

édito

Edito

Les CHSCT ont 30 ans
p.1

Actu

AEPACT au salon Eluceo
au Stade de France les 9
& 10 octobre 2012
p. 1

Dossier :

AEPACT lance son
activité formation
p. 2

Retours d'expérience

Pourquoi les directions ne
respectent pas le Code
du Travail en matière de
fonctionnement du
CHSCT ?
p. 3

Lu, vu pour vous

Lectures, études, films,
p. 4

A suivre

Les CHSCT mis à
l'honneur pour leur
30ème anniversaire
CGT, CFDT : changement
de leader
p.4

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de
formation

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

Les CHSCT ont 30 ans

2012 fête les 30 ans des lois « Auroux » qui ont modifié en profondeur le Code du Travail et notamment au niveau des moyens des IRP avec la création des CHSCT. Or, nous constatons que si le CHSCT est devenu un acteur incontournable du fait des questions de santé au travail et des effets délétères voire mortifères de certaines politiques de gestion et de ressources humaines. Nous observons dans le même temps la difficulté à faire respecter les prérogatives des membres du CHSCT, notamment au moment des infos-consultations et des demandes d'expertises qui cristallisent des phénomènes d'entrave caractérisés et courants. C'est l'objet de nos « retours d'expériences » page 3 de notre lettre.

Héritage des volontés du précédent gouvernement de mettre à mal le Code du Travail et notre modèle social, les relations professionnelles n'ont jamais été aussi conflictuelles alors que, dans le même temps, nous constatons un renouveau des représentants du personnel peu rompus à leurs droits et à la confrontation avec l'employeur pour faire valoir leurs droits. Aussi, AEPACT a décidé de former les IRP, et plus particulièrement les représentants du personnel au CHSCT. A l'occasion du salon Eluceo, nous lançons notre activité formation : « se former pour savoir et comprendre, se former pour agir ». N'hésitez pas à demander notre plaquette formation.

La crise est aussi un élément de contexte que l'on ne peut pas évacuer au regard des interventions que nous menons dans le cadre de réorganisations entraînant des PSE. Or, dans les grands groupes dans lesquels nous intervenons, force est de constater que ces restructurations ne relèvent pas de difficultés économiques et financières. Aussi, nous serons très attentifs aux négociations qui viennent de s'ouvrir sur une « meilleure sécurisation de l'emploi » mais aussi sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Si les négociations n'aboutissent pas (ou partiellement) d'ici la fin de l'année, le gouvernement légifèrera-t-il pour éviter et condamner les licenciements dits boursiers ? V. Pérot.

Actu

AEPACT au salon Eluceo au Stade de France les 9 & 10 octobre 2012

- AEPACT occupera la loge 143 pour vous accueillir et vous renseigner pendant le salon ; AEPACT sera également présent aux Assises du CHSCT (la nouveauté du salon) et animera une conférence sur les moyens du CHSCT le 9 octobre de 11h30 à 12h30. Nous vous y attendons nombreux.
- Par ailleurs, AEPACT co-animera le 10 octobre de 14h30 à 15h30 une conférence avec un expert CE sur les actions complémentaires CE/CHSCT notamment dans le cas des restructurations.
- Enfin, à l'occasion du salon, AEPACT expert agréé et organisme de formation agréé lancera son activité formation pour les CHSCT mais aussi pour les IRP et acteurs sociaux sur des problématiques qui concernent toutes les parties prenantes engagées dans l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail. Demandez notre plaquette formation.

Dossier : AEPACT lance son activité formation

Représentants du personnel au CHSCT : vos droits à la formation

Art. L. 4614-14 : « Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non » ;

Durée et prise en charge : 3 jours pour les salariés d'entreprises de moins de 300 salariés (sauf disposition plus favorable dans la convention collective), 5 jours pour les salariés d'entreprises de 300 salariés ou plus. Les frais sont pris en charge par l'employeur : les salaires, le prix de la formation, les frais de déplacement (base seconde classe SNCF), les frais de séjour.

Concernant les membres CHSCT dans les fonctions publiques : Art. R 1432-155 du code de la santé publique ; articles 8 du Décret du 28 mai 1982 et 8-1 du Décret du 28 juin 2011.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) permet de participer à des stages ou des sessions de formation économique, sociale ou syndicale, de favoriser la formation des responsables syndicaux, afin d'améliorer les conditions pratiques de la négociation.

Le plan de formation de l'entreprise peut comprendre tout type d'actions, tout salarié peut bénéficier d'un plan de formation quels que soient la taille, la structure de l'entreprise et son contrat de travail. La demande de congé peut-être inscrite sur le plan de formation annuel.

Le droit individuel à la formation (DIF) permet aux salariés disposant d'une certaine ancienneté dans l'entreprise de bénéficier d'actions de formation, rémunérées ou indemnisées, et suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Comment faire ?

La demande de formation doit être envoyée à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Elle précise la date, la durée du stage, son coût et le nom de l'organisme de formation agréé. L'employeur peut refuser le départ en formation si celui-ci est préjudiciable ou dommageable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, il peut être reporté dans la limite de six mois (Dans notre plaquette formation, AEPACT vous propose un modèle de courrier à adresser à votre employeur).

Notre offre de formation : des formations intra ou inter entreprises ; des interventions sur-mesure

Formation 1 : Maîtriser le rôle et les missions du CHSCT (formation initiale)

- Formation 3 jours pour les nouveaux élu(e)s d'entreprises de moins de 300 salariés ; 5 jours pour les élu(e)s d'entreprises de plus de 300 salariés.
- Objectifs : connaître les principales prérogatives du CHSCT et les principaux textes réglementaires en matière d'exercice d'un mandat mais aussi en matière de santé et de sécurité au travail ; savoir repérer et identifier des risques professionnels et analyser une situation de travail ; maîtriser les principaux outils (DUERP) et les méthodologies d'actions de prévention en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.

Formation 2 : Maîtriser le rôle et les missions du CHSCT (renouvellement de mandat)

- Formation 3 jours pour les élus en renouvellement du mandat dans des entreprises de moins de 300 salariés ; 5 jours pour les élus dans les entreprises de plus de 300 salariés.
- Objectifs : mettre à jour les connaissances, la réglementation et les nouveaux enjeux pour les CHSCT (RPS, Pénibilité) en matière de santé et de sécurité au travail. Définir et engager une stratégie d'action pour la durée du mandat assortie de plans d'action et de prévention annuels en lien avec les priorités et les spécificités de l'entreprise, de l'activité et du corps social ; moyens et outils à disposition ; articulation des différentes IRP et acteurs de l'entreprise dans le cadre des processus d'information et de consultation du CHSCT. 2 études de cas au choix : rôle et action du CHSCT dans le cadre de : PSE, diagnostic et évaluation des RPS, pénibilité, déménagement, réorganisation, présomption de harcèlement, souffrance au travail, risque grave.

Formation 3 : CHSCT et prévention des RPS (stress, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement) : comprendre pour agir

- Public et conditions : tout CHSCT ; durée : 2 jours.
- Objectifs : définition des souffrances et des violences au travail (typologie) ; focus sur les RPS et le stress ; acquisition de connaissances (théoriques et législatives), repérages des manifestations et symptômes, des indicateurs individuels, collectifs, organisationnels ; apprendre à caractériser et à évaluer les RPS pour déterminer les facteurs de risques et agir sur leurs causes, mais aussi connaître les effets sur la santé, les pathologies humaines et organisationnelles ; démarche et méthodologies ; intégrer les risques psychosociaux dans une démarche de prévention (actions et outils, indicateurs, niveaux de prévention) des risques professionnels ; étude de cas et mise en pratique.

Formation 4 : Prévention de la pénibilité

- Public et conditions : tout CHSCT, acteur de la négociation sur la prévention de la pénibilité ; durée : 2 jours.
- Objectifs : comprendre le nouveau cadre législatif pour agir et négocier ; facteurs de pénibilité : de quoi s'agit-il ? Le rôle du CHSCT dans l'analyse des facteurs de pénibilité ; méthodologie d'analyse ; pénibilité et conditions de travail ; les enjeux en termes de santé au travail.

Formation 5 : L'évaluation des risques professionnels et des facteurs de pénibilité au DUERP (de l'évaluation au plan d'action et à son suivi) et aux diagnostics préalables aux négociations d'accords (RPS, Bien être au travail, Pénibilité, etc.)

- Public et conditions : tout CHSCT ; durée : 3 jours.
- Objectifs : définition et réglementation ; s'approprier les méthodes d'analyse d'évaluation des risques professionnels et des facteurs de pénibilité : caractéristiques sociales de l'entreprise (typologie des emplois, sexe, âge, etc.), métiers, activités et situations de travail ; identifier, caractériser, évaluer et hiérarchiser les risques professionnels et les facteurs de pénibilité du travail et leurs conséquences sur la santé : méthodologies et outils ; associer les salariés à la phase d'analyse des risques par l'appropriation de la démarche par questionnaire et de la conduite d'entretien ; co-construction d'un document unique (CHSCT/employeur) « sur-mesure ».

Formation 6 : Le rôle du CHSCT dans le cadre des projets de réorganisation et de restructuration (PSE) et du processus d'information et de consultation

- Public et conditions : tout CHSCT ; Durée : 2 jours.
- Objectifs : rappel du cadre législatif et mise en perspective des différentes instances et de leurs prérogatives dans le cadre du processus d'information et de consultation ; rôle et apport des acteurs extérieurs « experts, avocat, inspection du travail, etc. » ; bâtir une stratégie d'action et de coordination entre les différents acteurs ; le rôle du CHSCT en cas de réorganisation ; le rôle du CHSCT en cas de réorganisation avec PSE ; les enjeux conditions de travail (charge de travail, contenu du travail, collectif de travail, etc.) et psychosociaux (approche clinique) ; analyser les situations de travail et leurs impacts sur les conditions de travail entre l'existant et la cible.

Retours d'expériences : pourquoi les directions ne respectent pas le code du travail en matière de fonctionnement du CHSCT ?

Notre constat : des entraves récurrentes et sans complexe !

De plus en plus fréquemment, nous nous heurtons, lors de nos interventions, à de lourds dysfonctionnements de l'instance CHSCT, que le recours à l'expertise cristallise. Cela concerne principalement le processus d'information-consultation en cas de projet important. Parmi ces constats, on peut noter :

- oublier purement et simplement de consulter le CHSCT ;
- lancer le processus d'information longtemps après avoir démarré le processus au niveau du CE ;
- considérer le CHSCT comme une simple « chambre d'enregistrement » en mettant à l'ordre du jour de la même réunion l'information et la consultation ;
- exercer une pression sur le CHSCT pour qu'il remette vite son avis ;
- l'absence de documents spécifiques remis au CHSCT et/ou en amont de la réunion plénière ordinaire ou extraordinaire du CHSCT ;
- la consultation du CE sans consultation préalable du CHSCT ;
- la volonté de passer en force avec le fameux « pas d'avis vaut avis » ;
- enfin, lorsque le CHSCT décide de recourir à l'expertise, des menaces en tous genres dont celui de contester l'expertise (et il faut parfois déployer des actions via des avocats pour constater que la direction n'a pas réellement contesté l'expertise qui ne peut se faire qu'auprès du TGI) ;
- la violence des échanges et la stigmatisation, dont nous, experts, faisons l'objet lors du démarrage de notre mission d'expertise. Puis, souvent, la difficulté à rencontrer certaines personnes, à obtenir les informations demandées, etc.

Notre analyse : être dans l'illégalité nuit à la stratégie des entreprises, car :

- ne pas anticiper le processus d'information retarde d'autant la mise en œuvre du projet ;
- ne pas donner d'information claire et précise renforce les incertitudes et les inquiétudes ;
- ne pas respecter l'instance peut la conduire à prendre conseil et à engager un bras de fer ;
- ne pas prendre en considération le CHSCT prive la direction de remarques, questions et demandes lui permettant d'anticiper les risques et de favoriser la mise en œuvre du projet dans de meilleures conditions et d'obtenir les résultats attendus ; en cas de restructuration, anticiper les risques professionnels permet également d'anticiper les risques opérationnels car les dysfonctionnements non anticipés ou sous estimés sont, *in fine*, coûteux pour l'entreprise ;
- stigmatiser le bien fondé de l'expertise, voire l'expert lui-même conduit à des relations sociales conflictuelles, à réfuter tout le bien fondé du dialogue social et à remettre en cause le législateur et les motifs pour lesquels il prévoit le recours à l'expertise ; celle a lieu en amont de la mise en œuvre (qui est suspendue à l'avis du CHSCT et du rapport de l'expert) et ce, afin de pouvoir y apporter des améliorations et prévenir les risques ;
- porter atteinte à l'expert, entraver son intervention revient à porter atteinte et à entraver les prérogatives des membres du CHSCT et de l'instance, ce qui peut être lourd de conséquences ;
- trois raisons principales motivent ces réactions et modes de fonctionnement des directions :
 - o elles ne veulent pas voir les IRP, et encore moins les experts, intervenir dans leur prérogative de gestion et d'organisation : cette intervention est vécue comme une « ingérence » alors que, rappelons le, les IRP, contrairement à ce qui existe en Allemagne, n'ont pas un rôle de cogestion et n'en veulent pas ;
 - o un projet important bouscule les habitudes et les élus souhaitant exercer au mieux leur mandat découvrent souvent le non respect du code du travail par l'employeur sur de nombreux points concernant le CHSCT ;
 - o les questions liées au travail, aux conditions de travail, à la santé au travail demeurent méconnues même auprès des personnes des services RH chargées de gérer l'emploi ou de gérer socialement des réorganisations et des PSE : formées aux sciences de gestion ou au droit, les questions de l'homme au travail ne font pas partie de leurs missions, même dans le cadre de restructurations. Aussi, les modalités opérationnelles des réorganisations sont-elles rarement abouties au moment du démarrage du processus d'information consultation.

Notre conseil aux CHSCT : s'informer, se former et agir ensemble

- La qualité du dialogue social au sein du CHSCT (comme de toute instance) relève de l'ensemble des parties prenantes. Les dysfonctionnements sont parfois des héritages qui ne justifient cependant pas le non respect des IRP et donc des salariés qu'elles représentent.
 - o aussi, se former et s'équiper en prenant appui sur l'ensemble des acteurs internes (médecin du travail, organisation syndicale) et externes (inspection du travail, CRAMIF, avocat, conseil juridique, expert, syndicat) s'avèrent nécessaires pour ne pas subir, et pour résister à diverses actions de déstabilisation. La première action à mener est au sein de l'instance : échanger entre les membres du CHSCT mais aussi entre les IRP pour agir, décider ensemble et tenir une position commune.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépect,
votre expert
CHSCT agréé
et votre
organisme de
formation
agréé**

L'équipe de rédaction

Pour nous contacter :
www.aepact.com

Lectures :

« La performance collective », Xavier Baron, Editions liaisons

L'auteur prône un nouveau compromis de gestion pour les « travailleurs du savoir » où comment réconcilier un travail dit immatériel dans des corps qui eux sont bien incarnés.

« Management circus », Jean-Philippe Desbordes. Actes Sud

Dénonciation des décalages entre les discours managériaux et la réalité des pratiques avec des méthodes passées au crible utilisées pour réduire les effectifs, recruter, etc.

« Le pays où la vie est plus dure », Philippe Manière, Editions Grasset

En quoi la mondialisation est-elle incompatible avec notre modèle social, en quoi battons nous des records de pessimisme, alors que nous sommes parmi les pays qui résistent le mieux à la crise que nous traversons cependant dans une douleur certaine.

Bande dessinée, tome IV consacré aux conditions de travail de l'homme moderne : « Dans mon open space : variable d'ajustement », James, Editions Dargaud.

Nouveau numéro de la Revue Recherche et transformation sociale (LERS) : « Regards croisés sur la régulation sociale des désordres », Editions L'Harmattan.

Etudes

Insee Première, sept. 2012 : « Une photographie du marché du travail en 2011 »

En 2011, 25,8 millions de personnes ont un travail et 2,6 millions sont au chômage au sens du BIT. Sur dix personnes qui travaillent, on compte un non-salarié, cinq ouvriers ou employés et quatre cadres ou professions intermédiaires. 5,1 % des personnes ayant un emploi sont en situation de sous-emploi. Cette situation est plus courante parmi les jeunes, les employés et les femmes.

Insee Première, sept. 2012 : « Les niveaux de vie en 2010 »

Le niveau de vie baisse ou stagne pour pratiquement toutes les catégories de population sauf pour les plus aisées. Le seuil de pauvreté, qui correspond à 60 % du niveau de vie médian de la population, s'établit à 964 euros mensuels en 2010. La pauvreté continue de progresser. Elle concerne 8,6 millions de personnes, soit 14,1 % de la population contre 13,5 % en 2009.

Observatoire Actineo (www.actineo.fr) : 33% des salariés souffrent des nuisances liées à un système de climatisation mal réglé.

A voir et à écouter

Colloque : « Le travail refoulé », CNAM, 292 rue St Martin, Paris 75003. Amphithéâtre Paul Painlevé, 10 novembre 2012 de 9h à 18h.

Documentaires : « Disparaissez les ouvriers ! » de Christine Thépénier et Jean-François Priester ; « Goldman Sachs, la banque qui dirige le monde », Arte, 2012.

A suivre

Les CHSCT mis à l'honneur pour leur 30ème anniversaire

Cette année les CHSCT fêtent leurs 30 ans (comme les lois Auroux parmi lesquelles celle créant les CHSCT). L'ANACT fera honneur à cette instance, pendant la 9^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie au Travail. A partir d'une rétrospective des 30 ans d'existence des CHSCT, des journées de cette 9^{ème} Semaine proposeront un point sur l'évolution de leurs missions à travers la présentation de cas et de témoignages. Ces manifestations se dérouleront les 24 et 25 octobre 2012 à la Maison de la RATP- Espace du Centenaire à Paris.

CGT, CFDT : changement de leader

Les deux grandes confédérations changent de patron prochainement :

- François Chérèque annoncera officiellement son départ à l'occasion de l'Assemblée générale des syndicats des 28 et 29 novembre prochains ; son successeur est Laurent Berger, l'actuel n°2.
- Bernard Thibault a annoncé au début de l'année que le 50^{ème} congrès de la centrale qui aura lieu en mars 2013 ouvrirait la procédure de sa succession, Bernard Thibault ne sollicitant pas de cinquième mandat.