

Le CHSCT, une instance de représentation du personnel spécifique

réseau

anact

FICHE REPÈRES POUR LES CHSCT

● Une instance qui n'est pas toujours bien identifiée

Un CHSCT dont l'action se confond avec celle du service sécurité de l'entreprise, une instance technique agissant essentiellement sur la sécurité et peu sur les conditions de travail, ou encore isolée des autres instances de représentation du personnel (CE, DP ou délégation unique du personnel), des élus assurant un rôle de contrôle des règles de sécurité ou un prési-

dent enregistrant les demandes sans avoir le pouvoir d'y répondre... autant de cas de figure constatés dans l'étude du Réseau ANACT* et qui posent la question du positionnement du CHSCT dans l'entreprise et celle de chacun de ses membres.

* Etude "Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques" réalisée par le Réseau Anact avec le département d'ergonomie de l'université de Bordeaux

Cas de CHSCT :

Dans cette entreprise, le président du CHSCT a demandé aux élus du CHSCT de réaliser le Document Unique, reportant de la sorte ses propres obligations sur l'instance.

● Quel cadre pour le CHSCT ?

Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière, l'article L.4612-1 du Code du travail fixe clairement les missions du CHSCT. Celles-ci ne se substituent pas à celles de l'employeur qui a une obligation générale de sécurité vis-à-vis des salariés, mais sont complémentaires. La loi fait du CHSCT un lieu où la politique de

prévention et d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise est mise en débat au regard de ce que les élus remontent comme difficultés rencontrées par les salariés. Ce qui lui confère une première spécificité : **le travail d'analyse** des risques professionnels et des conditions de travail parce qu'il est en prise directe avec le terrain au moyen de visites, d'inspections, etc. Deuxième spécificité : le CHSCT est **une instance naturellement ouverte**

sur l'extérieur de l'entreprise de par la présence des membres de droit ou invités externes (médecin du travail, agents de l'inspection du travail et agents de la CARSAT, de la MSA et de l'OPPBT pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics). Cette particularité lui permet d'élargir son regard sur les questions traitées en mobilisant des compétences pluridisciplinaires.

● Une identité propre à construire en tant qu'instance spécifique

Le positionnement du CHSCT dans l'entreprise est lié à la représentation de chacun, à la fois sur les questions de santé et de conditions de travail mais également sur le rôle du CHSCT sur ces questions. Quel est le poids de la prévention dans la stratégie de l'entreprise et les différents projets conduits ? Les conditions de travail doivent-elles être prises en compte dans leur globalité comprenant les questions d'organisation du travail ? Le CHSCT est-il un prolongement technique du service sécurité ou un lieu de débat où chacun apporte son point de vue sur les questions à traiter ?

Bien évidemment d'autres déterminants sont à prendre en compte pour positionner le CHSCT :

le contexte dans lequel se situe l'entreprise (secteur d'activité, contexte économique, organisation de l'entreprise, par exemple), l'histoire des relations sociales – notamment du CHSCT – régulièrement marquée par des ruptures pouvant changer fortement la place de l'instance en son sein. À l'origine de ces ruptures,

citons par exemple les événements marquants comme des accidents graves ou des conflits sociaux, les changements de personnes, notamment de président.

Ainsi, le positionnement du CHSCT dans l'entreprise ne va pas de soi, il représente un travail à partager entre président et élus.



Construire le positionnement du CHSCT pour répondre à ses enjeux

Cas de CHSCT :

Le secrétaire de ce CHSCT est en même temps le responsable sécurité de l'entreprise. Dans les actions qui sont mises en œuvre au sein de l'instance, il reconnaît avoir du mal à se positionner : élu par le personnel ou expert des sujets traités, une telle ambivalence renforce la confusion entre l'action du CHSCT et celle de l'entreprise en matière de prévention.

Repères pour l'action

Se positionner par rapport au rôle et aux missions du CHSCT

- Former les élus
- Former le président et les personnes de l'entreprise contribuant régulièrement au CHSCT
- Réfléchir et formaliser le périmètre et les règles de fonctionnement du CHSCT (ex : quelle action en cas d'accident, de visite de l'inspection du travail, lors d'un projet impactant les conditions de travail ?...)
- Faciliter le travail des élus (prise des heures de délégation, accès aux informations utiles...)
- Formaliser une trace de chaque action réalisée (analyse sur le terrain, analyse d'indicateurs...) pour garder la mémoire des productions et avancées et pour faciliter le relais avec les nouveaux élus ou un nouveau président
- Valoriser l'action du CHSCT pour conforter sa place dans l'entreprise

Se positionner par rapport aux questions traitées

- Sortir d'un fonctionnement essentiellement tourné vers les questions/réponses
- À partir d'un diagnostic sur les enjeux de santé et de conditions de travail des salariés, définir des priorités d'actions (une thématique, une population sensible de salariés, un projet de l'entreprise...)
- Développer les compétences des acteurs du CHSCT en matière de diagnostic (ex : travail sur les indicateurs, à partir des signes d'alerte sur les conditions de travail...) et d'analyse (des accidents et des situations de travail)
- Mobiliser si nécessaire les membres de droit et invités externes (médecin du travail, agent de contrôle de la CARSAT, MSA, OPPBTP pour les entreprises du bâtiment et travaux publics)

Se positionner par rapport aux autres acteurs de l'entreprise

- Avant toute nouvelle action ou nouveau sujet abordé, réfléchir à la spécificité du CHSCT en prenant en compte ce qui est déjà mis en œuvre ailleurs dans l'entreprise (ex : pour réfléchir à la pénibilité, identifier ce qui a été produit par le médecin du travail, le service RH)
- Sensibiliser l'encadrement sur le rôle, l'action du CHSCT et les moyens utiles à la mise en œuvre de ses missions
- Diffuser des informations régulières sur le CHSCT auprès des salariés et favoriser leur implication dans l'action du CHSCT (analyse de situations de travail...)
- Réfléchir à la complémentarité et au rôle de chaque instance de représentation du personnel pour chaque sujet abordé (ex : projet de conception d'un nouveau bâtiment, d'un nouveau logiciel...)

Point de vigilance

- La place du CHSCT dans l'entreprise est liée au positionnement du président et des élus sur le périmètre et le travail de l'instance (voir schéma ci-contre)
- La place et la légitimité du CHSCT se construisent au fur et à mesure des actions mises en place. Cette construction est essentielle pour l'efficacité de son action.

