



Conditions de travail : CE, CHSCT Coordonnez-vous !

Conférence Socialog
Salons CE – jeudi 17 septembre 2009

Sommaire

❖ **Conditions de travail : de quoi parle-t-on ?**

- ❖ Notre approche
- ❖ Du côté des sciences du travail
- ❖ Au niveau institutionnel
- ❖ Du côté du droit du travail et de la jurisprudence

❖ **Rôle des IRP et coordination :**

- ❖ Le CHSCT
- ❖ Le CE (activités économiques)
- ❖ Des interactions à coordonner pour renforcer l'action
- ❖ De nouveaux champs à investiguer

❖ **Exemples de coordination**

❖ **Conclusion**

Les conditions de travail : de quoi parle-t-on ?

Préalable

- Notion utilisée depuis les années 60 mais pas de définition précise quant au contenu et aux frontières de ce que l'on entend par « conditions ».
- Une notion « générale » qui a évolué au fil de l'évolution du travail et de son analyse

Notre approche des conditions de travail

- Les conditions de travail : un ensemble de facteurs qui influencent le travail (la manière de travailler et le résultat)
 - Ces facteurs et leur influence varient selon les situations de travail, les métiers ;
 - Ces facteurs ont des impacts forts sur le degré de satisfaction, de motivation et d'implication des salariés et par conséquent sur l'efficacité productive.
 - Ces facteurs ont des conséquences sur la santé des travailleurs.

Notre approche des conditions de travail

Déterminants organisationnels

Méthodes de travail, horaires, polyvalence, effectif, cadence, travail répétitif, charge de travail, système de régulation, management, information et communication.

Contenu du travail

Autonomie, diversité, intérêt, enrichissement intellectuel, marges de manœuvre, valeurs, responsabilités.

Outils de travail

Adaptés/inadaptés, équipement absent, obsolète, gestes professionnels, dangerosité, outils collaboratifs...

Statut du salarié

Type de contrat, salaire, prime, rendement, qualification, privé/public

INDIVIDU

Espaces de travail

Répartition, éloignement bureau fermé/ouvert, individuel/collectif, surface allouée...

Formation

Nouveaux outils et technologies, produits, management, développement des compétences (GPEC), évolution professionnelle

Conditions psychologiques

Sens et utilité du travail, reconnaissance du travail et au travail, rapports avec les collègues, la hiérarchie, motivation/démotivation, sentiments d'incertitude, d'insécurité, facteurs de stress, mal être, souffrance.

Ambiances physiques

Bruit, chaleur, climatisation, froid, poussière, éclairage, humidité...

Du côté des sciences du travail

- **L'ergonomie**

- Du grec ergon/travail et nomos /lois, règles)
l'ergonomie peut être définie comme la science du travail dont l'objectif est l'adaptation du travail à l'homme et amélioration des conditions de travail ;
- Ce qui nécessite de considérer tous les aspects et « conditions » du travail : physiologiques, psychologiques, facteurs sociaux, facteurs objectifs et subjectifs.
- Le postulat de départ étant qu'une bonne adaptation du travail à l'homme (de bonnes conditions de travail) génèrent satisfaction, confort, santé mais aussi sécurité et efficacité dans la réalisation des activités de travail.

Du côté des sciences du travail

- **La sociologie du travail**
 - S'intéresse aux conditions de travail et l'ouvre au « hors travail » : selon Georges Friedmann, père de la sociologie du travail, elle est « *L'étude, sous leurs divers aspects, de toutes les collectivités qui se constituent à l'occasion du travail* » ;
 - Consiste à questionner les rapports que tissent les hommes et les femmes en milieu de travail et concernent à la fois le temps du travail et le temps hors travail, le "dedans" et le "dehors" de l'entreprise et du lieu de travail.

Du côté des sciences du travail

- **La psychologie du travail**
 - Recherche à comprendre et à expliquer les processus psychiques mis en jeu dans l'activité, avec pour objectif d'aider un collectif professionnel à trouver les ressources pour surmonter les difficultés du travail, en faisant évoluer le travail pour l'adapter à l'homme, la centralité du travail en fait un facteur de développement, de lien social et de créativité de l'individu.
- **L'organisation du travail**
 - Trouve sa source dans le taylorisme et l'organisation prescrite du travail dont l'objectif est la recherche d'efficience. Ce qui conduira à analyser les écart entre le travail prescrit, les moyens alloués et le travail réel.

Au niveau institutionnel

- La définition du ministère du travail (source internet)
 - « Tout ce qui caractérise une situation de travail et qui permet ou freine l'activité des opérateurs. »
- La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail
 - L'enquête périodique « Conditions de travail » vise à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur.
- L'ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
 - Etablissement sous tutelle du ministère du Travail créé en 1973 intervient sur des champs diversifiés : temps de travail, risques psychosociaux, emploi des seniors, GPEC...

Du côté du droit et de la jurisprudence

- Le code du Travail aborde les conditions de travail, indirectement mais sans les définir précisément :
 - « L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, en évaluant les risques professionnels et en proposant des améliorations des conditions de travail ».
 - L'évaluation des risques professionnels (EVRP) s'inscrit dans le cadre de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et santé des salariés. Pour ce faire, il dispose d'un des principes généraux de prévention énoncé dans le Code du travail : l'évaluation des risques (articles L. 4121-2 et L. 4121-3).

Du côté du droit et de la jurisprudence

- Cette exigence réglementaire s'est trouvée renforcée par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 : « **les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un "document unique"** ». « **Les risques professionnels incluent les nouveaux risques dont les risques psychosociaux** ».
- Le code du Travail prévoit qu'au moins une fois par an, l'employeur doit présenter au CHSCT :
 - Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés ;

Du côté du droit et de la jurisprudence

- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (pour satisfaire aux principes généraux de prévention, articles L. 4121-1 à L. 4121-5).

Du côté du droit et de la jurisprudence

- La récente jurisprudence va plus loin
 - Arrêt « amiante » de 2002 : l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat en matière de santé et de sécurité ;
 - Arrêt Mornay 2007 : un projet d'évaluation annuelle de nature à exercer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail : le projet doit être soumis à la consultation du CHSCT, son avis étant transmis au CE pour sa consultation ;
 - Arrêt Snecma Moteurs 2008 : suspension de la mise en œuvre d'une organisation de nature à compromettre la santé et la sécurité, suite aux avis négatifs du CHSCT et du CE et de l'avis de l'expert du CHSCT. Le juge saisi par un syndicat a pu suspendre une réorganisation s'appuyant sur une expertise et des avis motivés.

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il veille également au respect des dispositions légales et réglementaires dans ces matières».
 - Il procède à des inspections régulières, réalise des études et effectue des enquêtes.
 - Il peut déclencher des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Elles sont menées par une délégation mixte.
 - Il peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement.

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à:
 - l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches),
 - l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations),
 - l'aménagement des lieux de travail, des postes, à la durée et horaires de travail (travail de nuit, travail posté)
 - Le CHSCT doit étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail dans l'établissement et peut recourir à un expert agréé (L. 4614-12).

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Le CHSCT doit être informé et consulté :
 - Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
 - Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
 - Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés
 - Sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;

Rôle des IRP et coordination : le CHSCT

- Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...
- Sur l'aménagement des locaux
- Sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur (yc le CE) mais aussi le rapport et le programme annuel sur l'hygiène et la sécurité
- Indépendamment des consultations obligatoires, il peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel le saisissent.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- Rôle et prérogatives du CE : L 2323-1
 - Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, **à l'organisation du travail**, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
 - Le CE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail**, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, **leurs conditions de vie dans l'entreprise** ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires (mentionnées à l'article L 911-2 du code de la sécurité sociale).

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- Information et consultation périodiques du CE dans les entreprises de moins de 300 salariés
 - Le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise (L. 2323-47).
 - Article R2323-9 : le rapport annuel comporte parmi les « autres informations » : les mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements, les mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; l'incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- Information et consultation périodiques du CE dans les entreprises de plus de 300 salariés
 - Une information trimestrielle sur la situation de l'emploi.
 - le rapport annuel d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise ; ce rapport comporte des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés : durée et organisation du travail, temps de travail, congés... mais aussi sur la GPEC, le plan de formation, la situation comparée des hommes et des femmes.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- Le bilan social doit intégrer une partie conditions de travail :
 - L'existence et nombre de CHSCT ; le nombre de réunions par CHSCT ;
 - Les dépenses en matière de sécurité ;
 - L'effectif formé à la sécurité dans l'année, le montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise, le taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente, l'existence et nombre de plans spécifiques de sécurité ;
 - La durée et l'aménagement du temps de travail, l'horaire hebdomadaire moyen affiché, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur, le nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés, ... le nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant, ou de nuit, dont ceux de plus de cinquante ans ;
 - Le nombre de salariés affectés à des tâches répétitives, exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 db à leur poste de travail, exposés à la chaleur, etc.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- Partie transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu, dépenses d'amélioration de conditions de travail, montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.
 - Etc.
- Le CE doit être destinataire du rapport annuel remis au CHSCT ainsi que du rapport du médecin du travail et de celui concernant le service de santé au travail
 - L'information comptable : annuelle et autre.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- La consultation du CE dans le domaine économique et qui a à voir avec l'organisation du travail et les conditions de travail :
 - Le CE doit être consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
 - Sur les projets de nature à modifier l'organisation économique ou juridique : restructuration mais aussi fusion, cession, modification des structures de production, des services, etc.

Rôle des IRP et coordination : le CE (activités économiques)

- La consultation du CE sur les conditions de travail concernant les mesures de portée générale
 - Sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail et du temps de travail, de la technologie, des conditions d'emploi, des qualifications et des modes de rémunération (L. 2323 - 27 à L. 2323 -32) ;
 - Sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (L 2323-6).

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Des domaines communs aux deux instances
 - Le CE peut formuler à son initiative et examiner à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi du personnel ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (L 23 23-1) ;
 - Le CE peut étudier les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formuler des propositions ; il bénéficie à cet effet du concours du CHSCT. Le CE peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur les matières relevant de sa compétence.

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Complémentarité des rôles et des compétences
 - Le CHSCT qui sera aussi informé et consulté sur ces questions a vocation à les traiter jusqu'au niveau individuel (contrairement au CE) ; il agit comme une instance spécialisée du CE.
 - Le CHSCT : un appui au CE dans l'exercice de ses prérogatives et une instance spécifique et spécialisée.
- Et les DP ?
 - Si les DP constatent une atteinte aux droits des personnes à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, ils peuvent saisir l'employeur.

Des interactions à coordonner pour renforcer l'action

- Dans le cas de consultations conjointes (règlement intérieur, projet d'organisation, introduction de nouvelles technologies, etc.)
 - Chaque instance va se centrer sur son domaine de compétences mais au regard de leur rôle respectif la consultation du CHSCT précède celle du CE.
 - L'avis du CHSCT sera transmis au CE.
 - Le CE rend son propre avis en s'appuyant sur celui du CHSCT.

De nouveaux champs à investiguer

- La santé et la sécurité au travail
 - Les nouvelles problématiques du travail portent sur les effets de l'intensification et des exigences demandées, des réorganisations brutales et des modes de management : mal-être, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement, risques psychosociaux (stress) : comment les deux instances peuvent-elles agir ensemble efficacement car :
 - Dans le cas de consultations exceptionnelles, les IRP peuvent évaluer les impacts des restructurations (PSE) au niveau psychique
 - Pour ceux qui vont partir mais aussi pour ceux qui restent.
 - Des nouveaux leviers à investiguer indépendamment de l'accompagnement social obligatoire : enjeux en termes d'atteinte à la santé et à la sécurité.

De nouveaux champs à investiguer

- Le cas de consultations obligatoires périodiques
 - La mise en place de nouveaux systèmes de contrôle de l'activité et d'évaluation des salariés .
- Des instances qui doivent se positionner en demande
 - Le constat de tension et de climat délétère dans l'entreprise, la dégradation des situations de travail et des conditions de vie au travail, d'atteinte à la santé, de stress professionnel doivent conduire les instances à porter ensemble ces questions lors de leurs réunions plénières extraordinaires : les inscrire à l'ordre du jour, impliquer les services de santé au travail, etc.
 - Et ce, afin d'agir sur les causes : organisation du travail, management, gestion RH, etc.

De nouveaux champs à investiguer

- Et pourquoi un droit d'alerte déposé par le CE pour des faits préoccupants de nature à affecter la situation économique de l'entreprise ne pourraient-ils pas porter sur les conditions de travail ?
- Des instances qui doivent communiquer et faire circuler l'information transmise par l'employeur ;
 - Le CE est la première instance destinataire et celle qui reçoit le plus d'informations.
- Des instances qui doivent « tracer » les événements et les faits :
 - Par exemple, suite à la mise en œuvre d'une réorganisation, ce sont les DP qui pourront être les premiers à constater les dysfonctionnements, la surcharge de travail, les mobilités et affectations imposées, etc.

Exemples d'actions à coordonner

- La consultation des 2 instances dans le cadre d'un projet de réorganisation et la question des conditions de travail :
 - L'instauration de nouvelles activités, un déménagement, l'installation de nouveaux équipements, la mise en œuvre d'un nouveau logiciel ou d'un SI, une réorganisation, fusion, filialisation, un regroupement de structures, des modifications dans la durée et de l'aménagement du temps de travail, etc.
 - Réorganisation, restructuration : on entend par réorganisation tout projet de changement important de la structure organisationnelle ; par restructuration tout projet de réorganisation important ayant des conséquences sur l'emploi, et entraînant un PSE.

Exemples d'actions à coordonner

- Une réorganisation avec PSE modifie le processus d'information et de consultation
 - Sans PSE : information et consultation du CE et du CHSCT avec possibilité du recours à l'expert pour le seul CHSCT (qui a un délai de 30 à 45 j pour effectuer son expertise et rendre son rapport) ; à partir de ce rapport le CHSCT remettra son avis et le transmettra au CE qui rendra son avis dans un second temps.
 - Avec PSE : possibilité pour le CE de recourir à un expert sur la partie PSE avec analyse du motif économique : tout PSE (livre I) est associé à un projet d'organisation qui nécessite la consultation du CHSCT. Si le PSE n'est pas liée à une baisse d'activité, la consultation du CHSCT doit porter sur les enjeux en termes de charge de travail notamment.
 - Une réorganisation avec PSE (restructuration) et recours à des expertises CE et CHSCT complexifie le processus qui doit se dérouler selon un certain formalisme.

Exemples d'actions à coordonner

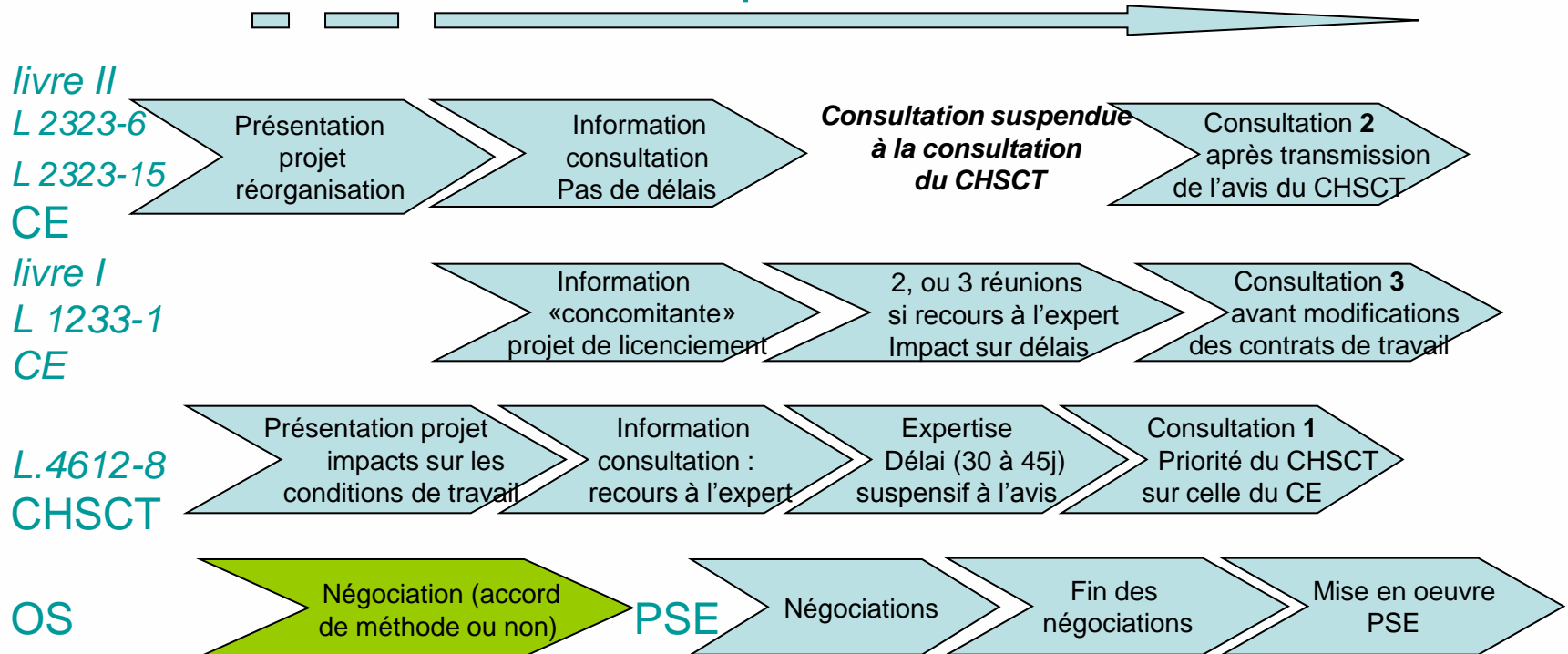
- Les phases du processus :
 - La phase d'information et d'échanges : le démarrage de l'information démarre avec la convocation du CE ou du CCE (primauté du CCE). Elle doit être spécifique pour le CHSCT ;
 - La phase de consultation doit être réelle : il doit y avoir discussion et réponse motivée du chef d'établissement aux observations du CE et du CHSCT ; l'avis du CHSCT précède l'avis du CE, la consultation sur le projet d'organisation précède celle relative au PSE (mais le processus peut être mené concomitamment).

Exemples d'actions à coordonner

- Les moyens à disposition du CHSCT : le recours à une expertise (article 4614-12)
 - Sachant que l'employeur soit oublie la consultation du CHSCT (il y a alors entrave), soit produit un extrait du document remis au CE, soit ne fournit aucune information ;
 - Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, dans 2 cas :
 - Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
 - **En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.**
 - L'employeur qui entend contester l'expertise doit saisir la justice ;
 - Une expertise n'est pas une convention tripartite : la mission est définie entre les représentants des salariés au CHSCT et l'expert.

Les IRP dans le processus d'information-consultation

Temporalité



Exemples d'actions à coordonner

- CE/CHSCT : une stratégie d'action et de coopération à mettre en place
 - Comprendre un projet pour mieux le combattre et être en capacité de proposer des alternatives et des amendements : obtenir l'information, poser des questions ;
 - Comprendre un projet sous toutes ses facettes : stratégie, économie, finances, emploi, compétences, formation, conditions de travail, métiers...
 - Tirer vers le haut le dialogue social dans l'entreprise : faire respecter le rôle des IRP ;
 - Peser à des moments clés : consultations, négociations ;
 - Responsabiliser l'employeur : enjeux santé, sécurité, bassin d'emploi ;

Exemples d'actions à coordonner

- Impliquer les acteurs dans et hors de l'entreprise : inspection du travail, avocat, expert, médecin du travail ;
 - Expliquer aux salariés, communiquer : s'organiser en termes de moyens et de ressources (qui fait quoi) car le temps peut jouer contre les élus, les salariés ne connaissant pas le code du travail ;
 - Une épreuve longue : les élus et DS doivent aussi se protéger (penser à leur santé).
- En cas de PSE
 - Ne pas opposer emploi et travail et ne pas minimiser la consultation du CHSCT sur les questions de l'organisation future et des conditions de travail notamment dans le cas de restructurations « financières » ;
 - Ce que l'on observe : des pressions et une responsabilisation exercées sur le CHSCT, accusé de retarder le PSE et d'agir « contre les attentes des salariés » ; or la mise en œuvre du PSE ne relève pas des prérogatives du CHSCT ; souvent l'employeur "oublie" en amont de consulter le CHSCT et méconnaît l'expertise CHSCT et son caractère suspensif.

Exemples d'actions à coordonner

- Le CE, soutien du CHSCT : 1ère instance informée, le CE peut insister sur la nécessité d'analyser l'organisation et les conditions de travail futures et renvoyer l'employeur à ses obligations
 - Lorsque l'employeur exerce un blocage sur le périmètre d'analyse de l'expert CE (PSE), la question de l'organisation cible et des impacts sur les conditions de travail des salariés est traitée au niveau du CHSCT et fait partie du cahier des charges de l'expert CHSCT ;
 - S'il n'y a pas de PSE, une réorganisation ne peut seule générer le recours légal de l'expert du CE, à moins de déclencher un droit d'alerte et recourir à un expert (mais le droit d'alerte n'est pas suspensif) ;

Exemples d'actions à coordonner

- Des stratégies peuvent consister à gagner du temps et passer sous silence la carence fréquente de l'employeur vis-à-vis du CHSCT et garder cette marge de manoeuvre favorable au rapport de force qui peut s'engager avec l'employeur, notamment en cas de PSE (délit d'entrave);

Conclusion

- Comment mieux intégrer les conditions de travail et la santé au travail dans les projets de réorganisation ?
- Le législateur a décidé de faire intervenir le CHSCT (et le recours à l'expert) en amont d'un projet pour :
 - Anticiper les facteurs de risques et de dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte à la santé ;
 - Proposer en amont des améliorations organisationnelles en vue d'éviter de détériorer les conditions de travail futures,
 - Diagnostiquer les points de vigilance particuliers et évaluer les principaux facteurs de risques ;
 - Aider le CHSCT à formaliser un plan d'actions préventif et correctif à tous les stades de la réorganisation. Organiser le suivi (demander des comptes).

Conclusion

- Une difficulté récurrente concerne le degré d'avancement du projet au moment du démarrage du processus d'information et de consultation des IRP
 - La question de l'organisation et du devenir des salariés (qui partent ou qui restent) n'est pas une priorité au regard des stratégies et des objectifs financiers qui motivent la grande partie des réorganisations et PSE ;
 - L'employeur sous traite sa responsabilité de reclassement des salariés licenciés à des cabinets agréés ; les salariés qui restent, sous le choc de la restructuration et sous couvert de l'emploi sauvegardé, subiront souvent des conditions de travail dégradées et des atteintes à la santé (cf. les études récentes sur la notion de survivant, celui qui n'est pas licencié étant aussi à considérer comme une victime) ;
 - L'information concernant l'organisation cible détaillée n'est donc pas partagée volontairement ou non.

Conclusion

- Comment mieux organiser la coordination des IRP?
 - Lors de ces projets, les IRP doivent se concerter rapidement, échanger et agir au regard de leurs prérogatives concomitamment ;
 - L'exigence des instances en matière d'organisation du travail et de conditions de travail doit être portée par l'ensemble des instances même si une information spécifique et complémentaire à celle remise au CE doit être exigée au niveau du CHSCT
 - Indépendamment du processus (ou parallèlement), le CHSCT peut demander, au titre de ses missions, à être associé aux travaux concernant l'organisation du travail, les conditions de travail et de vie au travail futures des salariés.

Conclusion

- La question des conditions de travail au quotidien ou dans le cadre de projet est complexe face aux nouvelles contraintes et exigences du travail ;
 - Elles nécessitent une montée en compétences de l'ensemble des acteurs, notamment des employeurs qui tendent à réduire la notion de conditions de travail et à privilégier le CE en matière de représentation et d'information. Le CE doit d'autant plus porter cette question des conditions de travail.
 - Pour traiter des problématiques conditions de travail, notamment dans le cadre de réorganisation, le CHSCT ne peut de plus se satisfaire d'une présidence représentée par un membre de la RH ou des moyens généraux et exiger un représentant de l'employeur ayant un réel pouvoir de décision.

MERCI DE VOTRE ATTENTION