

## Au sein du CHSCT, vous êtes... ?

- Représentant des salariés (élu employé, ouvrier, maîtrise, cadre, délégué syndical)
- Représentant de la Direction (président, dirigeant, personne invitée : responsable sécurité, ressources humaines...)
- Membre de droit (médecin du travail, inspecteur du travail, agent de la CARSAT, MSA, OPPBTP pour les entreprises du BTP)

## LES QUESTIONS INVESTIES PAR LE CHSCT

### Le périmètre des questions

#### Q1. En complément de l'hygiène et la sécurité, comment sont abordées les conditions de travail en CHSCT ?

- Les conditions de travail ne sont pas abordées
- Les conditions de travail sont abordées sous l'angle des conditions matérielles et techniques : environnement, poste de travail, facteurs d'ambiance, outils, équipement, etc.
- Les conditions de travail sont abordées sous l'angle de l'organisation du travail et de la qualité de vie au travail

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

- Non, les conséquences ne sont jamais discutées en CHSCT
- Cela dépend des orientations, des sujets
- Oui, les conséquences sont systématiquement discutées en CHSCT

### La construction du champ investi

#### Q3. Introduire un nouveau sujet hygiène, sécurité et conditions de travail en CHSCT, c'est ... ?

- Tout le temps difficile
- Certains sujets sont difficiles à aborder, d'autres moins
- Cela ne pose aucune difficulté, quel que soit le sujet

#### Q4. Les sujets abordés en CHSCT sont-ils traités... ?

- De façon individuelle ou comportementale (respect des consignes de sécurité, port des protections individuelles, etc.)
- De façon collective, liés au poste de travail
- De façon collective et globale, en prenant en compte l'organisation du travail

#### Q5. Diriez-vous que les sujets hygiène, sécurité et conditions de travail traités par le CHSCT... ?

- Se restreignent, sont de plus en plus pauvres au fil du temps
- Sont toujours les mêmes, ne progressent pas
- S'enrichissent au fil du temps

## 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 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 positionnement du président

**Q9. Selon vous, quelle importance la direction de votre entreprise accorde t-elle aux questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ?**

- Pour la direction de l'entreprise, les questions hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) ne sont pas importantes
- Les questions HSCT sont plus ou moins importantes (selon les sujets, les périodes, etc.)
- Les questions HSCT sont stratégiques

**Q10. Comment qualifieriez-vous les marges de manoeuvre dont dispose le président du CHSCT de votre entreprise pour répondre et agir aux questions du CHSCT ?**

- Le président n'a aucun pouvoir de décision pour répondre et agir
- Le président peut répondre mais n'a pas ou peu de pouvoir sur l'action
- Le président a tous les pouvoirs pour agir

## LA PLACE ET LA LEGITIMITE DU CHSCT DANS L'ENTREPRISE

### Le positionnement des élus

**Q11. Par rapport aux salariés, diriez-vous que l'attention des élus du CHSCT... ?**

- Porte exclusivement sur le respect des règles de sécurité (ex : imposer à la lettre le respect des consignes de sécurité)
- Porte sur le respect des règles de sécurité avec un questionnement sur le travail (ex : comprendre pourquoi les consignes ne sont pas respectées)
- Porte de manière prioritaire sur le travail (comprendre comment s'exerce l'activité pour mieux comprendre leurs difficultés éventuelles)

**Q12. De votre point de vue, comment qualifieriez-vous l'activité du secrétaire du CHSCT ?**

- Il ne fait que signer l'ordre du jour
- Il contribue à l'élaboration des ordres du jour et à la rédaction des procès verbaux
- Il est force de proposition, anime et assure l'articulation entre les élus

## L'appui des membres de droit

**Q13. Comment qualifieriez-vous l'appui des acteurs institutionnels membres de droit de votre CHSCT ?**

- Il n'y a aucun appui des acteurs institutionnels
- Leur appui (d'un ou plusieurs d'entre eux) est ponctuel
- Un vrai partenariat s'est instauré avec un ou plusieurs d'entre eux

## La "mémoire" du CHSCT

**Q14. Depuis que vous y participez, quel est votre sentiment quant à l'évolution du fonctionnement de votre CHSCT ?**

- Un sentiment de recul, de regression
- Un sentiment de stabilité
- Un sentiment de progression

**Q15. Quant à la traçabilité des actions de votre CHSCT (procès verbaux de réunions, formalisation des analyses, plan d'actions, etc.), vous diriez... ?**

- Il n'existe pas de trace des actions du CHSCT, pas de procès verbaux
- Les seules traces sont les procès verbaux
- Il existe les procès verbaux mais également des traces rendant compte des actions réalisées en dehors des réunions (analyse des accidents du travail, de situations de travail, plan d'actions, etc.)

**Q16. Et de ces traces, ces productions écrites qui recensent ou répertorient l'action du CHSCT (procès verbaux de réunions, formalisation des analyses, plan d'actions,...), vous diriez qu'elles sont...?**

- Inutiles
- Partiellement utiles
- Réellement utiles

## LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

### Les ressources à disposition

**Q17. Lors des réunions, concernant la composition de votre CHSCT, diriez-vous que le rapport entre le nombre de représentants la direction et de représentants les salariés est... ?**

- Quasi systématiquement déséquilibré et cela a une incidence sur les débats
- Selon les réunions, cela dépend
- La plupart du temps équilibré entre les deux représentations

**Q18. Diriez-vous que les moyens qui sont attribués au CHSCT de votre entreprise (local, téléphone, ressources documentaires, assistance, etc.) sont... ?**

- Insuffisants pour un fonctionnement efficace de l'instance
- Font l'objet d'une perpétuelle discussion (attribution ponctuelle mais non acquise)
- A la hauteur des besoins

## Les réunions

### Q19. Comment qualifieriez-vous les réunions de votre CHSCT ?

- Elles sont généralement pauvres en décisions
- C'est très dépendant des points abordés, des sujets traités
- Elles sont généralement riches en décisions

### Q20. Diriez-vous du travail du CHSCT entre les réunions (président et élus) qu'il est... ?

- Inexistant
- Rare ou ponctuel
- Régulier voire systématique (travail d'analyse, de préparation, de mise en œuvre des décisions)

## LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

### L'organisation du travail au sein du CHSCT

#### Q21. Quant à l'usage des heures de délégation, vous diriez que... ?

- Les heures de délégation ne sont pas prises par les élus (ex : méconnaissance de leur utilité) ou ne peuvent pas être prises par les élus (non remplacement au poste ...)
- Les heures de délégation ne sont pas prises à bon escient (ex : pour une enquête accident du travail grave, pour les réunions plénières,...)
- Les heures de délégation sont prises à bon escient et servent à réaliser un travail d'analyse ou à rencontrer les salariés sur leur lieu de travail

#### Q22. Pour décrire l'organisation du travail entre les différents élus du CHSCT, vous diriez... ?

- Qu'il n'y a pas de réflexion et de décision particulière pour organiser le travail à réaliser
- Sur certains sujets, un travail collectif s'organise entre les différents élus du CHSCT
- L'organisation du travail entre les différents élus du CHSCT se fait de manière assez systématique

#### Q23. Quant à la sollicitation par votre CHSCT de ressources externes (autres que les acteurs institutionnels, membres de droit), vous diriez... ?

- Qu'il n'y a pas de sollicitation d'acteurs externes
- Qu'il y a déjà eu sollicitation d'acteurs externes avec une difficulté sur la formulation de la demande et / ou l'appropriation des résultats
- Qu'il y a eu sollicitation d'acteurs externes avec une réflexion sur la formulation de la demande (exemple : construction d'un cahier des charges) et une bonne appropriation des résultats

### Visibilité et information du CHSCT

#### Q24. Diriez-vous que... ?

- Le CHSCT (dans son rôle et ses missions) n'est pas connu par les salariés
- Le CHSCT est connu dans son rôle théorique mais les salariés n'ont pas ou peu de visibilité sur les actions qu'il mène
- Le CHSCT communique sur son rôle et ses actions, ce qui facilite sa mobilisation par les salariés.

#### Q25. Comment qualifieriez-vous l'accès des élus aux informations qui peuvent leur être utiles pour instruire une question ou donner un avis ?

- Ils n'y ont pas accès
- L'accès est partiel, tardif ou inadapté (informations tardives, incomplètes, incompréhensibles, modalité d'accès aux informations inadaptée ou inexistante,...)
- Ils ont accès à l'ensemble des informations qui leur sont utiles au moment voulu

## LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

### La charge de travail des élus

**Q26. Diriez-vous de la charge de travail des élus (en lien uniquement avec leur rôle au sein du CHSCT) qu'elle... ?**

- A tendance à diminuer
- Stagne, reste la même
- A tendance à augmenter

**Q27. Quel est votre sentiment, votre ressenti face à la charge de travail du CHSCT ?**

- Sentiment d'impuissance (on n'y arrive pas)
- Sentiment d'épuisement (on y arrive mais avec peine)
- Sentiment de facilité (on y arrive sans difficulté)

### Les compétences des acteurs du CHSCT

**Q28. Diriez-vous des élus du CHSCT... ?**

- Qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer leur rôle au sein de cette instance
- Qu'ils ne disposent pas de toutes les compétences nécessaires à l'ensemble de leurs missions
- Qu'ils disposent de toutes les compétences nécessaires à l'ensemble de leurs missions

**Q29. Diriez-vous du président du CHSCT... ?**

- Qu'il n'a pas les compétences nécessaires pour exercer son rôle au sein de cette instance
- Qu'il ne dispose pas de toutes les compétences nécessaires à l'ensemble de ses missions
- Qu'il dispose de toutes les compétences nécessaires à l'ensemble de ses missions

## LES ACTIONS MISES EN OEUVRE PAR LE CHSCT

### La construction des actions

**Q30. Lorsqu'il s'agit de mettre en oeuvre des actions, comment le CHSCT procède-t-il ?**

- Il n'a pas de méthode particulière de travail
- Il existe une méthode de travail qui est imposée (de manière unilatérale)
- La méthode de travail est discutée entre l'ensemble des acteurs

**Q31. L'action du CHSCT s'appuie-t-elle sur... ?**

- Des solutions toutes faites sans diagnostic préalable
- Un diagnostic partiel en amont des actions (ex : travail sur les indicateurs sans analyse de terrain)
- Un travail de diagnostic large pour définir les actions les plus pertinentes

### Les méthodes d'analyse

**Q32. En dehors des enquêtes portant sur les accidents du travail, les élus réalisent-ils un travail d'analyse sur le terrain (chantiers, bureaux, ateliers) ?**

- Non, il n'y a pas de travail sur le terrain
- Des visites de terrain sont réalisées, centrées sur la sécurité et sans prendre en compte les situations de travail dans leur globalité
- Un travail d'analyse de terrain est effectué pour comprendre le travail et les difficultés rencontrées par les salariés

**Q33. Comment qualifieriez-vous la collaboration des salariés lorsqu'il y a un travail d'analyse des élus du CHSCT ?**

- Les salariés n'y sont pas associés
- Les salariés valident seulement les résultats de l'analyse
- Les salariés sont associés à toutes les phases de l'analyse

**Q34. Comment sont formalisées ces analyses (visites de terrain, entretiens, observations, analyse documentaire, etc.) ?**

- Il n'y a pas de formalisation des analyses
- La formalisation est réalisée mais n'est pas utilisée comme appui aux échanges lors des réunions
- La formalisation est réalisée, partagée et utilisée comme appui aux échanges lors des réunions

### **La contribution du CHSCT aux projets de l'entreprise**

**Q35. Comment qualifieriez-vous la contribution du CHSCT lorsqu'il y a des projets modifiant les conditions de travail des salariés ?**

- Le CHSCT n'est pas consulté
- Le CHSCT est consulté pour donner un avis mais son effet est plus ou moins limité sur le projet
- La contribution du CHSCT tout au long du projet de changement permet d'orienter ou d'influencer les choix pris

**Q36. Toujours dans le cadre de projets de changement (susceptibles de modifier des conditions de travail des salariés), quelles sont les ressources (méthodes, outils, documents, compétences) dont dispose le CHSCT pour donner un avis argumenté ?**

- Le CHSCT ne dispose d'aucune ressource pour donner un avis argumenté
- Il dispose de ressources partielles ou limitées
- Il dispose des ressources adéquates lui permettant de donner un avis argumenté