

Semaine pour la qualité de vie au travail



**L'outillage construit par le Réseau ANACT
sur l'outillage des CHSCT**

La logique de l'outillage du Réseau ANACT



- Apporter des éléments de connaissance sur les pratiques des CHSCT
- Construire et mettre à disposition de l'outillage adapté
- Alimenter la réflexion sur les pistes de travail permettant le progrès des CHSCT
- Contribuer à favoriser l'émergence d'actions sur le sujet



La contribution du Réseau ANACT à l'outillage des CHSCT

- La diffusion de l'étude et sa mise en débat auprès des partenaires sociaux, des partenaires institutionnels, des acteurs relais, mais également auprès des acteurs des CHSCT
- La proposition de 12 propositions pour améliorer l'efficacité du CHSCT
- La mise à disposition d'un outil d'auto diagnostic pour diffuser largement auprès des CHSCT le principe d'une réflexion sur leurs pratiques, pour les aider à identifier les leviers de progrès en matière de positionnement, de champ d'action investi, de fonctionnement et de construction d'actions

www.qualitedevieautravail.org pour aller plus loin
- Complémentaire à cet outil, l'élaboration de fiches repères sur des thèmes identifiés dans l'étude pour aider les CHSCT à progresser dans leur fonctionnement et leur action
- La proposition d'un parcours de développement des compétences de tous les acteurs du CHSCT

La démarche engagée



Une étude
sur le terrain

- Comprendre les pratiques des CHSCT et leurs besoins pour progresser

Des besoins
aux outils

- Réflexion du Réseau ANACT en lien avec des actions régionales

Un transfert
large

- Le principe d'un accès direct des CHSCT à l'ensemble de ces matériaux

Le principe des outils proposés

Téléchargement du diaporama pour une auto présentation en réunion de CHSCT



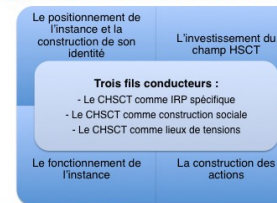
Utilisation de l'autodiagnostic pour se situer et débattre



14 fiches repères pour progresser

Les principaux résultats

- Un cadre formel généralement respecté mais ne garantissant pas systématiquement un positionnement pertinent et une action efficace



LA PLACE ET LA LEGITIMITE DU CHSCT DANS L'ENTREPRISE

La place de l'instance

Q6. Selon vous, comment se distingue l'action du CHSCT de l'action du service prévention / sécurité ou du responsable prévention sécurité de l'entreprise (le responsable étant le dirigeant de l'entreprise en cas d'absence de service)?

- L'action du CHSCT ne se différencie pas clairement de celle du service / responsable prévention sécurité
- La distinction est plus ou moins claire selon les sujets abordés
- La distinction est claire et les actions sont complémentaires

Q7. Au sein du CHSCT, entre représentants de la direction et représentants des salariés, diriez-vous que... ?

- Il n'y a pas ou très peu de débat
- C'est variable et dépend des questions, des sujets traités
- Le plus souvent, les questions ou sujets traités font l'objet d'un débat

Q8. Sur les questions hygiène sécurité et conditions de travail, diriez-vous des différentes Instances Représentatives du Personnel (CHSCT, DP, DUP, CE, etc) que... ?

- Elles ne sont pas du tout coordonnées entre elles
- Elles le sont partiellement ou ponctuellement
- Les différentes Instances Représentatives du Personnel se coordonnent régulièrement

Le Document Unique, un outil de travail pour le CHSCT

FICHE REPÈRES POUR LES CHSCT

• Définir les contours de la meilleure contribution du CHSCT

Des membres de CHSCT qui définissent les contours de leur meilleure contribution au sein de l'entreprise. Ils identifient les domaines où ils peuvent apporter une valeur ajoutée et les actions à mener pour y parvenir. Ils évaluent leur contribution en fonction de leur impact sur la prévention des risques professionnels et de leur contribution à la performance globale de l'entreprise.

Cas de CHSCT :

Un CHSCT qui a réussi à définir sa contribution et à la mettre en œuvre. Il a pu ainsi améliorer son efficacité et son impact sur la prévention des risques professionnels.

• Que dit la réglementation ?

Selon le décret du 5 novembre 2001, le chef d'entreprise a pour obligation de réaliser une évaluation des risques dans un Document Unique qui est à la disposition des membres du CHSCT à compter du 15 avril 2002 pour les points suivants : l'analyse des risques que peut causer le CHSCT ne constitue pas en tant que tel l'évaluation des risques de l'entreprise mais peut être considérée comme une source d'informations pouvant y contribuer.

• Les enjeux du Document Unique pour le CHSCT

- Pour le CHSCT dans son ensemble, l'évaluation de l'impact de son action sur la prévention des risques professionnels est un enjeu majeur. Elle permet de définir les domaines où il peut apporter une valeur ajoutée et les actions à mener pour y parvenir.
- Pour les élus du CHSCT, l'évaluation de leur contribution à la prévention des risques professionnels est un enjeu majeur. Elle permet de définir les domaines où ils peuvent apporter une valeur ajoutée et les actions à mener pour y parvenir.
- Pour le président du CHSCT, l'évaluation de son action sur la prévention des risques professionnels est un enjeu majeur. Elle permet de définir les domaines où il peut apporter une valeur ajoutée et les actions à mener pour y parvenir.

Cas de CHSCT :

Un CHSCT qui a réussi à définir sa contribution et à la mettre en œuvre. Il a pu ainsi améliorer son efficacité et son impact sur la prévention des risques professionnels.

Les résultats de l'étude sur les CHSCT



- Différents supports pour permettre aux entreprises de prendre connaissance et utiliser les résultats de l'étude du Réseau ANACT :
 - Le rapport d'étude complet
 - La synthèse de l'étude en 8 pages
 - Un diaporama sur les résultats de l'étude avec des commentaires pour être utilisé en autonomie

Faire le point sur les pratiques des CHSCT,
30 ans après leur création (CT du CHSCT)



L'auto diagnostic de chaque CHSCT

- Evaluer le fonctionnement et l'action de son CHSCT, une occasion de débattre ensemble
- 36 questions pour faire un point sur les pratiques de son CHSCT
 - Sur le champ investi
 - Sur le positionnement dans l'entreprise
 - Sur le fonctionnement
 - Sur les actions mises en œuvre



Autodiagnostic CHSCT

LA PLACE ET LA LEGITIMITE DU CHSCT DANS L'ENTREPRISE

La place de l'instance

Q6. Selon vous, comment se distingue l'action du CHSCT de l'action du service prévention / sécurité ou du responsable prévention sécurité de l'entreprise (le responsable étant le dirigeant de l'entreprise en cas d'absence de service)?

- L'action du CHSCT ne se différencie pas clairement de celle du service / responsable prévention sécurité
- La distinction est plus ou moins claire selon les sujets abordés
- La distinction est claire et les actions sont complémentaires

Q7. Au sein du CHSCT, entre représentants de la direction et représentants des salariés, diriez-vous que... ?

- Il n'y a pas ou très peu de débat
- C'est variable et dépend des questions, des sujets traités
- Le plus souvent, les questions ou sujets traités font l'objet d'un débat

Q8. Sur les questions hygiène sécurité et conditions de travail, diriez-vous des différentes Instances Représentatives du Personnel (CHSCT, DP, DUP, CE, etc.) que ... ?

- Elles ne sont pas du tout coordonnées entre elles
- Elles le sont partiellement ou ponctuellement
- Les différentes Instances Représentatives du Personnel se coordonnent régulièrement

L'auto diagnostic de chaque CHSCT



- L'inscription permettant d'obtenir un code confidentiel pour l'entreprise
- Les réponses des différents acteurs d'un même CHSCT sont traitées par collège (direction, élus, membres de droit) afin de pouvoir comparer, débattre des représentations sur le CHSCT
- En sortie : le questionnaire rempli, un document de synthèse téléchargeable comparant les réponses sous un format à choisir (ppt, doc, pdf)
- Des éléments de repères et le renvoi à des fiches repères également téléchargeables

Autodiagnostic CHSCT

Saisie
Tableau de bord

Le périmètre des questions

Q2. Diriez-vous que les conséquences des orientations stratégiques de l'entreprise sur les conditions de travail sont discutées en CHSCT ?

| | Collège employeur | Collège salariés | Membres de droit | Total |
|--|-------------------|------------------|------------------|-------|
| Non, les conséquences ne sont jamais discutées en CHSCT | 100% | 20% | 33% | 33% |
| Cela dépend des orientations, des sujets | 0% | 40% | 33% | 33% |
| Oui, les conséquences sont systématiquement discutées en CHSCT | 0% | 20% | 33% | 22% |
| Ne se prononce pas | 0% | 20% | 0% | 11% |
| Total | 100% | 100% | 100% | |

Le travail, tel que réalisé à chaque poste, sur chaque activité de l'entreprise, est déterminé à partir des décisions stratégiques de l'entreprise. L'achat d'une nouvelle machine, la modification de la qualité d'une matière première, la mise en place d'une certification, la modification d'une organisation... sont autant d'éléments définis par la gouvernance de l'entreprise et qui auront systématiquement un impact sur les conditions de travail. Le débat entre représentants des salariés et direction au sein du CHSCT contribue à anticiper ces évolutions, alerter sur d'éventuels phénomènes de dégradation de la santé et proposer des améliorations possibles des conditions de travail.

Pour aller plus loin sur les questions investies par le CHSCT : [Fiche repères "Intégration des conditions de travail dans le champ d'action du CHSCT"](#) (cliquez pour télécharger)



Des fiches repères pour progresser

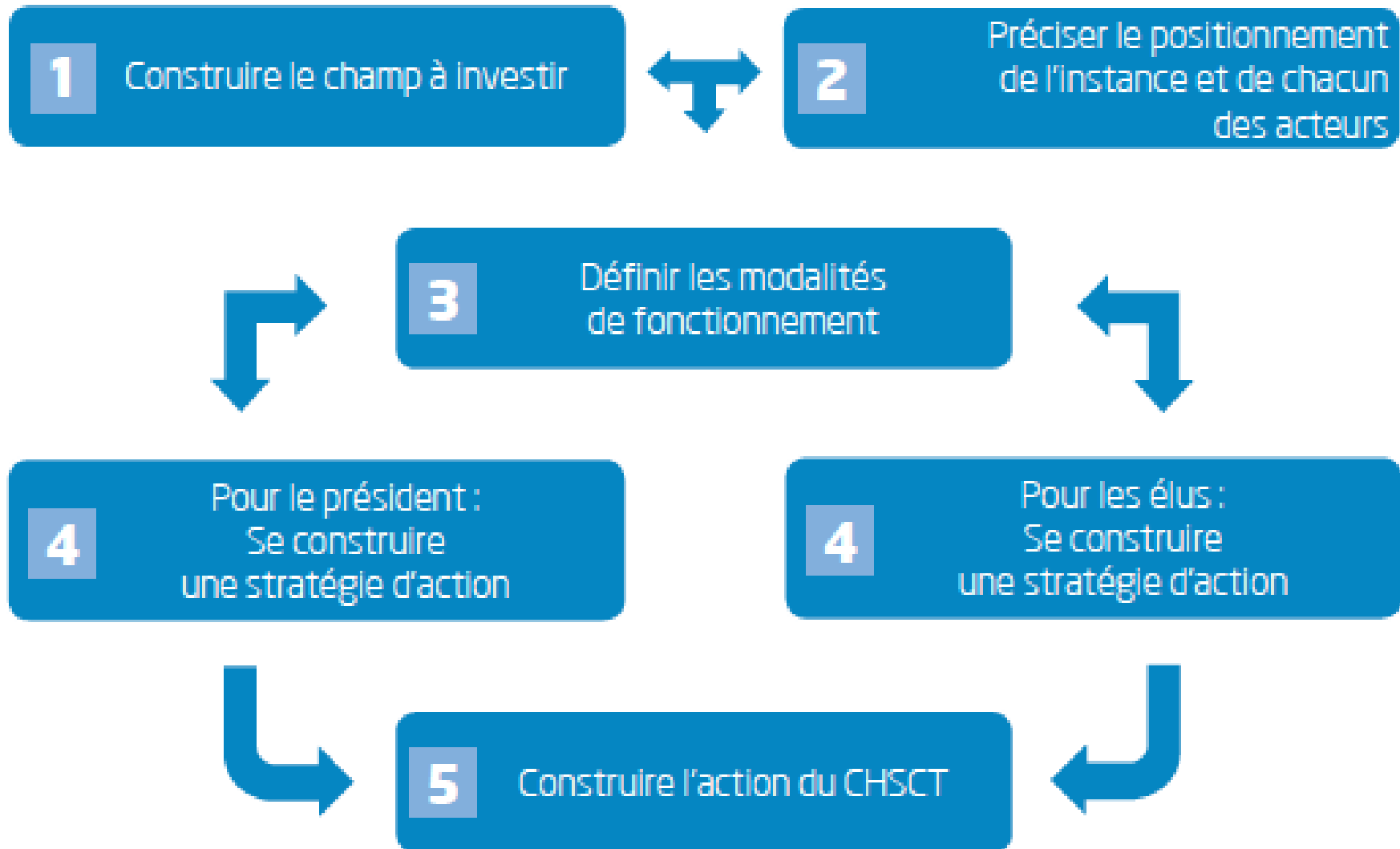
14 fiches repères pour aller plus loin, permettant de progresser sur les principaux thèmes identifiés dans l'étude du Réseau ANACT

L'intégration des conditions de travail dans le champ d'action du CHSCT
Le CHSCT, une instance de représentation du personnel spécifique
Quel fonctionnement construire pour faire vivre le CHSCT ?
Quelles compétences au sein du CHSCT pour construire une action efficace, concertée et pérenne ?
L'usage des documents mis à disposition du CHSCT
L'information des salariés sur le CHSCT
Comprendre les accidents du travail
Le Document Unique, un outil de travail pour le CHSCT
Comment faire des visites des lieux de travail un vrai travail d'investigation ?
Qu'entend-on par l'analyse des situations de travail ?
L'intervention du CHSCT dans les projets
L'élaboration d'un plan de travail comme gage d'efficacité pour l'action
Des ressources à mobiliser pour un meilleur fonctionnement de l'instance
Des questions complémentaires pour aller plus loin

Un parcours de développement des compétences des acteurs du CHSCT

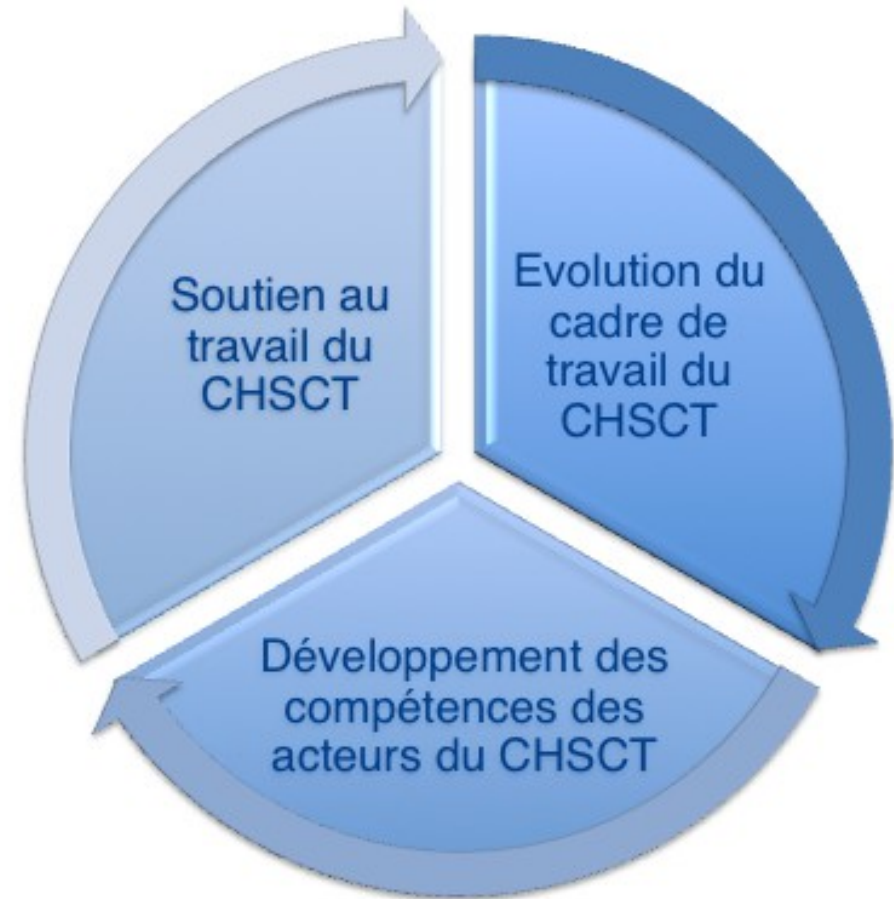
- Passer de la seule formation des élus à un parcours de développement des compétences de tous les acteurs du CHSCT
 - Des ressources et des compétences pour l'action
 - Des compétences inscrites dans l'action
 - Une pluralité de modalités de développement
 - Favoriser la pérennité du fonctionnement et des actions
 - Structurer l'action pour faire du lien entre les sujets
 - Faire du CHSCT un lieu de débat

Un parcours de développement des compétences des acteurs du CHSCT



Les propositions du Réseau ANACT pour faire progresser les CHSCT

- Pour mettre en débat les éléments de connaissance du Réseau ANACT sur les pratiques des CHSCT et leurs besoins en outillage
- Pour favoriser l'émergence d'actions, d'évolutions qui permettront d'appuyer le travail des CHSCT



Les propositions du Réseau ANACT pour faire progresser les CHSCT

Evolution du cadre de travail du CHSCT

- N°1 : Clarifier le champ d'action du CHSCT en matière de conditions de travail
- N°2 : Prévoir un lieu permettant d'aborder les problématiques globales de conditions de travail des entreprises ou des groupes dotés de plusieurs CHSCT

Développement des compétences des acteurs du CHSCT

- N°3 : Mettre en œuvre un parcours de développement des compétences des acteurs du CHSCT
- N°4 : Enrichir la formation des élus au CHSCT
- N°5 : Soutenir le rôle du président de CHSCT
- N°6 : Appuyer l'action des acteurs ressources membres de droit du CHSCT
- N°7 : Rompre l'isolement de l'instance en favorisant les échanges de pratiques au niveau des branches et des territoires

Soutien au travail du CHSCT

- N°8 : Doter les CHSCT d'un « outillage de progrès » pour son fonctionnement et son action
- N°9 : Favoriser l'articulation entre CHSCT et salariés dans l'entreprise
- N°10 : Permettre au CHSCT d'intervenir avec pertinence sur les projets de l'entreprise à propos de leurs impacts sur les conditions de travail
- N°11 : Inscrire l'action des CHSCT dans la durée
- N°12 : Outiller les managers, fonctions RH et prévention sur le CHSCT

En complément, sur le site www.qualitedevieautravail.org

- Un Travail et Changement sur les 30 ans des CHSCT
- Des lettres d'actualités diffusables : les derniers articles, ouvrages, guides, etc.
- Les CHSCT sur internet : le traitement de l'information sur les CHSCT par Google Actualités du 1/1/2011 au 30/09/2012