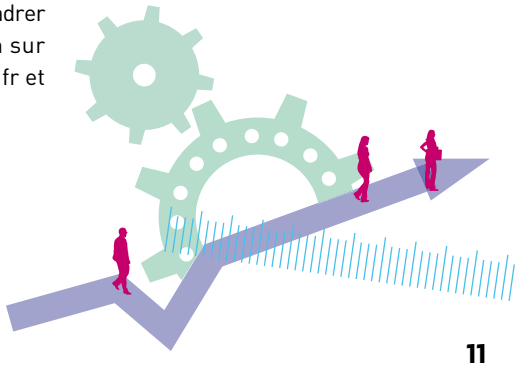
Les salariés sont peu en prise avec le CHSCT. Ils ne sont guère mobilisés, pas suffisamment informés, ils contribuent peu à son fonctionnement ou à l'action. Connaissance et reconnaissance de l'instance méritent donc une attention particulière.

OBJECTIF

– Renforcer la connaissance du CHSCT par les salariés et le lien entre les salariés et leurs mandants.

ACTIONS

– Mettre en débat les modalités d'élection des représentants au CHSCT ainsi que la place des salariés dans cette élection.
– Créer un outil « Votre CHSCT et vous », personnalisable dans chaque entreprise, pour faciliter la promotion de l'instance : rôle et missions, règles de fonctionnement, acteurs présents, actions en cours, *etc.*
– Favoriser l'implication des salariés dans les travaux d'analyse des élus.



SOUTIEN AU TRAVAIL DU CHSCT suite...

PROPOSITION N° 10

Optimiser l'intervention des CHSCT dans les projets de l'entreprise

DIAGNOSTIC

Les organisations conduisent de plus en plus fréquemment des projets de changements techniques et organisationnels ayant un impact sur les conditions de travail des salariés. Pourtant, on constate des difficultés récurrentes concernant la contribution des CHSCT à ces projets : consultation tardive du CHSCT, difficulté de celui-ci à anticiper les conditions de travail futures, à formuler une demande d'appui externe, à s'en approprier les résultats, *etc.*

OBJECTIFS

– Aider les CHSCT à tenir leur rôle dans les projets de changements techniques et organisationnels de l'entreprise en amont des évolutions prévues.
– Développer les compétences des acteurs du CHSCT dans ce domaine.

ACTIONS

– Construire une ingénierie de formation spécifique sur la contribution du CHSCT aux projets de changement et la transférer aux formateurs des élus et des présidents.
– Clarifier la notion de consultation du CHSCT et les informations essentielles pour tenir ce rôle.
– Outiller les CHSCT dans la mobilisation de ressources externes : savoir construire un cahier des charges, suivre l'intervention et s'en approprier les résultats.
– Capitaliser les expertises réalisées et diffuser ces expériences sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr. et sur les sites associés des institutions.

PROPOSITION N° 11

Inscrire l'action dans la durée

DIAGNOSTIC

Passé, présent, futur : l'action et la performance des CHSCT se conjuguent à tous les temps. Et souvent dans la durée, car la prévention comme les projets de transformation se jouent à longue échéance. Cela suppose de garder des traces. En effet, la durée des mandats ne permet pas forcément à un même élu de suivre une action de A à Z. Elle ne lui permet pas non plus, bien souvent, d'acquérir les compétences nécessaires à son action.

OBJECTIF

– Pérenniser la progression du travail des CHSCT.

ACTIONS

– Mettre en débat la question de la durée du mandat.
– Développer la formalisation des travaux des CHSCT (règles de fonctionnement, analyses sur le terrain, évaluation des actions, *etc.*).

PROPOSITION N° 12

Outiller les managers, les fonctions ressources humaines et de prévention

DIAGNOSTIC

Les managers jouent un rôle essentiel dans l'effectivité des droits du CHSCT et la mise en œuvre des actions. Les fonctions ressources humaines ont vu leur rôle se renforcer aux côtés des présidents. Quant aux fonctions de prévention, leurs missions ont eu tendance à se superposer à celles du CHSCT. Ce triple constat plaide pour un renforcement de l'outillage de ces différents acteurs.

OBJECTIF

– Développer les compétences de ces fonctions pour mieux articuler leurs actions avec celles du CHSCT.

ACTIONS

– Renforcer la formation initiale et continue des managers, fonctions ressources humaines et de prévention sur le CHSCT.
– Construire des ingénieries de formation pour outiller ces acteurs.

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES RÉSULTATS SUR WWW.ANACT.FR

Rédaction des propositions :
Catherine Pinatel pour le groupe projet « Outiller les CHSCT » du réseau Anact et Jack Bernon pour l'Anact.
Synthèse : Sylvie Setier, responsable des éditions de l'Anact.
@ **CONTACTS : c.pinatel@anact.fr ; j.bernon@anact.fr.**

Bille en tête vers la mixité professionnelle

L'Aract Aquitaine a choisi de soumettre la question de la mixité à un CHSCT qui n'avait pas auparavant abordé le sujet. En s'emparant de ce nouveau thème, les membres ont ainsi pu réinterroger leurs pratiques.

→ GROUPE GASCOGNE

Secteur : Industrie
Activité : Scierie
Effectif : 60 personnes environ
Région : Aquitaine

Introduire un nouveau thème et observer comment le CHSCT s'en empare. L'Aract Aquitaine a proposé cette expérience à une scierie industrielle du groupe Gascogne. Le thème en question ? La mixité professionnelle hommes-femmes, sujet non abordé en tant que tel dans le secteur de l'industrie du bois. « Nous avions, au début de notre activité, uniquement du personnel masculin, explique Jean-Pierre Dufourcq, directeur du site de Saint-Symphorien, en Gironde. À la suite d'une réorganisation, en 2008, nous avons eu besoin de beaucoup embaucher. Nous avons eu alors, d'un côté, du mal à recruter et, de l'autre, des candidatures féminines que nous avons considérées tout autant que les autres. L'intégration des nouvelles salariées n'a posé aucun problème, puisque nous formons systématiquement le personnel au poste de travail. »

« L'intégration des nouvelles salariées n'a posé aucun problème, puisque nous formons systématiquement le personnel au poste de travail. »

Jean-Pierre Dufourcq, **directeur du site de Saint-Symphorien**

Une quinzaine de femmes

Sur la soixantaine de personnes aujourd'hui en poste, la scierie compte ainsi une quinzaine de femmes. L'usine, la troisième du groupe, a bénéficié de l'expérience des précédentes dans l'aménagement des postes de travail, ce qui a contribué à la possibilité de féminiser le personnel dans cette activité industrielle traditionnelle. « On parle beaucoup en CHSCT de sécurité, de techniques, d'amélioration du matériel et l'on a tendance à laisser de côté l'humain, l'aspect organisationnel des conditions de travail », complète Jean-Pierre Dufourcq, président du CHSCT. Selon lui, la démarche entreprise avec l'Aract Aquitaine a permis justement de « réinterroger nos pratiques, de nous remettre en question et de confirmer nos axes d'amélioration ».

Santé ? Pas de différence

En partenariat financier avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, l'Aract se proposait d'avoir un double regard, sur le fonctionnement du CHSCT donc, mais également sur le bilan du choix de la direction de recruter des femmes. L'idée était d'établir un état des lieux deux ans après. « Cela nous a permis de montrer, qu'en termes de santé au travail, il n'y avait pas de distinction de genre », explique Laurence Vergneaux, chargée de mission. Sur le plan du *turn-over*, des écarts sont en revanche à souligner. A titre d'exemple, sur une année, 100 % des femmes embauchées (soit 11 sur 11) sont restées, quand à peu près la moitié des hommes (10 sur 22) a quitté l'entreprise.« Cela montre bien que les aménagements techniques, l'organisation du travail et la montée en compétences permettent l'accès aux postes de travail, quelle que soit l'aptitude physique de la population », poursuit-elle.

L'enjeu était ainsi d'amener la réflexion plus loin, d'élargir le périmètre. De l'aveu même de Jean-Philippe Gault, responsable de la maintenance et élu au CHSCT depuis 2007, la tâche n'est pas facile : « Nous essayons d'aborder des points que nous n'évoquions pas avant. Mais nous n'avons pas forcément assez de temps à y consacrer. Nos actions sont souvent ponctuelles. Par rapport aux conditions de travail, je connais bien celles de mon équipe, mais il me faudrait du temps pour aller voir en production. » Depuis qu'il a été renouvelé en début d'année 2012, le CHSCT entend mieux s'emparer du thème des conditions de travail, en plus de l'hygiène et de la sécurité. Des groupes de travail ont été mis en place pour permettre de hiérarchiser les axes, parmi lesquels la pénibilité s'affirme comme prioritaire.

Caroline Delabroy (journaliste)

@ **CONTACT**
Laurence Vergneaux,
Aract Aquitaine,
l.vergneaux@anact.fr

LAURENCE VERGNEAUX,
chargée de mission de l'Aract Aquitaine

Élargir la réflexion à la santé au travail

Ce CHSCT fonctionne avec une bonne prise en main de tout ce qui est réflexion sur l'aménagement technique. Il a une vigilance particulière sur la prévention des risques. Cette expérimentation a permis d'élargir la réflexion à des questions de santé au travail, d'organisation. Après, il y a une difficulté réelle à s'emparer des perspectives de parcours professionnels, à avoir une analyse plus poussée du travail. Cela pose la question des heures à consacrer pour un vrai travail de CHSCT. Il était question dans cette démarche de montrer que cette nouvelle thématique de la mixité constituait un point d'étape pour l'entreprise. C'est une porte d'entrée pour aborder de nouvelles réflexions.

Le CHSCT a rendez-vous avec ses pairs

Le président et la secrétaire du CHSCT de l'Urssaf de Besançon ont participé en 2011 à des ateliers sur la prévention des troubles musculosquelettiques. L'occasion de défricher la problématique et de se l'approprier.

@ CONTACT
Stéphanie Lecot,
Franche-Comté
Amélioration des conditions de travail,
s.lecot@anact.fr

→ **URSSAF DE BESANÇON**
Secteur : tertiaire
Activité : collecte de cotisations sociales
Effectif : 70 personnes
Région : Franche-Comté

Au départ, les troubles musculosquelettiques (TMS) ne lui paraissaient pas une problématique du secteur tertiaire. « On peut lire beaucoup de littérature sur les conditions de travail dans la production, le bâtiment, mais il n'est pas toujours facile de prendre la mesure des risques dans un organisme comme le nôtre », explique Annie Chevallier, secrétaire du CHSCT de l'Urssaf de Besançon. Une journée d'information organisée par la Direccte a commencé à la faire changer d'avis : « J'ai été frappée par l'affluence, la problématique des TMS m'est apparue fortement ce jour-là ». La participation au club TMS mixte, animé en 2011 par l'Aract Franche-Comté (Fact), a définitivement balayé les doutes. « Lors du premier atelier, j'avais toujours une petite incertitude sur la place du tertiaire là-dedans, qui s'est vite dissipée. » L'Urssaf de Besançon est l'une des treize entreprises et collectivités à avoir répondu à l'appel à candidatures lancé par l'Aract à tous les employeurs régionaux de cinquante salariés et plus. Le principe ? Trois ateliers dans l'année auxquels participent le président et le secrétaire du CHSCT : partage des connaissances sur les TMS et le dialogue social, analyse des points forts et à améliorer dans les démarches engagées et pratique des outils à disposition pour repérer et analyser les risques de TMS. « Nous avons un CHSCT dynamique, qui a saisi la balle au bond pour participer à ce club », indique Jean-Louis Ginisty, directeur de l'Urssaf de Besançon et président du CHSCT.

« Il n'est pas toujours facile de prendre la mesure des risques dans un organisme du secteur tertiaire comme le nôtre. »
Annie Chevallier, **secrétaire du CHSCT de l'Urssaf de Besançon**

Mieux documentés

« Dans nos organismes, il y a des risques de TMS très différents de ceux de l'industrie, davantage liés à des questions de postures, de matériel, de nouveaux modes de travail, poursuit-il. Échanger sur des situations concrètes avec d'autres entreprises nous a permis de voir que nos problématiques pouvaient être partagées par d'autres et en même temps être assez différentes. » Dans le groupe, il y avait par exemple une plateforme téléphonique, or l'Urssaf compte justement un service chargé de l'accueil téléphonique des cotisants. « Nous sommes ainsi mieux documentés sur les TMS et avons pris conscience que l'on peut réfléchir à des solutions », affirme Jean-Louis Ginisty.

Des partenaires identifiés

Annie Chevallier cite un autre exemple : « On achète du matériel de qualité qui, une fois livré, n'est pas toujours installé convenablement. Je n'avais ainsi jamais réglé ma chaise de bureau, jusqu'à ce qu'un ergonome nous l'explique. ». Avec ce club TMS, elle « sait à présent à qui [s]'adresser ». « J'ai identifié les partenaires, explique-t-elle. Je sais que le médecin du travail peut nous épauler, j'ai fait appel aussi à un ergonome. »
De l'avis du président et de la secrétaire du CHSCT, la participation à ce club va leur permettre de mieux aborder une période importante de mutation, la régionalisation des Urssaf, en « ayant un petit temps d'avance ». « Il est prévu de traiter la dimension des risques psychosociaux et, grâce à l'aide du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail, une étude est d'ores et déjà en cours sur le sujet », détaille Jean-Louis Ginisty.

Caroline Delabroy

STÉPHANIE LECOT, chargée de mission de l'Aract Franche-Comté

Un binôme président-secrétaire à consolider

Nous avons voulu, avec ce club TMS mixte, mettre l'accent sur le rôle du dialogue social dans l'efficacité d'une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques. Les acteurs doivent parvenir à définir un cadre commun, à débattre de la méthode pour coconstruire un plan d'action. La manière dont le dialogue social est ainsi posé et défini en amont est fondamentale, sans quoi les bons compromis ne seront pas trouvés. Ce message a, je pense, été bien entendu. Les participants ont pris conscience que, même s'ils n'étaient pas des experts, ils pouvaient initier des choses. Il faut toutefois veiller, dans le dispositif, à la constance du binôme président-secrétaire du CHSCT : beaucoup de présidents sont venus au premier atelier, pas aux suivants. Or pour engager ensuite une dynamique, il faut un engagement fort du représentant de la direction.

Solidifié autour d'une démarche de prévention des risques psychosociaux, le CHSCT de l'UDSMA a mûri lors du dernier mandat, avec une confiance établie, mais fragile, entre ses acteurs.

Un CHSCT construit la confiance mutuelle

Accepter de s'entendre les uns les autres et mener un travail de concertation : voilà comment le CHSCT du groupement mutualiste UDSMA a évolué au prisme d'une démarche sur les risques psychosociaux (RPS). Et cela a été une réelle évolution de cette instance. « Nous avions des relations conflictuelles, explique Françoise Bruguière, responsable des ressources humaines. Mais nous étions tous conscients qu'il fallait trouver un meilleur fonctionnement pour mener à bien une démarche de prévention des risques psychosociaux. Cela nous a structurés et, désormais, l'écoute mutuelle existe. »

Un avant et un après

Même ressenti pour Lionel Audevard, secrétaire du CHSCT : « Il y a réellement un "avant" et un "après" démarche RPS. L'absence de formalisation des requêtes du CHSCT entraînait une fin de non-recevoir de la direction. L'apport de la Carsat a été de nous mettre d'accord autour d'un constat. Ce fut le déclencheur de la démarche. Avant de faire un cahier des charges, accompagnés par le Midact (Aract Midi-Pyrénées), nous ne savions pas où aller. Nous avions besoin d'un cadrage que nous ont apporté le Midact et la Carsat. »

Un CHSCT méconnu

« Les choses restent cependant compliquées, complète-t-il, car nos salariés sont éclatés en différents lieux de travail, au domicile des clients… Nous ne les voyons quasiment jamais. Du coup, ils ne connaissent pas le CHSCT, donc ne s'en saisissent pas. Nous avons un déficit de communication à combler de ce côté-là ». Or le personnel qui intervient au domicile, auxiliaires de vie ou soignants, peut rencontrer des situations générant du stress* : la prise en charge, le domicile, les trajets, les aléas…

C'est l'esprit constructif de la démarche qui prévaut : « Nous avons réussi à travailler ensemble sur des projets comme l'élaboration du cahier des charges et le choix d'un consultant, souligne Françoise Bruguière. Prochain défi du dialogue social : adapter cette instance aux besoins spécifiques de notre entreprise, par exemple au fait que nos salariés interviennent au domicile des clients. »

La responsable des ressources humaines exprime un regret : « le temps de fonctionnement d'un CHSCT est court. Nous arrivons à la période de renouvellement, alors que nous venons à peine de poser le socle du projet. Ce sont ces longs mois d'échanges et de compromis qui nous ont permis d'entrer ensemble dans la démarche ; va-t-il falloir tout recommencer avec le futur comité ? »

Du côté du secrétaire du CSHCT, qui souhaiterait renouveler son mandat, pas d'état d'âme : « Nous avons réussi à débloquer une situation initiale complexe. Je reconnais que le passage à une vision plus globale de l'entreprise du point de vue de l'organisation du travail est un cap difficile à franchir…

« Nous avons réussi à débloquer une situation initiale complexe. »

Lionel Audevard, **secrétaire du CHSCT**

Nous l'avons constaté sur un projet de démarche qualité : faire le lien avec les conditions de travail n'est pas encore chose spontanée et naturelle ».

Béatrice Sarazin

** voir* Travail & Changement *n° 340 « Spécial secteur des services à la personne » www.anact.fr*

→ UNION DÉPARTEMENTALE DES SOCIÉTÉS MUTUALISTES AVEYRONNAISE (UDSMA)

Secteur des services
Activité : services à la personne, hospitalisation à domicile, centres de santé, centres d'optique mutualiste, centres de soins dentaires.
Effectifs : 570 salariés
Région : Midi-Pyrénées

@CONTACT
Caroline Ragazzi, Midact, c.ragazzi@anact.fr

CAROLINE RAGAZZI, chargée de mission du Midact (Aract Midi-Pyrénées)

La mise en place d'une conduite de projet est indispensable

Lorsque le Midact est intervenu, la direction et le CHSCT n'étaient pas sur la même longueur d'onde. Monter un cahier des charges sur la prévention des risques psychosociaux a été très structurant. Quand on sait combien le CHSCT est traversé de tensions et qu'il est en construction permanente à travers l'histoire de l'entreprise et celle de ses membres, on voit bien que la mise en place d'une conduite de projet est indispensable. Ce travail a permis à la responsable des ressources humaines de mettre l'organisation du travail au centre des questions de santé, des conditions de travail et de la démarche qualité. C'est une vision stratégique de la prévention des risques professionnels comme démarche intégrée à la politique globale qui se construit. Grâce à l'expérience acquise avec le CHSCT, quatre conditions de réussite sont identifiées pour poursuivre ce projet : le pilotage clair des actions, le partage d'un référentiel commun sur les thèmes abordés, la communication à double sens et la définition d'un échéancier.

Un CHSCT sur la bonne longueur d'onde ?

Dans cette filiale d'un groupe de travaux publics, la direction a choisi de confier l'animation du CHSCT à son service prévention sécurité. Un positionnement qui a nécessité de bien définir les thèmes et rôles de chacun. Au final, le fonctionnement du CHSCT a progressé.

@ CONTACT
Catherine Pinatel, Aract Languedoc-Roussillon, c.pinatel@anact.fr

Des métiers variés et des sites répartis sur toute la région. Tel est le défi majeur qui se pose au CHSCT de la filiale Sud-Ouest du groupe Spie, auquel l'Aract Languedoc-Roussillon a consacré une monographie dans le cadre d'une démarche régionale (voir l'encadré ci-dessous). « Cette multiplicité rend plus difficile notre travail, les problématiques différant beaucoup d'un métier à l'autre », reconnaît Walter Roque, secrétaire du CHSCT depuis trois mandats. De fait, cinq activités cohabitent au sein de Spie : les infrastructures électriques extérieures, le génie climatique, l'installation d'antennes pour les grands opérateurs et de centraux téléphoniques pour les entreprises, l'électricité sur les sites industriels ainsi que la maintenance de l'ensemble de ces services. « Pour les réseaux extérieurs, nous avons par exemple affaire à du travail en équipe, à de gros équipements, détaille Walter Roque. Pour la maintenance et les télécommunications, il s'agit davantage de travailleurs isolés souvent avec du travail en hauteur. Pour les interventions dans les entreprises utilisatrices, se pose en permanence la question de la co-activité, donc celle de la sécurité de nos chantiers. »

« Nous sommes très axés sur la sécurité et la santé, les conditions de travail sont un peu le parent pauvre. »
Bernard Nuixa, **animateur prévention sécurité et animateur du CHSCT**

→ FILIALE SUD-OUEST DU GROUPE SPIE

Secteur : BTP
Activité : Génie électrique, mécanique et climatique
Effectif : 650 salariés
Région : Languedoc-Roussillon

Des réunions nomades

Cette diversité se traduit dans l'organisation du CHSCT, composé de personnes de chaque métier, soit un membre supplémentaire par rapport au cadre réglementaire. Et dans son mode de fonctionnement : l'instance essaie de se réunir au moins deux fois par an dans l'une des implantations régionales (une dizaine). « L'enjeu est de se faire davantage connaître et reconnaître », indique Walter Roque.

Une dynamique régionale

La monographie consacrée au CHSCT de Spie fait partie d'une étude réalisée en 2011 par l'Aract, en lien avec le réseau Anact, pour mieux comprendre les pratiques et les besoins de cette instance. Avec, *in fine*, l'objectif de mieux outiller les CHSCT. « L'idée était de partir du terrain et des questions que se posent les entreprises, explique Catherine Pinatel, chargée de mission à l'Aract Languedoc-Roussillon. Nous avons mis en place un comité de pilotage paritaire élargi aux acteurs du plan régional de santé au travail pour mener un projet sur la prise en charge des conditions de travail par les instances de représentation du personnel, ce, à l'occasion des trente ans du CHSCT. L'objectif du projet, copiloté par l'Aract et la Direccte, est de construire une dynamique régionale qui permette échanges et réflexion pour répondre aux besoins des acteurs des CHSCT et de l'instance des délégués du personnel (DP). Pour cela, le comité de pilotage s'est orienté vers la constitution d'un kit d'animation permettant à des acteurs relais d'organiser facilement des temps d'échange avec les présidents et membres du CHSCT ou les DP et chefs d'entreprise ; des services de santé au travail et des organisations syndicales ont d'ores et déjà prévu des manifestations. Les délégués du personnel n'ont pas été oubliés, étant donné l'importance des petites entreprises dans notre région : ateliers d'échanges, investigations sur le fonctionnement des DP dans plusieurs entreprises, ingénierie de formation transférée aux formateurs agréés ; l'action conduite avec l'unité territoriale de la Lozère et Isabel De Moura, chef du service santé sécurité et ingénierie des relations sociales de la Direccte, devrait être déclinée dans les autres départements. »

« C'est aussi un moyen de mieux faire remonter les problèmes des sites », complète Bernard Nuixa, chargé par la direction d'animer le CHSCT, en sa qualité d'animateur prévention sécurité de la direction régionale. Son rôle consiste, en appui au président, à préparer l'ordre du jour, rédiger les PV avec le secrétaire, animer les réunions et proposer des thèmes de travail. Car l'instance n'est plus dans une logique classique de questions-réponses. À la suite d'une formation collective de ses membres, et sous l'impulsion du service sécurité, le CHSCT fonctionne désormais en mode projet.

Des groupes de travail thématiques

Des groupes de travail portent ainsi plusieurs thématiques dans l'année. Ses membres font des recherches sur le sujet défini, recensent les besoins sur le terrain, formalisent des préconisations qui seront ensuite présentées en CHSCT. « Nous essayons, dans ces groupes, de mélanger les populations et les métiers pour croiser les regards », indique Walter Roque. Récemment, ont ainsi été abordés les thèmes des équipements de protection individuelle, des vêtements de travail, de l'outillage, du risque chimique, des rayonnements ionisants ou encore du travail en hauteur.

« Nous avons par exemple mis au point un classeur sur l'outillage, poursuit le secrétaire du CHSCT. Avant, les nouveaux arrivants se voyaient dotés de la même boîte à outils, qu'ils soient électriciens ou plombiers… Les chantiers dans le tertiaire, où il faut souvent monter des étages avec du matériel lourd, sont désormais équipés de diables à trois roues. Nous avons réalisé des fiches de dotation d'équipement par métier. En allant voir chaque métier sur le terrain, nous nous sommes par exemple rendu compte que certains travailleurs en extérieur n'avaient pas de vestes en polaire, alors que des personnes n'en ayant pas besoin en recevaient. »

Contribuer à l'étude de l'Aract a permis au CHSCT de faire un point sur son mode de fonctionnement, une restitution lui ayant été faite. Il est notamment ressorti que ce mode projet a eu un impact sur l'organisation des réunions plénières du CHSCT, avec une forte diminution des questions diverses.

Et les conditions de travail ?

« Ce fonctionnement a apporté à l'instance de la visibilité et du sens à son action », souligne Catherine Pinatel, chargée de mission à l'Aract Languedoc-Roussillon, qui pointe cependant que « les thèmes, suggérés par le service sécurité, portent majoritairement sur des questions techniques en abordant moins directement les conditions de travail ».

« Nous sommes très axés sur la sécurité et la santé, les conditions de travail sont un peu le parent pauvre », reconnaît Bernard Nuixa. Cette proximité avec le service sécurité ne dérange pas le secrétaire du CHSCT. « Pour moi, tout est lié, explique Walter Roque. Lorsque l'on fait le choix d'un camion, de son équipement de sécurité, c'est à la fois de la sécurité et des conditions de travail. L'animateur sécurité nous aide dans le cadre du CHSCT, poursuit-il. C'est pour nous un appui ; il connaît bien les textes, le cadre juridique et réglementaire. C'est certain, nous travaillons sur des sujets qui intéressent la direction, mais ma conception du CHSCT est de faire avancer l'entreprise. Cela ne nous empêche pas d'exprimer des désaccords avec la direction, comme c'est le cas avec la démarche en cours sur la pénibilité. »

La pénibilité en ordre dispersé

Le CHSCT participe en effet à une démarche engagée par la filiale Spie Sud-Ouest, qui a décidé de répartir la réflexion sur la pénibilité dans chacune de ses directions régionales, afin de capitaliser ensuite. Avec un cabinet d'études extérieur, le CHSCT a ainsi planché sur le sujet avec le service des ressources humaines. « Nous avons dû utiliser des grilles que nous ne partagions pas en intégralité, explique Walter Roque. La pénibilité y est considérée à l'instant *t*, sans prendre en compte l'ancienneté. Nous voulons travailler sur le sujet pour présenter notre démarche à nous. » Et avec confiance, d'ajouter : « À la sortie, ils seront au courant d'une autre vision, cela ne pourra que les intéresser ».

« C'est certain, nous travaillons sur des sujets qui intéressent la direction, mais ma conception du CHSCT est de faire avancer l'entreprise. Cela ne nous empêche pas d'exprimer des désaccords. »

Walter Roque, secrétaire du CHSCT

Caroline Delabroy

PHILIPPE MERLE, directeur régional de la Direccte

S'adapter au quotidien des entreprises

Nous sommes convaincus, dans le cadre de nos missions, que les conditions de travail et la sécurité ne fonctionnent que si tout le monde dans l'entreprise se les approprie. Quand nous avons eu l'occasion de faire une action partenariale sur cette thématique, nous l'avons saisie. Nous menons ainsi, avec l'unité territoriale de la Lozère, dans le cadre des actions inscrites au plan régional de santé au travail sur les instances de représentation du personnel, une première session de sensibilisation des chefs d'entreprise et des délégués du personnel à ces questions. Après une première réunion, nous nous sommes aperçus qu'il fallait compléter les apports. L'action consiste, à partir de là où en sont les gens, à essayer de les faire monter en compétences. Notre démarche ne doit pas être figée ou experte, mais au contraire s'adapter au quotidien des entreprises et de leurs salariés. Face aux besoins exprimés par le terrain nous avons démarré, avec l'Aract et les formateurs agréés CHSCT, la conception d'un module de formation sur l'analyse du travail.

Quand le CHSCT adopte une ligne de conduite

Le président et le secrétaire du CHSCT d'un grand équipementier automobile ont décidé de travailler en bonne intelligence sur l'amélioration des conditions de travail. Une réflexion en amont a notamment permis de révolutionner la manutention.

@ CONTACT
Erfane Chouikha,
Aract Lorraine,
e.chouikha@anact.fr

→ **FAURECIA**
Secteur : industrie
Activité : équipement automobile
Effectif : 400 personnes
Région : Lorraine

Le site lorrain de Faurecia fabrique planches de bord et panneaux de porte pour PSA et Ford. Son CHSCT a connu plusieurs phases avant de changer radicalement d'optique. Élu depuis le tout début, son secrétaire, Franck Pattin, en témoigne : « Nous avons été d'abord dans le rapport de forces systématique. Puis l'instance a été un peu abandonnée, il fallait courir après les candidats. Il y a six ans, nous avons changé de méthode : il ne s'agit pas d'être dans le consensus, mais de convaincre que le CHSCT est un facilitateur, une instance qui doit permettre à la direction, à l'encadrement, aux salariés d'avancer dans le même sens ». DRH et président du CHSCT, Michael Borgosz est au diapason. « Dès mon arrivée, j'ai misé sur cette forme de collaboration, explique-t-il. L'élément déclencheur réside avant tout dans la rencontre de deux personnes qui avaient un objectif commun, celui de faire des conditions de travail une réelle priorité pour l'entreprise. Nous avons mis en place avec le secrétaire un partenariat sur tous les thèmes relevant du CHSCT. Nous allons bien au-delà du quota de réunions obligatoires. »

« Nous avons mis en place avec le secrétaire un partenariat sur tous les thèmes relevant du CHSCT. »
Michael Borgosz, **DRH et président du CHSCT**

Un tournant

Tous deux ont saisi l'opportunité d'un réseau de membres de CHSCT et délégués du personnel animé par l'Aract Lorraine. Ils ont participé à huit réunions sur quatre risques professionnels : troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux (RPS), risque routier et cancers. Une phase d'échanges de pratiques précédait toujours l'approfondissement des connaissances. Le tandem a ainsi eu l'occasion d'exposer l'expérience qui a représenté un tournant dans le fonctionnement de son CHSCT : l'achat d'un nouveau manipulateur. « Plutôt qu'une énième expertise éloignée des réalités du terrain, nous sommes allés voir les usines où était utilisé ce type de manipulateur, en République tchèque, en Espagne, à Sochaux, détaille Franck Pattin et nous avons trouvé le produit idéal : un rail suspendu avec transbordeur, qui élimine tout contact avec le sol, supprimant toutes les manutentions pénibles. » « Au bout de quatre ans, toute l'usine en était équipée, poursuit Michael Borgosz. Aujourd'hui, nous sommes un site modèle dans le groupe. »

Démarches en amont

« Le CHSCT a fait la démonstration qu'avec son regard différent, il a pu révolutionner la façon de travailler dans l'usine », se félicite le secrétaire. Une telle démarche en amont est devenue la règle. « Dès que l'on entre une nouvelle technologie, nous constituons une petite équipe pour anticiper les risques en visitant des sites où elle est réalisée », indique le président. En participant au réseau animé par l'Aract, ils ont découvert, lors d'une visite d'usine, une activité de soudure métallique qui va bientôt compléter les activités du site. « Ces échanges, déclare Franck Pattin, m'ont aussi fait découvrir différentes approches des RPS, plus individuelles que chez nous. » Pour Michael Borgosz, ces réunions ont également « permis de revisiter certaines choses déjà mises en place et de récupérer des informations juridiques et techniques ». Ils ont pu aussi mieux positionner leur CHSCT sur l'échelle du fonctionnement. Et celui-ci leur a paru plutôt bon.

Caroline Delabroy

ERFANE CHOUIKHA, chargé de mission de l'Aract Lorraine

Une démarche valorisée dans un guide

Ce cas montre que la capacité du CHSCT à transformer les situations de travail repose d'abord sur l'idée que partagent le secrétaire et le président, à savoir que l'amélioration des conditions sert les intérêts sociaux et économiques de l'entreprise. Pour eux, améliorer les conditions de travail est une solution, pas un problème. Mobiliser le CHSCT en amont des projets et selon une approche pluridisciplinaire détermine autant la pertinence du diagnostic que le champ des solutions envisagées. Par sa démarche, cette instance démontre sa légitimité et la valeur ajoutée de sa mobilisation. L'élaboration d'un guide valorise l'expérience des rencontres de ce réseau et quatre fiches-repères abordent notamment les points clés de la contribution du CHSCT.

à lire

OUVRAGES, RAPPORTS ET GUIDES

De la prévention des RPS au développement du psychosocial comme ressource pour agir : des acteurs de la prévention livrent des éléments de pratique. Des CHSCT témoignent, CESTP-Aract Picardie, mai 2012, 28 p.

De la prévention des RPS au développement du psychosocial comme ressource pour agir : des acteurs de la prévention livrent des éléments de pratique. Des experts CHSCT témoignent, CESTP-Aract Picardie, avril 2012, 32 p.

CHSCT : guide des membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, Direccte Champagne-Ardenne, 2012, 33 p.

Conditions de travail et CHSCT : quels nouveaux besoins face à l'émergence de nouveaux risques professionnels ? Une analyse des pratiques réalisée dans 18 CHSCT d'entreprises de la région Nord-Pas-de-Calais, Isabelle Rogez et **Charlotte Lemonnier,** Aract Nord-Pas-de-Calais, Les dossiers de l'Aract Nord-Pas de Calais, mai 2011, 51 p.

Des fiches repères pour agir au sein du CHSCT, Aract Auvergne, 2011, 16 p.

Le CHSCT, Jean-Benoît Cottin, Lamy, 2010, 416 p.

Espace ressources pour les CHSCT sur www.travailler-mieux.gouv.fr, Direction Générale du travail, Ministère du travail, 27 mai 2010, 48 p.

Étude faite par la DARES : http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherchestatistiques-de,76/etudes-et-recherche,77/appels-a-projets,312/appels-aprojets-clos-recherches,1142/2008-mobilisation-des,12067.html

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, INRS, 2012, ED 896, 60 p.

Sur www.qualitedevieautravail.org

Comment outiller les CHSCT ?

Les résultats de l'étude du réseau ANACT sur les pratiques des CHSCT :
- Un diaporama de présentation avec des commentaires
- Le rapport d'étude
- Une synthèse de l'étude

Un autodiagnostic pour faire un point sur le fonctionnement et l'action du CHSCT
- 35 questions pour situer le CHSCT
- Identifier et débattre des difficultés et des leviers pour progresser

Des fiches repères pour aller plus loin, dans la perspective :
- d'élargir le champ à investir
- de mieux positionner le CHSCT dans l'entreprise
- de structurer une action pérenne

TÉLÉCHARGEMENT DES OUTILS DE PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE SUR LES PRATIQUES DE CHSCT

UTILISATION DE L'AUTODIAGNOSTIC POUR SE SITUER ET DÉBATTRE

CONSULTATION DE 14 FICHES REPÈRES POUR PROGRESSER

DOUZE PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LES PRATIQUES DE CHSCT
Supplément de *Travail & Changement* n° 345 et www.anact.fr

ARTICLES

« Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », Loïc Lerouge, *Semaine sociale,* Lamy, n° 1536, 30 avril 2012, pp. 49-56.

« Président du CHSCT : une responsabilité à ne pas négliger », *PIC,* n° 73, avril 2012, pp. 54-56.

« Le CHSCT a son mot à dire sur la pénibilité », Dominique Lanoë, *Santé et travail,* n° 77, janvier 2012, pp. 46-47.

« Redonner du poids à la représentation du personnel », Eric Berger, *Santé et travail,* n° 77, janvier 2012, pp. 36-37.

« Le CHSCT au sein de la fonction publique », Audrey Bayle, *Cahiers de la Fonction publique et de l'administration,* n° 312, juin 2011, pp. 8-13.

« Réforme de la représentativité. Comment les entreprises font face (dossier) », Emmanuel Franck, *Entreprises & Carrières,* n° 1043, 5 avril 2011, pp. 22-31.

« Les conditions d'agrément des experts du CHSCT sont renforcées », *Bref Social,* n° 16006, 28 décembre 2011.

« La représentativité dans les TPE », Marie-Claire Lamoure, *La nouvelle vie ouvrière,* n° 3414, 21 mai 2010, pp. 33-36.

« Les CE et CHSCT ont leur mot à dire », Jean-Louis Vayssière, *Santé et travail,* n° 71, juillet 2010, pp. 38-39.

« Le CHSCT », *Revue pratique de droit social,* n° 767, mars 2009, pp. 76-107.

« Le CHSCT : un partenaire obligé », Mariette Kammerer, *Entreprise & Carrière,* n° 1020, octobre 2010, pp. 22-31.

TRAVAIL ET CHANGEMENT, le bimestriel du Réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail.
Directeur de la publication : Dominique Vandroz – directrice technique et scientifique : Pascale Levet – rédactrice en chef : Béatrice Sarazin, b.sarazin@anact.fr.
Contributeurs au dossier : Jack Bernon, Erfane Chouikha, Stéphanie Lecot, Catherine Pinatel, Caroline Ragazzi, Sylvie Setier, Laurence Vergneaux.
Réalisation Reed Contents – chef de projet : C. Bauden ; journalistes : C. Delabroy, M. Jaouën ; secrétaire de rédaction : M.-C. Martineau ; directrice artistique : A. Ladevie ; illustratrice : S. Allard ; fabrication : M.-N. Faroux – 52, rue Camille-Desmoulins, 92448 Issy-les-Moulineaux Cedex – Impression : imprimerie Chirat, 744, rue Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-la-Pendue.
Dépôt légal : 3e trimestre 2012. Une publication de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 192, avenue Thiers-CS 800 31-69457 Lyon cedex 06, tél. : 04 72 56 13 13.

Nos partenaires :

malakoff médéric
CNRACL
SNCF
EDF

Toutes les infos sur la page Facebook de l'Anact ou sur
www.qualitedevieautravail.org
Réseau ANACT pour l'amélioration des conditions de travail

réseau anact

Conception réalisation l'article / Vodkafraise - Crédit photo : Shutterstock