

# L'élaboration d'un plan de travail

## comme gage d'efficacité pour l'action

réseau

anact

### FICHE REPÈRES POUR LES CHSCT

#### ● Des démarches d'actions simples et souvent peu structurées qui orientent fortement les actions du CHSCT

Une méthode de travail non mise en discussion, des projets empilés sans lien entre eux, des actions d'analyse qui n'aboutissent pas à des actions d'amélioration : voici quelques exemples de pratiques repérées au sein de CHSCT et qui donnent à chacun un sentiment d'éternel recommencement. Ces différents constats peuvent en parti

s'expliquer par une faiblesse dans la structuration du plan de travail de l'instance, structuration qui lui permettrait de traiter et d'analyser les multiples questions les concernant. Au-delà de la définition en commun des questions à travailler au sein de l'instance, on constate peu de débat sur la méthodologie à mettre en place pour traiter les sujets.

#### ● De nouveaux sujets ou de nouveaux enjeux qui passent par une approche structurée d'analyse et de définition des actions à mettre en œuvre

Les CHSCT ont à faire face à des nouvelles problématiques (surtout celles impactant la santé mentale des salariés, l'analyse des facteurs de pénibilité...), qui sont souvent liées les unes aux autres, et pour lesquelles il est aujourd'hui nécessaire de structurer un plan de travail pour :

- faciliter le travail de l'instance. Il s'agit de mettre en cohérence tous

les sujets à traiter et de repérer leurs liens éventuels ;

- traiter globalement les différentes problématiques en instruisant principalement les questions du travail et de son organisation ;
- aboutir à la mise en place d'actions pertinentes qui soient efficaces, tout en précisant la répartition du travail entre les différents acteurs du CHSCT.

#### ● De nombreux champs relatifs à la prévention et aux conditions de travail auxquels le CHSCT doit être associé et qui passent par la mise en place d'une démarche structurée

L'article L4612-1 définit les grandes missions du CHSCT. Parmi celles-ci figurent sa contribution à la protection de la santé physique et mentale, et de la sécurité des salariés de l'établissement.

Pour ce faire (article L4612-2 à 7), le CHSCT doit réaliser des missions d'analyse des risques professionnels, des missions d'analyse des conditions

de travail, des missions d'inspection, des missions d'enquête sur des risques professionnels...

Pour répondre au mieux à ses missions dans un contexte d'apparition de nouvelles problématiques avec des sujets de plus en plus nombreux et complexes à appréhender, le CHSCT n'a pas d'autres issues que de s'organiser, hiérarchiser les actions

**Cas de CHSCT :**

*Dans une société d'assurance, le CHSCT souhaite réaliser un questionnaire sur le risque psychosocial. Pour ce faire, les différents acteurs du CHSCT ont élaboré un questionnaire envoyé à tous les salariés de la structure avec un traitement prévu par l'instance. Or à la réception de plusieurs centaines de questionnaires, le CHSCT, ne sachant pas comment exploiter les résultats, en a abandonné le traitement ainsi que toute action visant à prévenir le risque psychosocial. Tant pour les élus que pour le président, la décision de réaliser un questionnaire en l'absence de toute démarche structurée est à l'origine de l'abandon du traitement du questionnaire et de toute autre action. Les effets ont également été négatifs pour l'instance car elle n'a pas pu répondre aux attentes des salariés générées par l'utilisation du questionnaire.*

sur lesquelles il va s'attarder, faire du lien entre les différents sujets, répartir et réfléchir aux modalités de travail. Ainsi une démarche structurée (plan de travail) doit être proposée pour générer des actions plus efficaces et efficaces. Il s'agit là de passer d'un mode de fonctionnement du type questions/réponses à un mode de travail sur des sujets prioritaires.

## Repères pour l'action du CHSCT

### • Des préalables à la mise en place d'un plan de travail :

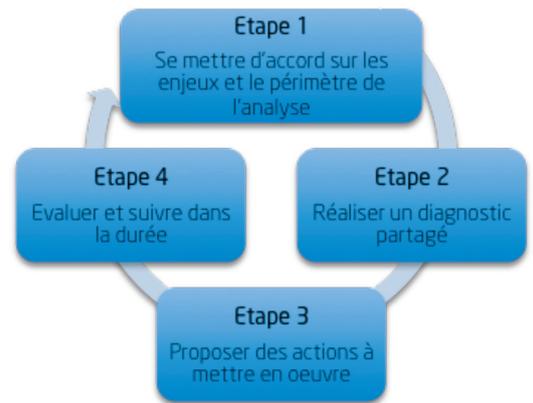
Avant de pouvoir élaborer un plan d'action, il est nécessaire, au préalable, que l'instance caractérise, définisse et se mette d'accord sur les thèmes à investir, comme par exemple l'hygiène dans l'entreprise, la sécurité, les aspects techniques, les locaux, l'organisation du travail... Pour ce faire, les acteurs du CHSCT disposent de différentes sources d'informations: les données d'accidents, les indicateurs du médecin du travail, les sollicitations des élus par les salariés,

l'information sur les projets à venir qui auront un impact sur les conditions de travail, etc. L'analyse de ces différents éléments donnera lieu à un diagnostic partagé entre les différents acteurs du CHSCT pour lequel chacun pourra apporter son point de vue.

### • La définition d'un plan de travail.

Une fois le thème défini et débattu au sein de l'instance, il est important que celle-ci puisse déterminer le plan d'action qu'elle souhaite mettre en place pour résoudre le problème. De manière générale, un plan d'action

« type » pourrait se structurer autour de 4 étapes.



Etapes	Objectifs / Enjeux	Méthode / Moyens
1 Repérer les enjeux du thème sur lequel souhaite travailler le CHSCT et pouvoir définir le champ de l'analyse.	Par exemple, sur la question de la pénibilité, l'entreprise est-elle confrontée à des problématiques importantes d'usure professionnelle (TMS, restrictions d'aptitude...), à des difficultés de recrutement ou de maintien dans l'emploi ? S'agit-il plus particulièrement d'un service, d'un type de population (seniors) ?	Travailler à partir de toutes les données et de tous les indicateurs dont il dispose (population, données santé...). Il s'agira, par exemple, d'analyser, de croiser cette donnée (restriction d'aptitude) avec l'âge ou de les suivre dans la durée (évolution des restrictions d'aptitude au cours des dernières années ...). Partager un cadre de référence sur le sujet qui est traité (inviter en réunion une personne compétente du sujet).
2 Mieux comprendre les conditions de réalisation du travail	Comprendre la logique de l'action réellement réalisée par le ou les salariés et faire le lien avec le thème traité afin de poser un diagnostic partagé.	Procéder à des études de terrain en réalisant des observations et en échangeant avec les salariés sur les conditions de réalisation du travail. Mobiliser si nécessaire les membres de droit ou des ressources externes pour alimenter le diagnostic.
3 Définir des actions opérationnelles	Les actions proposées par l'entreprise peuvent tourner autour de la technique (ajout d'un équipement de travail), de l'individu (formation) et de l'organisation (amélioration des collectifs de travail, répartition de la charge de travail)...	Procéder à une expérimentation sur le terrain (en simulant le travail, en recueillant l'avis des salariés) afin de s'assurer de l'opérationnalité et de l'efficacité des actions.
4 Suivre et évaluer l'action	S'assurer de l'efficacité des solutions mises en œuvre, les réorienter si nécessaire	- Suivre le déroulement du plan d'action proposé, informer les salariés, évaluer la pertinence et l'efficacité des actions en faisant le lien avec les objectifs de départ - Garder des traces de l'action réalisée.

## Ce qu'il faut retenir

La définition d'un plan de travail, qui peut se structurer autour de 4 étapes (repérer les enjeux, comprendre la problématique, définir les actions et suivre l'opération), permet de mieux traiter un thème et de s'assurer de l'opérationnalité des actions mises en œuvre. Pour autant chacun des acteurs a un rôle et un positionnement spécifiques. Le président relaie la politique de prévention de l'entreprise et les élus doivent apporter un regard construit à partir du terrain.