

CHSCT fonction publique

Espace dissension ou de conciliation

St-Denis, 28 septembre 2016



INTEFP. PP MSSTFP. Max Masse.

INTEFP

Formation statutaire et adaptation au poste des fonctionnaires et agents du Ministère du travail (dont les agents du corps de l'inspection du travail)

Un EPA : 3 missions
(Décret du 13 décembre 2005)

Promotion du dialogue social

Actions de **partenariat et de coopération**, notamment internationales avec d'autres collectivités publiques ou privées dans le domaine du TEPF

LA SSTFP

Actions de formation, de promotion et d'expérimentation



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

- **Direction de projet (en cours), INTEFP, Pôle partenariats**
 - Conseil scientifique et technique du FNP (FPT-FPH)
 - Comité d'experts, Pôle de compétences SST du CNFPT
 - Partenaires : Assises du CHSCT, Préventica, Expoprotection,

- **Professionnel-chercheur - Université de Rouen (SDE-CIVIIC), Professionnel chercheur, Axe1 Professionnalisation et formation des adultes**

- **Ancien membre de CHSCT**



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

La professionnalisation comme vecteur du changement



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

30 ANS CHSCT (PRIVÉ) : UN BILAN CONTRASTÉ

« *En trente ans, le CHSCT est devenu la "bête noire" des directions* » Le Monde

« *sous influence des directions* » Miroir Social

« *un adulte qui a gardé ses souliers d'enfant* » actuel-hse

« *la codécision est-elle pour demain* » Miroir Social

« *véritables partenaires des politiques de prévention* » Travail & sécurité

« *centraux ou nationaux : passer de la centralisation à la coordination* » Alternatives économiques

Transfert des expériences ? Efficience des formations ?



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

LES INTERPELLATIONS DU CHSCT

- Pour une action concertée des membres du CHSCT
(A Deveaux, Médecin du travail, F. Bourdon, Ergonome et syndicaliste. 2014)
- Des CHSCT en devenir dans la territoriale
(C. de Gastines, Santé & Travail. 2015)
- Professionnaliser le CHSCT, un enjeu pour son autonomie d'investigation et sa contribution productive
(N. Delaleau, Anact. 2013)
- Faut-il faire des représentants aux CHSCT des professionnels dans leur domaine ou faut-il plutôt outiller les CHSCT en leur offrant le recours possible à des compétences externes ?
(P. Thobois. Ires. 2011)



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

LE CHSCT → UN OBJET DE RECHERCHE

- A. Mias (sociologue) : *connaissances* des membres de CHSCT et CMR
- PY Verkindt (juriste) : CHSCT et *production de connaissances*
- Anact et B. Dugué (ergonome), CHSCT : entre *dispositif* et *pratiques*
- P. Thobois : complexité des champs d'investigation des membres CHSCT (faut-il les professionnaliser ?)



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

QUELQUES CONSTATS SUR LES CHSCT

Un espace pluri-vocal :

- qui peut prendre l'allure d'une commission technique ou d'une arène où se disputent des intérêts divergents
- Qui devrait être mobilisé sur la définition et les conditions de la santé, la prise en compte réelle du travail, le rapport entre santé et travail
- Qui devraient être un lieu de discussions, d'analyse et de partage d'expériences

Cf. Litim, M. Castejon, C. 2010.



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

QUELQUES CONSTATS SUR LES CHSCT

- Les missions des CHSCT demandent des compétences nombreuses et exigeantes dans les domaines :
 - Législatifs et réglementaires
 - Organisationnels, Techniques,
 - Physiques, Physiologiques,
 - psychologiques
 - ...
- Qui peut prétendre posséder tant de compétences ?

Cf. Litim, M. C. Castejon, C. 2010.



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

QUELQUES CONSTATS SUR LES CHSCT

- Ils sont confrontés à une disproportion stupéfiante entre leurs missions, la réalité de leurs moyens et les compétences nécessaires
- Cette disproportion se répercute dans l'immense diversité de leurs pratiques
- La formation initiale est insuffisante et la formation continue est inexistante

Cf. Litim, M. Castejon, C. 2010.



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats externes

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

La professionnalisation comme vecteur du changement



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

HISTOIRE ORDINAIRE DU CHSCT : L'ADMINISTRATION

[...] Vous avez entièrement raison sur le plan juridique. Les articles 69 et 70 nous donnent obligation de réunir un CHSCT dans un délai de 2 mois et reprenant l'ensemble des points de l'ordre du jour que vous avez demandés.

Comme nous sommes au démarrage de ce CHSCT et de vos mandats, nous allons travailler pendant 4 années ensemble, je m'interroge sur le fait de savoir s'il faut qu'il y ait entre nous une relation juridique ou s'il faut que nous soyons dans une approche plus pragmatique de nos relations.

Vous pouvez effectivement demander à l'administration de réunir le CHSCT sur tout un ensemble de points mais si l'administration n'est pas en mesure de vous répondre et de nourrir un débat constructif, je vois mal comment elle pourrait donner suite à vos différentes demandes [...]



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

HISTOIRE ORDINAIRE DU CHSCT : UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

[...] Sur la question des positions juridiques ou pragmatiques, à ma connaissance nous ne sommes pas assis côte à côte mais bien face à face,

Nous ne sommes pas obligés de nous faire la guerre mais les intérêts ne sont pas les mêmes. Nous nous situons dans ce cadre là.

Le pragmatisme, non.

On va se caler sur les obligations juridiques et nous allons vous demander en priorité, avant de rentrer dans des relations pragmatiques, de respecter les textes.

C'est le préalable et il n'est pas rempli [...]



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

LES « RÉSULTATS » DU CHSCT

- Un CHSCT de 25 personnes (venant de toute la France) de 10h à 19h30
- La matinée à parler d'ordre du jour et de documents impossibles à remettre
- Des sujets bâclés en fin d'après midi (dont la formation des membres du CHSCT)
- Un PV de 98 pages

Pourtant l'amélioration du fonctionnement du CHSCT est régulièrement mise en avant comme une nécessité



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

HISTOIRE EXTRAORDINAIRE 2*

Dans ce centre hospitalier les agents sont dans le travail réel et non dans une posture théorique qui fige les organisations du travail. Il est important par ce biais de redonner du sens au travail et la parole aux agents.

Le CH a construit une démarche très intéressante en associant à tous les niveaux direction, médecins et CHSCT. Pour cette direction et son CHSCT, l'accompagnement au changement doit se nourrir d'un constat partagé et d'une adhésion de la part de tous les personnels médicaux et non médicaux ;

- « *Il faut avant toute chose s'assurer de l'adhésion de ceux qui doivent **vivre ce changement et non le subir*** » précisent le directeur et la secrétaire du CHSCT.
- « *L'implication des personnels en leur donnant la parole a fait émerger des solutions et des mises en œuvre que nous n'avions même pas imaginées et qui, de plus, sont plus économiques que les nôtres* » ajoute le directeur.

Il est aujourd'hui indéniable que la qualité des rapports sociaux au sein des établissements dépend essentiellement de l'investissement du directeur général et de son équipe Il faut pousser et convaincre les directeurs que la qualité du travail passe par la qualité des relations sociales.

* Blog D. Garnier, FO Santé, Négociateur des accords SST 1 et RPS, Membre de la CCHSCT du CSFPH



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats externes

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

La professionnalisation comme vecteur du changement



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

LES POSITIONNEMENTS EN CHSCT

- **Position institutionnelle =**
 - Le droit
 - La lutte des classes
 - Le CHSCT comme arène de négociation...
- **Posture plus « professionnelle » =**
 - Le pragmatisme
 - Le partage des connaissances et des expériences de chacun à partir du travail réel
 - Le souci partagé de la santé des agents...



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

LES ATTENDUS DE PRODUCTION DU CHSCT

- **Efficience =**
 - Aptitude du CHSCT à fournir le meilleur « rendement » pour le collectif de travail, c'est-à-dire le meilleur résultat par rapport à l'investissement
- **Efficacité =**
 - Ce qui produit, l'effet attendu dans de bonnes conditions et sans autre aide et quand la volonté ou l'action sont suivis d'effet en matière de SST



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

LES POSTURES INTERNES EN CHSCT

- **Défiance =**

Crainte méfiante envers quelqu'un ou quelque chose dont on n'est pas sûr ou qui semble présenter un risque, un danger.

Sentiment, attitude de crainte méfiante d'une personne habituellement soupçonneuse, craintive (soit en général, soit dans un type de situation ou dans un domaine donné).

- **Confiance =**

Croyance spontanée ou acquise en la valeur morale, affective, professionnelle... d'une autre personne, qui fait que l'on est incapable d'imaginer de sa part tromperie, trahison ou incompétence

<http://www.cnrtl.fr/lexicographie>



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

LA COMMUNICATION INTERNE

- **Dissension =**

Des oppositions d'idées, de sentiments, d'intérêts, entre des personnes qui s'accompagnent le plus souvent de manifestations d'hostilité

- **Conciliation =**

Un moyen de règlement des conflits collectifs du travail qui a pour but, avec ou non l'aide d'un tiers, de rapprocher les points de vue des parties en conflit

L'action de rapprocher des textes, des idées, des méthodes qui paraissent en opposition pour les faire concorder ou visant à rapprocher des personnes en désaccord d'opinions ou d'intérêts

<http://www.cnrtl.fr/lexicographie>



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

DES RELATIONS INTERNES A PARTAGER ?

- **Conviction =**

Certitude de l'esprit fondée sur des preuves jugées suffisantes ; avec sérieux, avec application, en croyant à ce qu'on fait ou dit ; opinions, idées, principes considérés comme fondamentaux

- **Engagement =**

Mise en train d'une action dans laquelle il y a échange, lutte, rivalité, avec l'intention d'aboutir à un résultat positif ; participation active, par une option conforme à ses convictions profondes, à la vie sociale, politique, religieuse ou intellectuelle de son temps;

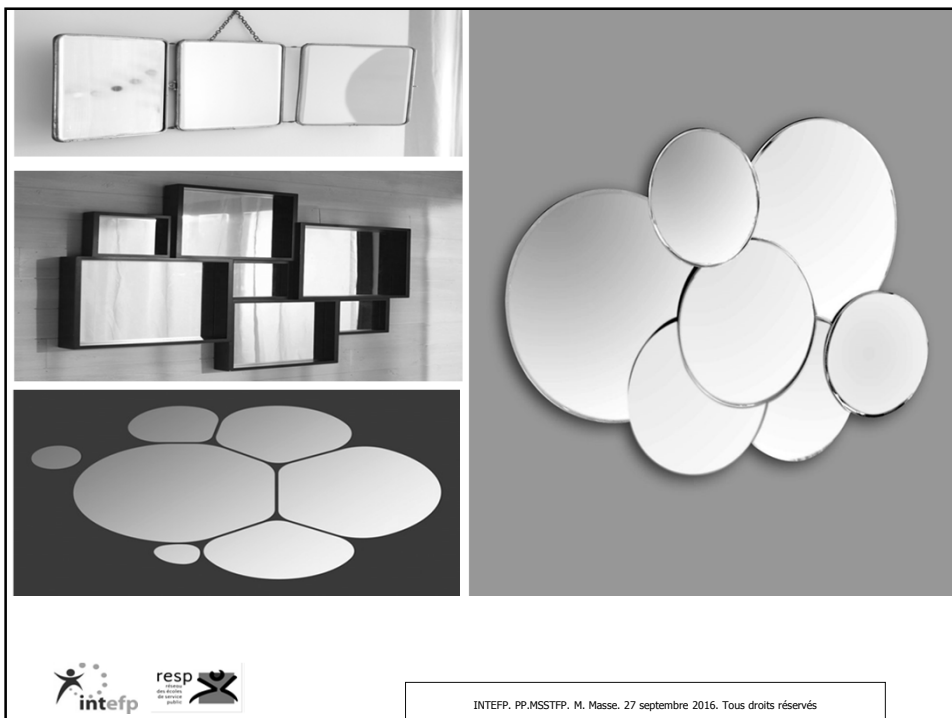
- **Responsabilité =**

Obligation faite à une personne de répondre de ses actes du fait du rôle, des charges qu'elle doit assumer et d'en supporter toutes les conséquences

<http://www.cnrtl.fr/lexicographie>



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.



PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats externes

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

La professionnalisation comme vecteur du changement



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

UN NOUVEAU CADRE POUR L'ACTION EN SST

Construire collectivement-durablement la santé sécurité au travail (RSE)

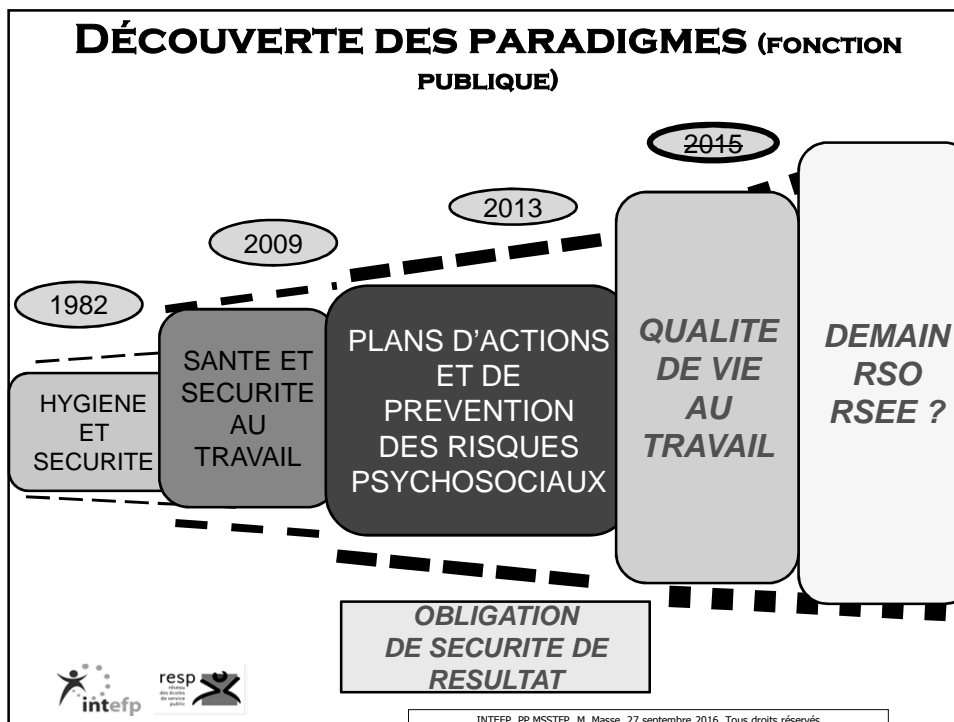
Développer une véritable culture de la santé au travail (2009)

Favoriser le bien-être tout au long de la vie professionnelle (2014)

Concevoir les actions à partir du travail réel (Obligation d'évaluation des risques EVRP-DU et de prévention des RPS)



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés



LA SST (FP) ET SES INSTANCES

→ Une approche globale à deux niveaux distincts et complémentaires

- Les conditions du travail : Comités techniques (CT)
- Les conditions de travail : les CHSCT

intefp resp

INTEFP, PP.MSSTFP, M. Masse, 27 septembre 2016. Tous droits réservés

CT → CONDITIONS [DU] TRAVAIL

- **Organisation et fonctionnement** des administrations, établissements ou services ;
- **Gestion prévisionnelle RH** : effectifs, emplois et compétences ;
- **Règles statutaires** et échelonnement indiciaire ;
- **Évolutions technologiques et de méthodes de travail** ;
- **Politique indemnitaire** ;
- Formation-développement des **compétences et qualifications professionnelles** ;
- **Insertion professionnelle** ;
- **Egalité professionnelle, parité, discriminations** ;
- **Hygiène, sécurité et conditions de travail.**



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

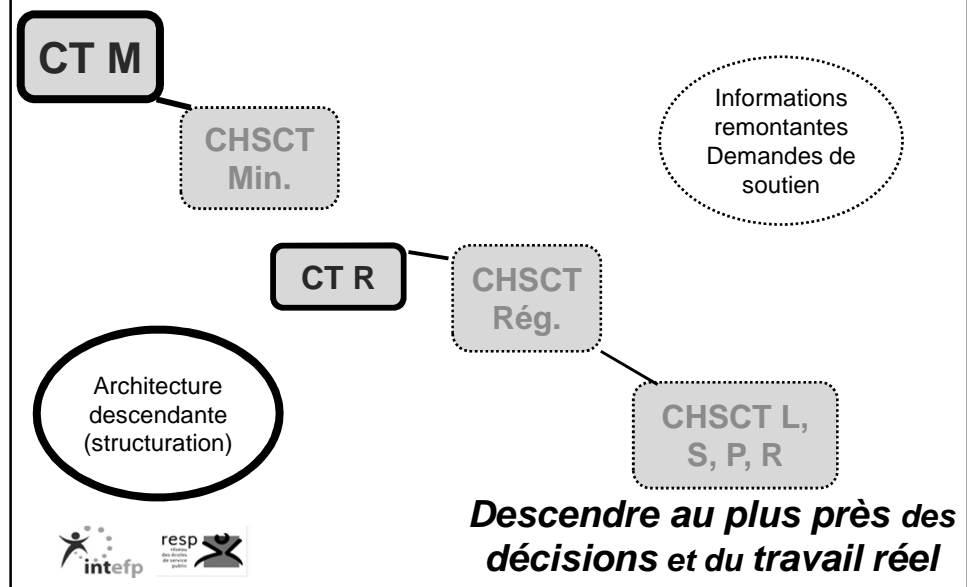
CHSCT → CONDITIONS [DE] TRAVAIL

- **Lieux de travail et annexes** : construction, aménagement, entretien
- **Organisation du travail** : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches ;
- **Poste de travail** : aménagement et leur adaptation à l'homme ;
- **Environnement physique du travail** : bruit, température, éclairage, aération, vibration... ;
- **Durée et horaires de travail** : aménagement du temps de travail, travail de nuit, travail posté ;
- **Nouvelles technologies.**

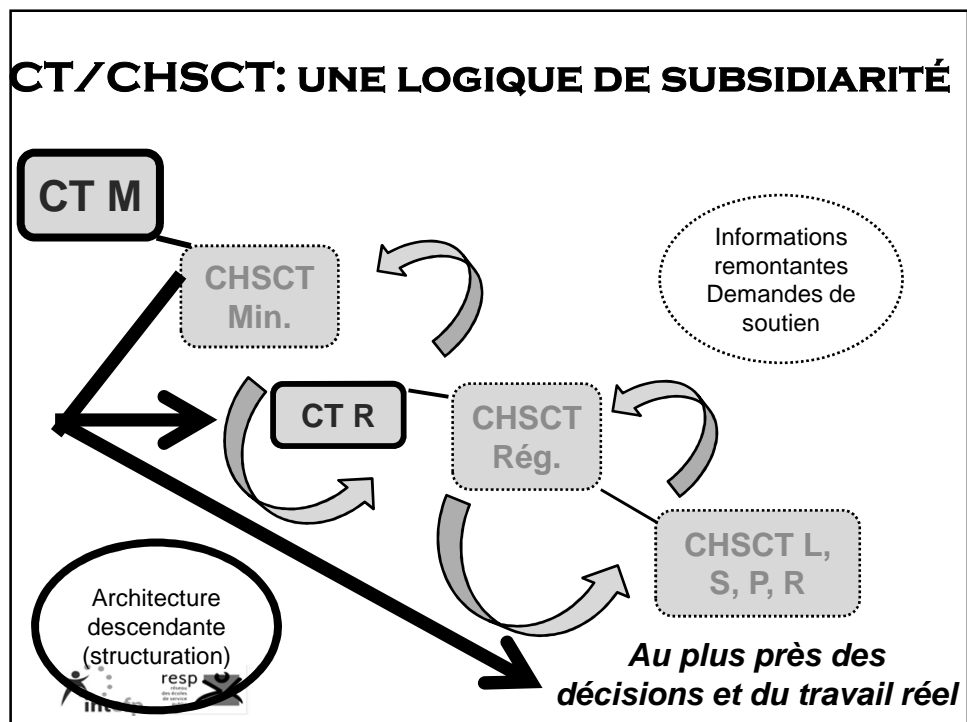


INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

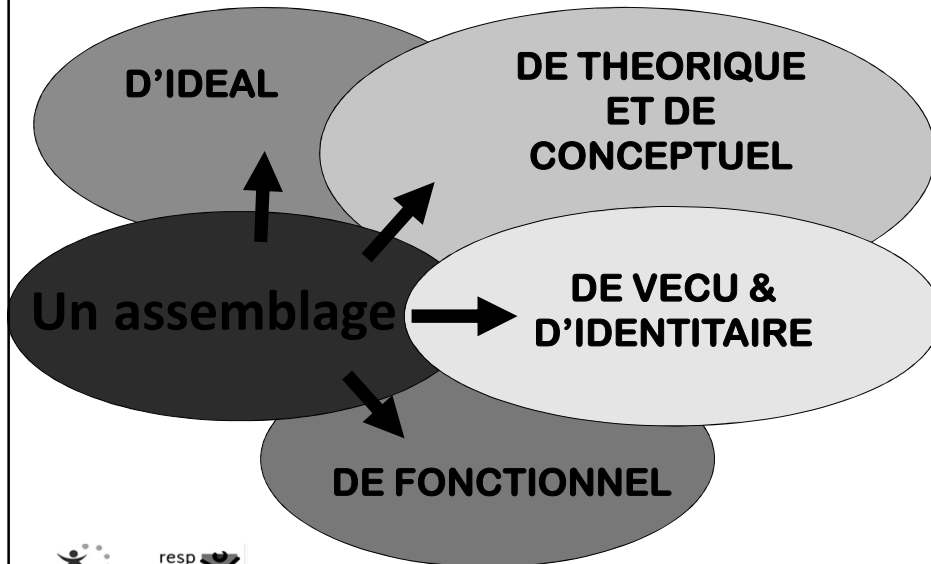
CT/CHSCT: ARCHITECTURE & ARTICULATION



CT/CHSCT: UNE LOGIQUE DE SUBSIDIARITÉ



PENSER LE CHSCT COMME UN DISPOSITIF ?



 
Université de Rouen. Laboratoire CIVIIC. M. Masse. Tous droits réservés. Août 2011.

* D'après les travaux de B. Albero. Univ. Rennes 2.

PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats externes

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

La professionnalisation comme vecteur du changement

INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

CRÉATION D'UN ESPACE DE DIALOGUE POSSIBLE ?

- Entre les conditions du (CT) et de travail (CHSCT)
- Entre les différents niveaux d'acteurs
- Au plus près du terrain pour prendre des décisions
- En parlant et en travaillant sur le travail réel



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

REPENSER LES CONFLITS, CONTROVERSE ET COOPÉRATION EN CHSCT ?

« Ceux qui sont dirigés et ceux qui dirigent ne peuvent avoir les mêmes critères de performance du travail (du point de vue financier ou du travail réalisé) ; ce n'est pas possible.

Le système des institutions de représentation du personnel n'est pas fait pour travailler sur ces questions » (Y. Clot, Conférence Lest mai 2015)

- **Conflits de critères**
- **Controverses de métiers**
- **Coopération conflictuelle**



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

LE CHSCT

- Une opportunité de concertation pour (se)projeter et agir en commun
- Un enjeu de production de connaissances
- Un dispositif de développement individuel et collectif de compétences

Une instance au cœur d'un système : la gestion des conditions du et de travail au plus près des niveaux de décisions et des activités des agents



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

DÉTERMINANTS DE L'ACTION DU CHSCT

Prendre en compte la **dimension collective et durable** des conditions du/de travail à partir de l'ensemble des **situations individuelles** de travail =

- **penser global / agir local ?**
- **universel / contingences ?**



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés.

LA SYNTHÈSE DE L'HÉTÉROGÈNE

- Créer une **communauté de pratiques** : prendre en compte et mobiliser la diversité, l'hétérogénéité des cultures, des pratiques (individuelles et collectives)
- Prendre en compte la **multiréférentialité** : le plurifactoriel, le multicausal... des questions qui se posent
- Réussir la mobilisation du collectif au-delà des mandats actuels (**pluri annualité**)
- Être réactif au **quotidien** : DGI, burn-out, suicide



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

LA CRISTALLISATION DES PRATIQUES

Assumer une **responsabilité collective** : travailler ensemble pour faire face à des enjeux communs de :

- prévention des risques au travail (**hier et aujourd'hui**)
- construction de la santé et de la sécurité au travail (**demain**)



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

RÔLE/ ACTIONS DES MEMBRES DU CHSCT

DEUX FINALITES *DISTINCTES* MAIS COMPLEMENTAIRES :

—► **Pérenniser** le fonctionnement et les actions de l'instance au-delà des mandats (**le collectif**)

—► **Favoriser l'adaptation** aux contextes singuliers du rôle et de l'action de chacun des membres (**les personnes**)



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

PLAN DE L'INTERVENTION

Quelques constats externes

Histoires ordinaire et extraordinaire du CHSCT

Éléments de communication en CHSCT

Un nouveau cadre juridique et organisationnel

Repenser finalités et périmètre d'action du CHSCT

**La professionnalisation comme vecteur du
changement**



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

UN NOUVEAU CADRE D'ORGANISATION POUR LA FORMATION (ÉTAT ET TERRITORIALE)

LOI N°483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

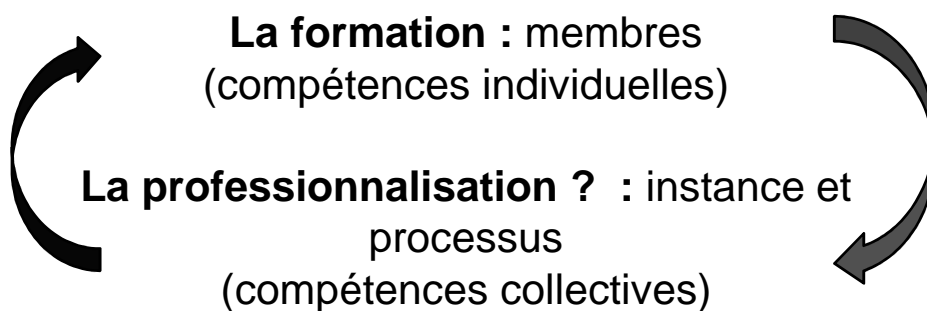
- congé avec traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables pendant la durée de son mandat
- suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'organisme de formation de son choix
- modalités de mise en œuvre de ce congé seront fixées par décret en Conseil d'État.



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

FORMATION / PROFESSIONNALISATION

DEUX DEMARCHES *DISTINCTES* MAIS *COMPLEMENTAIRES* :



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

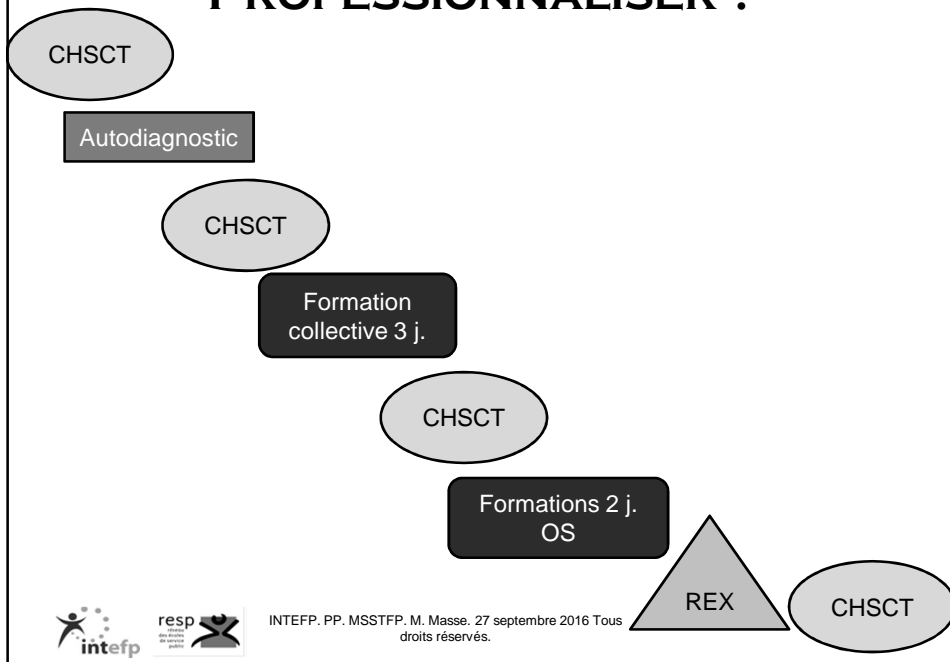
UNE ADAPTATION AU RÉEL

- **Approches ensemblières** : tous les acteurs de la SST (Culture)
- **Formations par population** : ensemble des AP/CP d'un ministère (Intérieur)
- **Formations distribuées** dans le temps (RPS Justice)
- **(Ré)internalisation** de la formation (MEF, Agriculture, Justice)
- **Dispositif de professionnalisation** interministériel des ISST (DGAFP-INTEFP)



INTEFP. PP.MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016. Tous droits réservés

PROFESSIONNALISER ?



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Aract Auvergne (2011). Quel(s) CHSCT(s) pour demain ? Fiches repères pour agir.
- Coutrot, T. (2008). À quoi servent les CHSCT ? Une analyse empirique multi-sources. Institut syndical européen pour la recherche. *Conférence*. Confédération Européenne des Syndicats et Département Santé-Sécurité de l'ETUI-REHS. Bruxelles.
- DARES (2001). « Où sont les CHSCT ? » Dans *Premières synthèses*. n° 16.2. Avril.
- Litim, M. Castejon, C. (2010). « Protéger la santé des travailleurs: pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible ». Dans *Nouvelle revue de psychosociologie*. ERES.
- Nansot, J. -J. (1989). La formation des représentants du personnel aux CHS-CT. *Échange-Travail*. Novembre. PP. 39-41.
- Technologia. (2014). *Guide pratique du CHSCT dans la fonction publique*. Décembre.
- Thobois, P. (2011). Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : Une place à part dans le système de relations professionnelles ? *Étude IRES*.



INTEFP. PP. MSSTFP. M. Masse. 27 septembre 2016 Tous droits réservés.

JE VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION

Max Masse

**Mission Santé-sécurité au travail dans les fonctions publiques
(MSSTFP-INTEFP)**

04 78 87 49 94 / 06 72 27 88 33

max.masse@travail.gouv.fr

<http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/>

Laboratoire CIVIIC

<http://civiic.univ-rouen.fr/?q=node/92>

