



La formation des membres du CHSCT : pour faire face aux enjeux du travail et aux évolutions législatives

Conférence du cabinet AEPACT
Expert CHSCT, organisme de formation CHSCT agréé

Assises du CHSCT
1^{er} octobre 2013



Qui sommes nous ?

- ❖ **AEPACT**
- ❖ **Expert agréé auprès des CHSCT**
- ❖ **Expert libre auprès des IRP (CE/CHSCT) sur des thématiques précises**
- ❖ **Organisme de formation, agréé pour la formation des membres du CHSCT**
- ❖ **Agréé IPRP**

Introduction

- Le CHSCT, une instance légitimée aux prérogatives et aux moyens d'action importants renforcés par la jurisprudence et les évolutions du monde du travail ;
- Mais des moyens de fonctionnement qui ne sont pas à la hauteur des enjeux :
 - Un parallélisme des formes avec le CE qui reste souvent à négocier ;
 - Le CHSCT, toujours le parent pauvre des IRP en termes de fonctionnement et de moyens.

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Rôle du CHSCT : des domaines d'intervention multiples et complexes
 - Article L. 4612-1 : « 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 ».

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Les récentes évolutions législatives
 - Le CHSCT intègre une nouvelle mission relative à la prévention de la pénibilité (L. 4612-2) : « Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. **Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.** »
 - La santé et la sécurité intègre le bien être au travail, la santé mentale, les facteurs de stress :
 - Les risques psychosociaux font partie des risques professionnels et des obligations de l'employeur en la matière ;

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Le CHSCT doit être associé à la recherche de solutions relatives à (Art. L. 4612-4 à 7) :
 - « 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 (et peut recourir à un expert agréé).

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Le CHSCT doit être informé et consulté :
 - Art. L. 4612-8 : « 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 et sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides » (Art. L. 4612-9);

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Sur l'aménagement des locaux ;
- Sur les documents se rattachant à sa mission : le règlement intérieur, le rapport du médecin du travail, le rapport et le programme annuels de prévention des risques professionnels, par exemple.
- Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur, le CE et les DP le saisissent.

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Ses actions
 - analyser les conditions de travail, les risques professionnels, les facteurs de pénibilité
 - procéder à des inspections et visites régulières, réaliser des études, effectuer des enquêtes.
 - déclencher des alertes, des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave.
 - proposer des actions en matière de prévention du harcèlement.

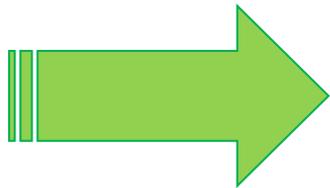


Comment faire ?

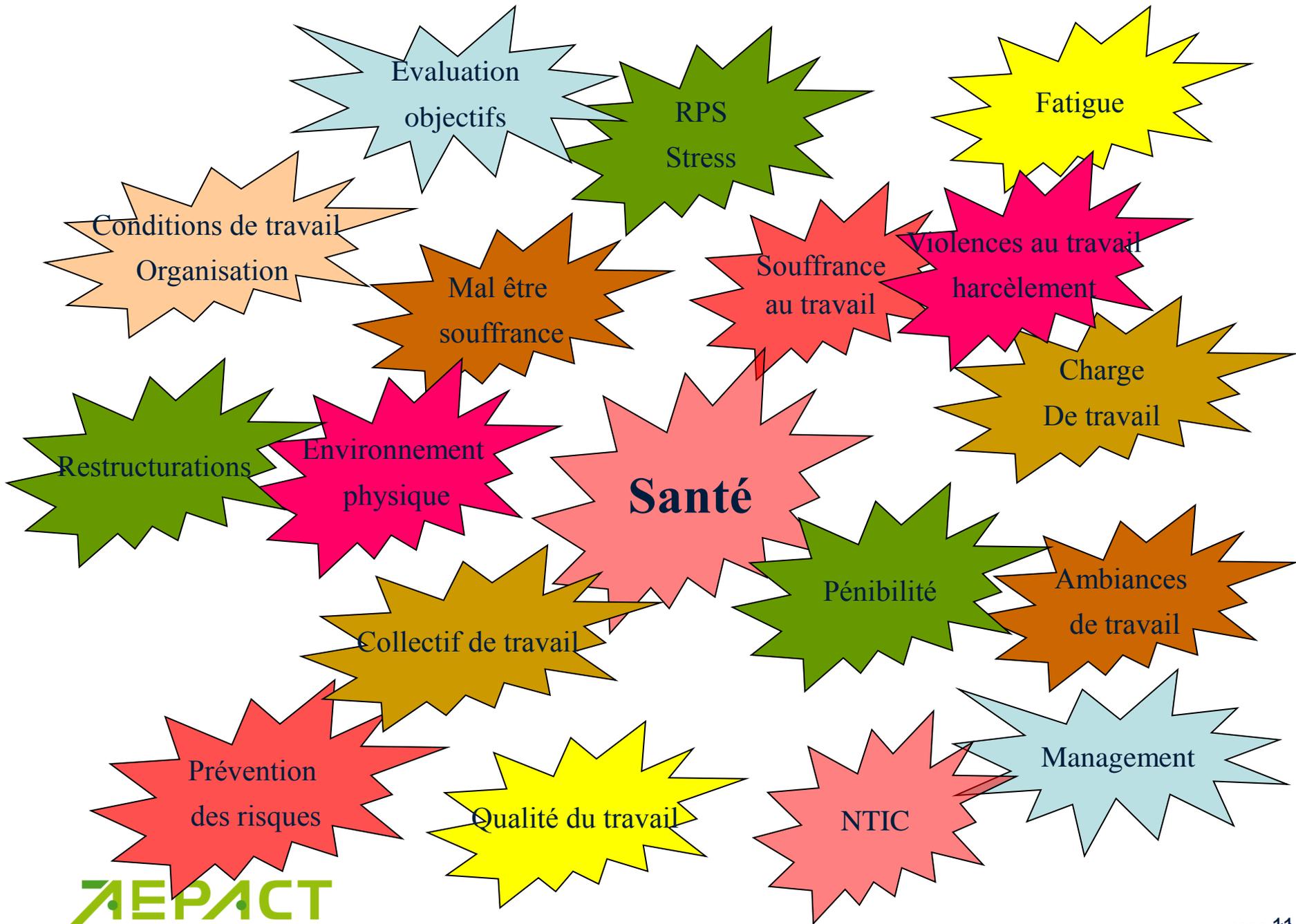
Des élus souvent démunis

Rôle et prérogatives du CHSCT : rappel

- Pour résumer
 - Le CHSCT contribue à la santé, à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ;
 - Le CHSCT analyse et prévient les risques professionnels.



Attention le CHSCT ne doit pas se substituer à l'employeur ni à ses obligations



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).
- CHSCT et restructurations (PSE)
 - L'analyse des impacts sur les conditions de travail : des nouveaux leviers à investiguer indépendamment de l'accompagnement social obligatoire : enjeux des réductions d'effectifs en termes d'atteinte à la santé et à la sécurité.

Des évolutions législatives à s'approprier

- La prévention de la pénibilité : la mission du CHSCT concernant l'analyse des facteurs de pénibilité : comment ?
- L'évolution du processus d'information consultation en cas de PSE suite à la loi sur la Sécurisation de l'emploi : quel impact pour le CHSCT, pour la coordination de l'action des IRP ?
- La possibilité de mettre en place une instance de coordination : Pourquoi faire ? Comment faire ? Quels enjeux ?
- La qualité de vie au travail : un accord interprofessionnel à décliner dans les entreprises : quel rôle du CHSCT ?

Des moyens de fonctionnement encore très limités ...

- Des réunions trimestrielles
- Des titulaires mais pas de suppléants ;
- Des heures de délégation qui ne permettent pas de préparer les réunions, les visites, les enquêtes, etc.
- La difficulté à obtenir l'information nécessaire de la part de l'employeur :
 - Art. L. 4614-9 : « Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections. »

Des moyens de fonctionnement encore très limités ...

- 3 leviers
 - L'accord CE/employeur qui détermine le nombre et le périmètre des CHSCT : des enjeux importants dans les entreprises éclatées sur le territoire ;
 - Le Règlement intérieur du CHSCT : à l'instar de celui du CE, il pourrait formaliser et améliorer les moyens de fonctionnement de l'instance ;
 - La formation : au-delà de la formation légale obligatoire

La formation : un droit à exercer et un outil indispensable pendant la mandature

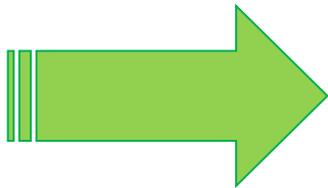
- Le droit à la formation des membres dans le cadre de l'exercice de leur mandat : formation premier mandat et renouvellement
 - Une formation prise en charge par l'employeur
 - Une formation de 3 à 5 jours selon la taille de l'entreprise
 - Une formation qui doit être dispensée par un organisme agréé.
- **Ce n'est pas la direction qui choisit l'organisme ni le nombre de jours**
- **Des formations en inter ou sur mesure pour l'ensemble des membres en « intra »**
- **Des formations complémentaires à demander chaque fois que nécessaire**
 - Sur les risques professionnels, le DU, les RPS, la pénibilité, la qualité de vie au travail, la loi sur la Sécurisation de l'emploi.

La formation initiale : pour quoi faire ?

- Maîtriser le cadre légal de l'instance CHSCT mais aussi des autres IRP : formalisme, mission, prérogatives
- Connaître les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- Monter en compétences sur les notions et les démarches relatives aux conditions de travail, risques professionnels/RPS (stress, souffrance au travail)
- Comprendre les enjeux de l'action du CHSCT dans le cadre des informations consultations en cas de réorganisation, et de restructurations (PSE) : rendre des avis motivés et suivre les réorganisations
- Une formation pour agir : enquête, visites, alertes, accident

Des ressources à mobiliser

- Des membres de droit du CHSCT, à solliciter : services de santé au travail, préventeur des risques, inspection du travail
- Le droit de recourir à des experts agréés



Demandez conseil chaque fois que nécessaire

Merci de votre attention

- **Poursuivons l'échange à notre stand autour d'un verre !**
- **Assises du CHSCT : Stand 7**
- **Loge 143**
- **Consultez notre site pour des informations complémentaires**

www.aepact.com