MISSION ET FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est une instance souvent mal connue des salariés et qui ne peut fonctionner convenablement sans l'oreille attentive des élus de CE. Institution représentative du personnel dotée de pouvoirs délibératifs pour les problèmes de santé, de sécurité, et de qualité de vie au travail, il convient dans un contexte d'actualité sensible aux « risques du métier » de consacrer cette lettre à la présentation des missions et du fonctionnement du CHSCT.

Les risques du métier

Selon une récente étude publiée par le Conseil économique et social, plus d'un Français par jour se donne volontairement la mort au sein de son entreprise. D'après les spécialistes, ce phénomène concerne tous les secteurs, du public au privé, et plus particulièrement les cadres de plus de 40 ans. Si les raisons qui expliquent ce fléau sont aussi nombreuses que controversées (L'Express du 14 mars 2007 "Conditions de travail : un suicide par jour"), pour contenir et prévenir ce type de phénomènes, il existe un outil : le CHSCT (article L 236-2 du Code du travail).

Le CHSCT et le comité d'entreprise

Pour pouvoir fonctionner correctement, le CHSCT a besoin de l'écoute attentive et de la collaboration des élus de CE. En effet, quand il s'agit du salarié, la peur de perdre son emploi encourage toutes formes de dénis vis-à-vis des menaces sur sa santé. En matière des risques sur la santé, les rapports de cause à effet sont longtemps invisibles. C'est ce qui fait de la responsabilité des élus de CHSCT une tâche ingrate. Leur travail est de se substituer, au sens commun, sans pour autant devenir des « gendarmes de la santé des autres ». Le problème de l'élu de CHSCT sera donc de construire, avec les élus et les salariés, une culture commune sur la santé au travail au sein de l'entreprise. C'est via l'analyse collective des situations de « presque accidents » qu'il est possible de dépasser les perceptions individuelles brouillées par ce qui pourrait être appelé « l'idéologie du risque du métier ». On passera donc des savoirs individuels de prudence, à des tactiques et des stratégies collectives de prévention capables de réinterroger les choix d'organisation afin de préserver la santé des salariés.

Une instance de plus en plus sollicitée

Ne serait-ce que du fait de l'évolution constante de la réglementation, le rôle du CHSCT dans l'entreprise va croissant. En effet, le CHSCT doit prévenir les risques les plus variés comme ceux qui sont liés à l'amiante, à la légionellose, à la protection des non-fumeurs, au harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux risques technologiques liés à l'environnement (décret du 17 janvier 2006). Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment pour faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

CHSCT : MODE D'EMPLOI

La création et l'organisation d'un CHSCT est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Les établissements publics de santé et les établissements sociaux et médicosociaux ne font pas exception à cette règle.

Composition

Cette instance est présidée et animée par le chef d'entreprise ou son représentant. Les élus du personnel (au moins un tiers de cadres ou agents de maîtrise) sont élus pour deux ans et peuvent cumuler ce poste avec d'autres mandats. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail, l'ingénieur-conseil de la CRAM (Caisse régionale d'assurance maladie) ou son équivalent pour les entreprises relevant du régime agricole, sont membres de droit et disposent d'une voix consultative.

Réunions

Le chef d'entreprise convoque formellement les membres du CHSCT au moins une fois par trimestre. Il établit l'ordre du jour en collaboration avec le secrétaire. Quand, à l'occasion d'une réunion de CHSCT, un problème se pose sans que des décisions puissent être prises, une mission doit être votée. Les comptes rendus de missions doivent être insérés dans leur intégralité aux procès-verbaux des réunions. Si, suite de cette mission, le problème persiste et qu'il reste important, il est d'usage de procéder à une expertise

Le procès-verbal

Le procès-verbal est une obligation. C'est le secrétaire qui établit les procès-verbaux de réunion et qui les signe. Dans certains établissements, le président du CHSCT peut également signer (à condition de ne pas influencer sur son contenu).

Les prérogatives du CHSCT

Le CHSCT donne son avis pour toute modification concernant la charge de travail, l'organisation du travail, l'aménagement des postes de travail, la durée du travail, l'environnement intérieur et extérieur de l'entreprise. Le CHSCT a aussi une obligation de contrôle pour l'application des normes, des lois, des règlements. Pour chaque accident du travail ou maladie professionnelle, le CHSCT doit mener une enquête et réaliser une analyse présentant les causes. Une fois par an, le CHSCT reçoit du chef d'entreprise un rapport faisant le bilan de l'hygiène et de la sécurité dans l'établissement, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans ce domaine - programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques.

Les moyens d'action

Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel pendant lequel ils peuvent circuler librement dans les locaux afin de dialoguer avec les salariés. Les membres du CHSCT procèdent à des inspections régulières dans l'établissement. Leur fréquence est au moins égale à celles des réunions ordinaires du CHSCT, soit une par trimestre. Ils peuvent également se déplacer à l'extérieur de l'établissement si leur mission le justifie.

Le droit à la formation

Les membres du CHSCT ont un droit individuel leur permettant de suivre une formation nécessaire à l'exercice de leur mandat.

La procédure d'alerte

En cas de risque grave, le CHSCT peut mettre en oeuvre la procédure d'alerte prévue par l'article L.231-9 du Code du travail. Dans le cadre de cette procédure, le CHSCT constate le danger puis il avise l'employeur, d'abord verbalement. Son avis sera consigné ensuite par écrit sur un registre spécial ouvert aux membres de ce comité. Cette formalité mentionne obligatoirement les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que les noms des salariés exposés et la date. L'employeur doit faire une enquête en collaboration avec le CHSCT et prendre les dispositions pour faire cesser le danger.

Le recours à l'expertise

En cas de risque grave ou de projet d'aménagement important, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé, rémunéré aux frais de l'entreprise (L.236-9). Le chef d'établissement ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans les locaux de l'entreprise. L'expert doit recevoir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Il est tenu aux obligations de secret et de discrétion.

LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

Le choix de l'expert

Si tous les experts interviennent sur les conditions de travail, pour bien choisir l'un d'entre eux, les élus doivent se renseigner autant que possible sur le « courant » auquel il appartient. Sur ce point précis, plutôt que réaliser plusieurs expertises (comme on pourrait le faire avec plusieurs médecins spécialisés), il est plus utile de mettre en concurrence plusieurs experts afin de choisir l'approche la plus appropriée du point de vue des élus. Pourquoi ? Parce que deux expertises contradictoires peuvent se discréditer l'une l'autre.

Consensus sur la démarche

A chaque fois que je suis sollicitée pour une mission d'expertise, je demande la réunion de tous les élus, toutes appartenances syndicales confondues et surtout tous points de vue confondus. L'idée est de construire une démarche qui puisse aboutir à un résultat acceptable par tous (surtout vis-à-vis des enjeux). Les enjeux sont toujours plus ou moins les mêmes : s'autorise-t-on, oui ou non, à remonter des « conséquences » (conditions de travail qui menacent la santé des salariés au travail) aux « causes » du problème (l'organisation du travail à l'origine des risques). Le but est de dépasser les clivages pour ne pas les retrouver en fin d'expertise. Sans ce travail préalable, la recommandation de fin de mission peut n'être portée que par quelques-uns et être bloquée par les autres. A partir du moment où il existe un vrai consensus sur la méthodologie à mettre en oeuvre, mon travail d'expert commence.

Aider à « faire vivre » le rapport

Avant même d'arriver au terme de son étude, un expert doit se poser la question de la marge de manoeuvre du CHSCT. Tout expert devrait aider les élus à faire vivre son rapport. Concrètement, à travers son compte-rendu d'expertise, il devrait trouver les moyens d'aider les élus à construire une action. C'est pourquoi, même si la loi m'autorise à tourner les talons dès la restitution officielle du rapport, j'essaie, autant que faire ce peut, de rester conseil et d'accompagner le plan d'action.

Causes et conséquences

Derrière les problèmes de santé au travail et les problèmes de conditions de travail, se cache souvent le problème posé par l'organisation du travail. C'est là que le rapport de force au sein de l'entreprise fait la différence entre agir sur l'organisation du travail ou l'accompagner. L'article du Code du travail L.230-2(*) semble avoir été oublié par beaucoup. C'est aux acteurs concernés de le faire respecter. »

LE POINT DE VUE DU CHEF D'ENTREPRISE

Pour une présidence efficace

Si savoir présider le CHSCT et le faire fonctionner permet de préserver la sécurité du travail, il permet aussi d'influer utilement sur le climat social. Cette instance doit être un espace où problèmes et solutions doivent pouvoir être discutés sans tabou avec les représentants du personnel.

Savoir s'impliquer

Compte tenu des risques encourus par l'entreprise en matière de sécurité, tout employeur devrait s'impliquer personnellement dans la présidence du CHSCT et ne pas systématiquement déléguer cette fonction au directeur des ressources humaines (DRH).

Choisir le bon responsable

La désignation d'un responsable de la sécurité qui maîtrise la réglementation en matière d'hygiène et qui possède de solides connaissances techniques sur la sécurité est une nécessité. Il doit pouvoir élaborer une vraie stratégie de prévention afin d'évaluer au mieux les risques majeurs.

Groupes de réflexion

La constitution, en amont des réunions trimestrielles, de groupes de réflexion, sur des problématiques bien identifiées est un moyen efficace pour mieux prévenir les risques éventuels. Ces groupes peuvent être composés du président ou de son représentant, de quelques membres élus, du responsable de la sécurité et du médecin du travail.

Le besoin de formation

Faute d'information et de formation suffisantes, de nombreux dirigeants se retrouvent dans l'illégalité ou en conflit avec certains élus du personnel. Pourtant, l'employeur ne doit jamais oublier qu'en matière d'hygiène et de sécurité, le chef d'entreprise peut être personnellement tenu pénalement responsable, même s'il n'a pas été directement à l'origine du dommage. Compte tenu des enjeux, tout dirigeant devrait suivre une formation sur « Comment présider un CHSCT ? ».