

Le point de vue des organisations syndicales sur... Le fonctionnement des CHSCT et DP

Publié le 08/12/11 par ANACT |

Anact.fr est allé à la rencontre des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, MEDEF, CGPME et UPA) pour recueillir leur point de vue sur les améliorations à apporter dans le fonctionnement des instances CHSCT et délégués du personnel.

A quels enjeux les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les Délégués du personnels (DP) doivent-ils aujourd'hui faire face ?

Il est nécessaire aujourd'hui d'avoir une réflexion politique sur les dysfonctionnements de la prévention face aux bouleversements des modes de production et d'organisation des entreprises et de réinterroger le rôle et l'équilibre des diverses institutions représentatives du personnel et leur investissement par les organisations syndicales.

Les CHSCT doivent quitter le statut de l'institution spécialiste à qui on délègue la résolution des problèmes d'atteintes à la santé lorsqu'ils sont constitués. Il devient impératif de réarticuler leur action avec les autres instances de représentation du personnel pour une intervention effective plus en amont sur l'organisation et les conditions de travail. En effet les CHSCT, se retrouvent mal positionnés par rapport aux lieux de décisions stratégiques qui impactent le travail des salariés et sont de plus en plus face à des présidents dépourvus de pouvoir et de marges de manœuvre Ceci qui complexifie et limite leur action.

Concernant les délégués du personnel, beaucoup d'interrogations doivent trouver des réponses : quelle forme de représentation du personnel avec quels moyens et quelle formation dans des entreprises où les élus sont encore soumis à une pression non négligeable de la part de l'employeur. Dans les plus petites entreprises les formes de dialogue social du type commissions paritaires sectorielles ou territoriales doivent être instaurées. Or nous sommes face à un blocage dogmatique de certaines organisations d'employeurs.

PIERRE-YVES MONTELEON (représentant au comité permanent du COCT), JEAN-PIERRE THERRY (secrétaire général de l'[Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés](#) et ancien administrateur de l'ANACT), GILLES LEYENDECKER (formateur CHSCT), [CFTC](#) :

Les questions de santé au travail sont difficiles à aborder dans les entreprises, surtout s'il n'y a pas d'instances de représentation des salariés. Or la carence d'instances est toujours un constat dans de nombreuses TPE et PME. Il s'agit ici d'un premier enjeu à considérer. Autre enjeu : le mandat CHSCT ne doit pas représenter un mandat exclusivement politique, les élus doivent mailler politique et technique.

Ensuite, si les risques classiques sont généralement traités dans les entreprises (même si le H de HSCT gagnerait à l'être davantage), les risques "mous" sont peu abordés : l'organisation du travail reste un tabou et de l'unique prérogative des employeurs.

Or il s'agit d'une dimension incontournable de la santé au travail : quels effets des réorganisations, quel est le lien entre temps de travail et santé, quel impact de l'individualisation dans le travail, comment retrouver des communautés de travail, comment y intégrer les représentants du personnel, quel argumentaire développer face aux risques psychosociaux, etc. ? Enfin, les CHSCT et les DP doivent traiter les risques immédiats mais également anticiper sur les effets à long terme de certaines expositions : comprendre ce qui s'est passé, en garder une trace car il n'existe pas aujourd'hui une réelle traçabilité des produits cancérogènes, par exemple.

HENRI FOREST, secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)



→ **PIERRE-YVES MONTÉLÉON**, responsable santé au travail à la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)



Or il s'agit d'une dimension incontournable de la santé au travail : quels effets des réorganisations, quel est le lien entre temps de travail et santé, quel impact de l'individualisation dans le travail, comment retrouver des communautés de travail, comment y intégrer les représentants du personnel, quel argumentaire développer face aux risques psychosociaux, etc. ? Enfin, les CHSCT et les DP doivent traiter les risques immédiats mais également anticiper sur les effets à long terme de certaines expositions : comprendre ce qui s'est passé, en garder une trace car il n'existe pas aujourd'hui une réelle traçabilité des produits cancérogènes, par exemple.

Les CHSCT, et encore plus les délégués du personnel, sont loin d'être présents dans les entreprises concernées ; les carences de membres sont nombreuses, il s'agit du premier défi à relever. Autre enjeu : être formé, que ce soit pour les membres de CHSCT ou les délégués du personnel. Ces instances doivent être davantage armées pour fonctionner correctement : des avis plus écoutés, des alertes entendues...

BERNARD SALENGRO,
Secrétaire national confédéral
de la CFE-CGC (Confédération
française de l'encadrement -
Confédération générale des cadres)



Le CHSCT doit aujourd'hui être valorisé et intégrer à ses réflexions des questions d'organisation du travail : le fonctionnement de l'entreprise, le management et leurs impacts sur la santé. Une des principales difficultés des cadres est la diminution de leurs marges de manœuvre dans leur travail. Dans le contexte de judiciarisation de la santé au travail, il est fort probable que les principales évolutions des CHSCT viendront de ce côté.

JEAN-FRANCOIS NATON (conseiller confédéral en charge de l'activité Travail/Santé) et YVES BONGIORNO (chargé des conditions de travail, fédération de la métallurgie, administrateur de l'ANACT), [CGT](#) :

Dans le contexte actuel, tout le monde n'a que le mot "CHSCT" à la bouche mais les interrogations restent sur la façon de l'aider à monter en puissance : quelle dynamique ? Quelles formations ?

L'enjeu pour le CHSCT est bien aujourd'hui d'inscrire son action dans l'action syndicale et ainsi faire grandir le syndicalisme sur les questions du travail. Le CHSCT doit monter en charge pour irriguer les autres instances sur ces questions. Les membres de CHSCT et les délégués du personnel ne doivent pas être des experts de la santé mais faire remonter les problématiques liées au travail en mobilisant si nécessaire les experts existants.

Mais ça n'est pas tout car n'oublions pas que 3 salariés sur 4 n'ont pas de CHSCT et les difficultés rencontrées par les délégués du personnel sont largement démontrées. Il convient donc de s'interroger sur les formes de dialogue social les plus efficaces dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Nathalie BUET, [MEDEF](#), administratrice ANACT :

Les réflexions engagées dans le cadre du Plan Santé Travail montrent que les entreprises ont besoin d'outils pour mieux connaître et agir sur les risques professionnels. En effet, les problématiques de prévention des risques sont de plus en plus complexes à appréhender aujourd'hui. Les risques liés, par exemple, à l'utilisation de substances chimiques, nécessitent une technicité importante qui n'existe pas forcément au sein de l'entreprise. Celles-ci doivent donc être aidées pour évaluer leurs risques professionnels, à travers des outils concrets, pragmatiques qui prennent en compte les réalités des entreprises et qui soient adaptés à leur activité. De ce point de vue, l'action des branches professionnelles est primordiale.

Nous devons être vigilants dans le débat actuel sur les risques psychosociaux : l'un des enjeux est de ne pas laisser de côté les aspects dits traditionnels de la prévention des risques professionnels. Par ailleurs, tout le monde n'est pas compétent pour appréhender les RPS du fait de leur complexité et de leurs spécificités.

L'accord interprofessionnel du 24 novembre 2008 sur le stress au travail est important car il contient de nombreuses dispositions sur la démarche à entreprendre et sur les mesures de prévention qui peuvent être mises en œuvre. Si le CHSCT est une instance incontournable pour travailler sur les questions de santé au travail, il ne s'agit pas du seul lieu où ces questions peuvent être abordées (l'ANI rappelle que l'employeur peut faire appel à différents acteurs comme le médecin du travail, des intervenants extérieurs etc.). Certaines questions peuvent renvoyer à l'action du management, par exemple.

Le travail engagé par l'ANACT et les ARACTS pourrait aider les partenaires sociaux à faire un état des lieux, notamment sur les « outillages » existants que les ARACTs ont mis à disposition des CHSCT ces 30 dernières années.

BERTRAND NEYRAND (assistant confédéral chargé de la santé au travail), [FO](#) :

Le CHSCT est encore aujourd'hui le parent pauvre des instances de représentation du personnel. Il existe bien-sûr une diversité d'instances, selon la dimension de l'entreprise, les thématiques prioritaires de santé au travail et la qualité du dialogue social, très variables dans les PME.

Concernant les petites entreprises, des formes innovantes de CHSCT doivent être trouvées, à condition que les employeurs soient volontaires et formés.

Les CHSCT et les DP doivent sortir d'une approche purement technique de la prévention pour en avoir une vision plus large, intégrant l'organisation du travail. Il s'agit d'un véritable tournant à prendre dans le contexte actuel.

S'interroger sur les questions d'organisation du travail constitue un véritable défi pour les trente prochaines années.

Quelle est la stratégie de votre organisation en direction de ces acteurs ?

HENRI FOREST, [CFDT](#) :

Nous devons développer une pratique syndicale autour de l'identification des déterminants du travail qui génèrent les risques ce qui nécessite de décloisonner l'action des représentants du personnel au CHSCT et de les inciter à travailler en réseau. En ce sens nous ne défendons pas la thèse d'une élection au premier degré qui risque de renforcer l'isolement de cette IRP. Le CHSCT ne doit pas avoir une approche exclusivement technique de sa mission. Dans ce cas, le CHSCT est assimilé par les employeurs comme un des outils de management de la sécurité et de la santé au travail dans l'entreprise. Les représentants des salariés au CHSCT doivent absolument préserver leur capacité d'initiative voire d'alerte notamment dans les situations où l'employeur ne remplit pas ses obligations en matière de prévention.

HENRI FOREST, secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)



PIERRE-YVES MONTELEON, JEAN-PIERRE THERRY et GILLES LEYENDECKER, [CFTC](#) :

Première chose, revenir à des éléments fondamentaux comme le document unique : l'évaluation des risques faite par l'employeur est un outil de connaissance et de dialogue pour le CHSCT. Son existence doit être généralisée dans toutes les entreprises.

Ensuite, les CHSCT doivent voir leurs moyens augmenter pour plus d'efficacité : allonger leur mandat, les élire directement avec leurs suppléants, renforcer la formation. De même que pour les DP.

Par ailleurs, la santé au travail ne doit pas rester cloisonnée ; par exemple une démarche de GPEC sur un territoire doit aborder les questions de santé comme un élément essentiel de la négociation. De la même façon, il est indispensable de faire le lien entre conditions de travail et organisation du travail, en sortant du déni qui prévaut depuis trop longtemps.



→ **PIERRE-YVES MONTÉLÉON**, responsable santé au travail à la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)



BERNARD SALENGRO, [CFE-CGC](#) :

Une des difficultés du CHSCT est son élection à deux tours, ce qui en fait trop souvent une chambre d'enregistrement d'informations issues des employeurs. Le passage à une élection directe lui permettrait de retrouver pleinement son rôle.

Aujourd'hui le CHSCT va timidement sur les questions d'organisation du travail ; nous devons accompagner cette évolution pour qu'elle s'amplifie.

BERNARD SALENGRO, Secrétaire national confédéral de la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres)



JEAN-FRANCOIS NATON et YVES BONGIORNO (chargé des conditions de travail, fédération de la métallurgie, administrateur de l'ANACT), [CGT](#) :

La Confédération s'interroge depuis plusieurs années sur la place du travail dans l'action syndicale, cette réflexion traverse les différents temps d'échanges du syndicat. La notion de « travail, santé et protection sociale » mis en avant dans l'organisation correspond à une recherche de cohérence de l'action. Notre objectif est de travailler avec des universitaires, des chercheurs qui nous permettent de mailler nos compétences aux leurs et ainsi de réfléchir au devenir de la santé au travail. Cette approche pluridisciplinaire nous semble indispensable pour aborder toute la complexité des problématiques de santé au travail sur le terrain.

Notre action consiste dans le contexte actuel à revenir aux fondamentaux : comprendre les transformations du travail, remettre en question les formes de management ayant un impact négatif sur la santé des salariés, partir du réel, des situations de travail pour construire l'action syndicale, en étant sur le terrain.



BERTRAND NEYRAND (assistant confédéral chargé de la santé au travail), [FO](#) :

Notre stratégie se situe à plusieurs niveaux : fidéliser les élus en limitant le turn-over afin de



construire leurs compétences dans le temps, leur apporter un socle de connaissances pour les aider à se construire, faire comprendre aux employeurs que l'organisation du travail doit être intégrée aux réflexions sur la santé au travail et montrer à nos élus en quoi l'organisation du travail est une dimension de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail.

Nous avons donc besoin de capitaliser sur les connaissances, les pratiques de nos élus. Ici le rôle des fédérations est prépondérant, à travers notamment leurs connaissances du terrain dans chacun des secteurs.

Georges TISSIÉ, [CGPME](#), directeur des affaires sociales :

Les instances de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT), si elles fonctionnent correctement, peuvent être des éléments favorables au développement des entreprises, y compris les PME. Dans ce cadre, elles peuvent jouer un rôle également positif en matière de prévention des risques professionnels.

Pour cela, toutefois, elles ne doivent pas apparaître aux yeux des dirigeants de PME comme des institutions uniquement facteurs d'obligations administratives supplémentaires. Cela est vrai notamment pour le CE dont la création à partir de 50 salariés oblige à assumer 34 obligations administratives de nature diverse.

Ces règles de fonctionnement inadaptées aux PME expliquent souvent les constats de carence. Donc, si l'on veut que dans le futur ces institutions représentatives du personnel soient pleinement acceptées par l'ensemble des dirigeants de PME, y compris pour concourir à la prévention des risques professionnels, il faudra rapidement adapter les règles précitées aux caractéristiques des PME, ce qui veut dire en particulier diminuer et clarifier les obligations administratives rendues actuellement obligatoires de par la Loi.

A partir du moment où de tels allègements et simplifications auront été effectués, il sera sans doute plus facile, sans qu'il soit nécessaire d'allouer des moyens supplémentaires, d'engager une collaboration efficace, en particulier en ce qui concerne la prévention des risques professionnels, entre la direction de l'entreprise et ces organes représentant les salariés.

Comment et sur quoi outiller les CHSCT et les DP ?

HENRI FOREST, [CFDT](#) :

Les représentants des salariés au CHSCT ont acquis des compétences sur les risques conventionnels qu'il faut consolider mais ils doivent être encore outillés sur les risques organisationnels : comment analyser les situations de travail, dégager les pistes d'améliorations avec les salariés, initier les discussions voire les négociations collectives nécessaires avec l'employeur. Ils doivent savoir s'entourer de compétences pour développer leur action si possible de façon prospective.

HENRI FOREST, secrétaire confédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)



La CFDT a conduit des formations/action sur l'analyse du travail à destination d'élus de CHSCT. Elle engage un vaste programme d'expérimentation dans les entreprises et les fonctions publiques sur le travail. Outre les améliorations concrètes apportées par ce type d'analyse, c'est un réel changement de la posture du militant qui en découle : faire parler le salarié de son travail, comprendre dans chaque situation de travail ce qui est pénible mais également ce qui est réussite, repartir du travail pour approcher les salariés et leur redonner la possibilité d'agir. Par contre, cette approche de l'action syndicale et de la formation est très exigeante bouscule le cadre des formations actuelles et n'a pas encore modifié nos pratiques, même si des expériences régionales montrent une certaine évolution dans nos formations.

PIERRE-YVES MONTELEON, JEAN-PIERRE THERRY et GILLES LEYENDECKER [CFTC](#) :

Le CHSCT a besoin de connaissances techniques pour jouer un rôle politique qui consiste à défendre une communauté de travail par rapport à un chef d'entreprise qui a la responsabilité de la vie et de la mort des salariés ; le CHSCT est là pour lui rappeler ses responsabilités.



La formation syndicale est le premier outil dont disposent les CHSCT et les DP avec une nécessité de faire du sur-mesure.

Concernant les questions d'organisation du travail, la formation est difficile car il n'existe pas une véritable modélisation qui serait une base de négociation. En somme, le CHSCT est le seul spécialiste des conditions de travail, il doit être outillé dans ce sens. Par exemple, sur les risques psychosociaux, il est nécessaire de remettre en cause l'organisation du travail.

Pierre BURBAN, secrétaire général [UPA](#) et Houria SANDAL, conseillère technique [UPA](#) et administratrice ANACT :

Aujourd'hui il existe une prise de conscience collective par rapport aux questions d'exposition aux risques. Les premiers retours d'expériences suite aux Conférences Nationales sur les Conditions de Travail sont là pour en témoigner : les travaux réalisés en matière d'évaluation des risques en sont un exemple. Toutefois les chefs d'entreprises ont besoin d'être outillés sur les questions de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail. Pour cela, il est nécessaire de partir des réalités des entreprises, de progresser à travers notamment l'information et la formation des différents publics, employeurs, salariés et travailleurs indépendants. Les entreprises ont besoin d'appuis techniques pour progresser sur ces sujets. Il existe de nombreux acteurs spécialistes des questions de santé au travail au sein des régions, les services de santé au travail, les CARSAT, les ARACT, Cela constitue de nombreux savoir-faire qui doivent être mieux coordonnés.

Dans le cadre du [deuxième Plan National Santé Travail](#), des thématiques prioritaires ont été définies. Ces priorités se déclinent ensuite différemment selon les régions, en fonction des secteurs professionnels, des risques identifiés comme prioritaires par les branches. Cette maille régionale est la plus pertinente pour décliner des actions adaptées aux besoins des entreprises car c'est à ce niveau que l'on identifie les questions à traiter.

L'accord du 12 décembre 2001 a défini de nouveaux outils de dialogue social adaptés aux entreprises artisanales. Ainsi les commissions paritaires régionales constituées dans ce cadre sont des acteurs clés sachant que pour ces commissions, la sécurité et la santé au travail feront partie des sujets abordés. Il nous faudra alors expérimenter les projets qui pourraient voir le jour notamment dans le cadre de ces commissions, projets sur lesquels nous pourrions capitaliser. Il pourrait être intéressant à cet égard de pouvoir accompagner des régions pilotes dans le cadre de ces expérimentations. Mobiliser toutes les compétences nécessaires pour travailler en réseau au service des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

BERNARD SALENGRO [CFE-CGC](#) :

Le CHSCT est l'instance qui a le plus de poids, étant sur les dimensions conditions de travail, santé au travail et handicap. Or la santé au travail a été historiquement une des premières revendications syndicales. En revanche, il existe une distance entre les discours que l'on entend de la part de spécialistes sur l'outillage des CHSCT et des DP et la réalité du terrain et ses urgences.



La formation dispensée est très disparate même si l'on constate un écueil récurrent : proposer une vision trop technique et pas assez politique du CHSCT. Notre projet est de faire évoluer cette vision. Car il ne suffit pas seulement de se réunir pour faire émerger une solution à un problème de santé au travail, certaines connaissances sont essentielles.

JEAN-FRANCOIS NATON et YVES BONGIORNO, [CGT](#) :

Toute réflexion sur le travail au sein de l'entreprise doit être portée globalement, par chacune des instances de représentation du personnel, le CE, les DP et le CHSCT. Celui-ci est un outil à la compréhension des transformations du travail. Les élus doivent donc être outillés sur cette dimension : comprendre le travail, aller voir les situations de travail, les salariés. Porter un syndicalisme de la feuille blanche, un syndicalisme de l'écoute. Cette dynamique interroge nos pratiques de militants, comme l'a montré la recherche/action menée chez Renault où l'ensemble de l'équipe dirigeante s'est réinterrogée sur sa pratique. Les élus ont également besoin de lieux d'échanges et de partage d'expériences.

N'oublions pas que le CHSCT est une instance de proximité proche des salariés et qu'elle ne doit pas se laisser couper du terrain. L'outillage des élus doit contribuer à en faire des spécialistes du regard sur le travail.

BERTRAND NEYRAND (assistant confédéral chargé de la santé au travail), [FO](#) :

Le besoin essentiel d'outillage se situe sur la formation. Les élus doivent comprendre ce qu'est un CHSCT et les moyens dont il dispose ; nous devons leur donner des connaissances de bases (réglementaires, techniques) avant de leur transmettre des connaissances plus pointues : bâtir un socle pour ensuite construire en hauteur. Ils doivent savoir comment conduire un projet efficace et qui rassemble, sur les problématiques de santé au travail ; se construire une posture qui leur permette de remplir leur rôle. C'est plus difficile pour les nouveaux membres : ils ont tout à apprendre et nos formations doivent être facilement compréhensibles. En revanche, l'outillage doit concerner tant les membres que les présidents des CHSCT.

Propos recueillis par Catherine Pinatel et Jean-Paul Peulet, Réseau ANACT