

Prendre en compte les évolutions réglementaires et faire valoir les possibilités d'agir des CHSCT

Journées des CHSCT FNCSBA CGT
4, 5 et 6 Octobre 2016

Intervenants :

Sandrine GILLET sgillet@3econseil.fr

Julie RAMILLON jramillon@3econseil.fr



Sommaire

- ❑ **Evolutions législatives récentes qui impactent le fonctionnement des CHSCT :**
 - ❖ Rebsamen
 - ❖ Décret du 29 Juin 2016

- ❑ **Faire le point sur la pénibilité**

- ❑ **Prolonger l'action du CHSCT au moyen de l'expertise :**
 - ❖ Face à la multiplication des sanctions pour non respect des règles de sécurité et à l'augmentation des accidents
 - ❖ Suite à accident grave : l'enquête du CHSCT peut nécessiter un éclairage complémentaire
 - ❖ Souffrance au travail, risques psychosociaux : déclencher une enquête et passer la main à un expert



Les évolutions réglementaires récentes



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

- ❑ Dans les entreprises < 300 salariés et leurs établissements => l'employeur peut mettre en place une Délégation Unique du Personnel (DUP) avec des prérogatives "élargies" impliquant la disparition du CHSCT en tant que tel :
 - ❖ A quel niveau la DUP doit être mise en place ?
 - La DUP est mise en place au niveau de l'entreprise peu important que celle-ci appartienne à un groupe d'au moins 300 salariés
 - Si une telle décision est prise au niveau d'une entreprise à établissements multiples, chacun des établissements distincts doit également mettre en place une DUP
 - En revanche les établissements de moins de 300 salariés appartenant à une entreprise dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés ne peuvent mettre en place une DUP
 - ❖ A quel moment mettre en place une DUP ?
 - La décision de mettre en place une DUP élargie intervient au moment de la constitution ou du renouvellement d'une des instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) c'est-à-dire lors de l'élection CE/DP ou de la désignation des membres du CHSCT
 - Pour que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique, la loi Rebsamen, va jusqu'à permettre aux directions d'entreprise d'imposer cette DUP élargie en décidant seuls de proroger ou de réduire les mandats en cours dans la limite de 2 ans



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

❖ La composition de la DUP :

Nombre de représentants avant / après la loi Rebsamen			
Effectif de l'entreprise	Avant la loi Rebsamen		Depuis la loi Rebsamen
	Nombre de titulaires CE, DP, CHSCT	Nombre de titulaires DUP et CHSCT	DUP élargie CE+DP+CHSCT
De 50 à 74 salariés	8 (3 CE + 2 DP + 3 CHSCT)	6 (3 DUP +3 CHSCT)	(4 titulaires + 4 suppléants)
De 75 à 99 salariés	10 (4 CE + 3 DP + 3 CHSCT)	7 (4 DUP +3 CHSCT)	(5 titulaires + 5 suppléants)
De 100 à 124 salariés	12 (5 CE + 4 DP + 3 CHSCT)	8 (5 DUP +3 CHSCT)	(6 titulaires + 6 suppléants)
De 125 à 149 salariés	13 (5 CE + 5 DP + 3 CHSCT)	9 (6 DUP +3 CHSCT)	(7 titulaires + 7 suppléants)
De 150 à 174 salariés	13 (5 CE + 5 DP + 3 CHSCT)	10 (7 DUP +3 CHSCT)	(8 titulaires + 8 suppléants)
De 175 à 199 salariés	14 (5 CE + 6 DP + 3 CHSCT)	11 (8 DUP +3 CHSCT)	(9 titulaires + 9 suppléants)
De 200 à 249 salariés	15 (5 CE + 6 DP + 4 CHSCT)		(10 titulaires + 10 suppléants)
De 250 à 299 salariés	16 (5 CE + 7 DP + 4 CHSCT)		(11 titulaires + 11 suppléants)

- Ce nombre peut être augmenté par accord
- Un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés parmi **les membres titulaires =>** exercent les fonctions dévolues au **secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT** sans qu'une spécialisation des fonctions soit prévue entre le secrétaire et le secrétaire adjoint
- En l'absence de précision le secrétaire et le secrétaire adjoint => **pourraient éventuellement exercer conjointement les missions de secrétaire du CE et de celui du CHSCT =>** ce sera à la DUP qu'il reviendra de prévoir la répartition des tâches entre le secrétaire et le secrétaire adjoint



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

❖ Réunir la DUP nouvelle formule :

○ Présidence de la DUP :

- En l'absence de précisions légales => revenir aux dispositions applicables aux institutions qui composent la DUP :
 - **Le CE comme le CHSCT sont présidés par l'employeur** qui peut se faire représenter par une personne ayant qualité et pouvoir pour informer et consulter le comité
 - **Concernant le CE =>** le président peut se faire assister par 2 collaborateurs ayant voix consultative, mais cette possibilité n'existe pas pour le CHSCT (il faudrait l'accord de l'instance)
 - **Concernant les DP =>** reçus collectivement par l'employeur qui peut se faire assister par des collaborateurs
- **A noter qu'il ne semble pas possible d'avoir une présidence différenciée selon les question abordées = réunion étant celle de l'instance regroupée => adopter un président unique**
- Afin d'éviter que les réunions deviennent impraticables, **une fois la composition de la délégation patronale ou salariée fixée en début de réunion, elle doit demeurer jusqu'à la clôture de la réunion**

○ Qui convoquer aux réunions de la DUP ?

- Chaque institution conservant ses règles de fonctionnement => les participants propres sont convoqués
- Certaines personnes étrangères à chacune des instances peuvent participer aux réunions
- Possible pour les représentants du personnel de demander l'autorisation à l'employeur de convier toute personne extérieure à l'entreprise



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

- **Comment s'établit le PV des réunions de la DUP ?**
 - La question des comptes rendus et procès verbaux de réunion n'est pas abordée par les textes relatifs à la DUP => plus simple d'établir **un seul PV détaillant si les points relèvent de l'une ou l'autre des institutions**
- **Qu'est ce que l'avis unique de la DUP ?**
 - Lorsqu'est inscrite à l'ordre du jour une question relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT => la DUP émet un avis unique au titre des deux institutions
 - Il semble préférable de retranscrire l'avis dans chaque PV en indiquant que cet avis a été rendu au titre du CE et du CHSCT
- **Recours à l'expert :**
 - Aux termes de l'article L. 2326-5 al 5 du Cdt, **lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et des sujets relevant des attributions du CHSCT => la DUP a recours à une expertise commune**, étant précisé que les experts doivent répondre aux mêmes exigences que l'expert-comptable du CE et l'expert agréé du CHSCT
 - La prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du CE et à celle du CHSCT



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

○ La périodicité des réunions :

- La DUP se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur
 - ↳ Au moins 4 de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des thématiques CHSCT (art L. 2326-5 du Cdt)
- **Attention = un nombre minimum de réunions => la DUP devra être réunie autant que de besoin, sous peine pour l'employeur de commettre un délit d'entrave**
- **L'ordre du jour est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP => les informations-consultations obligatoires (CE et CHSCT) y sont inscrites de plein droit, et cela**
- L'ordre du jour est communiqué aux membres au **moins 8 jours avant la séance**
- Le secrétaire et le secrétaire adjoint **exercent les fonctions de secrétaire du CE et de secrétaire du CHSCT**
- **Les suppléants participent aux réunions avec voix consultative** (art L.2326-5, 7° du Cdt)



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

- Est il possible d'organiser des réunions extraordinaires ?

- Aucune précision n'est apportée par la loi

- ↳ Cependant dans la mesure où chaque institution conserve ses règles de fonctionnement propres, les membres de la DUP pourraient demander une réunion extraordinaire => **mêmes modalités que les membres du CE ou du CHSCT et DP** => possible de demander à être reçus par l'employeur soit collectivement en cas d'urgence, soit individuellement, soit par catégorie (art L. 2315-8 Cdt)
- ↳ Une inconnue persiste sur les modalités de demande de ces réunions extraordinaires
- ↳ De même l'employeur pourra convoquer des réunions extraordinaires en tant que de besoin afin de respecter ses obligations d'information et de consultation



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

- ❑ Dans les entreprises > 300 salariés et leurs établissements => l'employeur peut mettre en place par accord majoritaire le regroupement d'au moins 2 des institutions représentatives :

❖ Différents cas de regroupement peuvent être envisagés :

Délégués du personnel
+
Comité d'entreprise

Comité d'entreprise
+
Comité d'hygiène, de
sécurité et des
conditions de travail

Délégués du personnel
+
Comité d'entreprise
+
Comité d'hygiène, de
sécurité et des
conditions de travail

Délégués du personnel
+
Comité d'hygiène, de
sécurité et des
conditions de travail

↪ Soumis à la signature d'un accord



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

❖ Mise en place de l'instance :

- Cette instance est mise en place lors de la constitution des DP, du CE ou du CHSCT ou lors de leur renouvellement => peut nécessiter la prorogation ou la réduction de certains mandats

❖ Fonctionnement de l'instance fixée par un accord encadré :

- Comme pour la DUP élargie, l'instance de regroupement conserve les attributions de chacune des institutions qui la composent
- C'est l'accord majoritaire de mise en place de l'instance qui fixe les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée, sous réserve de certains minima fixés par l'article L. 2393-1 du Cdt :
 - Le nombre minimal de réunions ne peut être < à **une tous les 2 mois**
 - Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel
 - Le **rôle respectif** des membres titulaires et des membres suppléants
 - Le nombre d'heures de délégation qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat en fonction des effectifs et des compétences de l'instance => le nombre minimum d'heures de délégation dont disposent les élus titulaires est de :
 - 12 h/mois si l'instance regroupe seulement 2 institutions
 - 16 h/mois si l'instance regroupe 3 institutions
- **Le nombre de jours de formation** ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat soit :
 - **5 jours** pour le stage de formation économique dès lors que l'instance comprend le CE (art R. 2325-44 du Cdt)
 - **Et/ou 3 jours** de formation lorsque l'instance commune comprend le CHSCT (art L. 4616-14, L. 4614-15 et R.4614-24 du Cdt)



Loi REBSAMEN

Panorama des situations possibles : Les instances représentatives du personnel peuvent être regroupées

- ❖ L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues par le Code du Travail pour un CE

Effectif établissement ou entreprise	Nb minimum d'élus	Heures de délégation minimum	Heures totales minimum
Regroupement de 3 instances CE/DP/CHSCT			
Moins de 300	5 titulaires et 5 suppléants	16 h	80h
De 300 à 999	10 titulaires et 10 suppléants	16h	160 h
A partir de 1000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants	16h	240h
Regroupement de 2 instances (CE/DP ou CE/CHSCT ou CHSCT/DP)			
Moins de 300	4 titulaires et 4 suppléants	12h	48h
De 300 à 999	6 titulaires et 6 suppléants	12h	72h
A partir de 1000 salariés	8 titulaires et 8 suppléants	12h	96h



Loi REBSAMEN

L'élaboration du règlement intérieur du CHSCT

- ❑ La loi REBSAMEN du 17 Août 2015, (art L.4614-2 du Cdt) prévoit l'obligation pour le CHSCT de se doter d'un règlement intérieur

- ❑ Ce que peut contenir le règlement intérieur du CHSCT :
 - ❖ **Le secrétariat du comité :**
 - Les modalités de désignation du Secrétaire et/ou du Secrétaire Adjoint
 - Le rôle du Secrétaire (élaboration de l'ordre du jour, rédaction des PV, coordination des travaux du comité, organisation des réunions préparatoires, etc)

 - ❖ **Les moyens mis à la disposition du CHSCT :**
 - Le local de réunion
 - Le matériel informatique
 - Les documentations techniques et juridiques (Cass soc 22 oct 2014, n° 13-19427)
 - Les modalités de déplacements et de prise en charge des représentants du personnel (utilisation d'un véhicule de service, remboursement des frais etc)



Loi REBSAMEN

L'élaboration du règlement intérieur du CHSCT

❖ Les réunions du comité :

- L'organisation des réunions préparatoires des réunions trimestrielles (élaboration de l'ordre du jour, résolutions du comité, diffusion des PV, information des salariés, etc)
- Les réunions supplémentaires

❖ Les attributions du CHSCT :

- Le rappel des principaux cas d'information consultation du CHSCT
- La définition des modalités pratiques pour les inspections et enquêtes du comité,
- La coordination avec les autres institutions représentatives du personnel
- Les missions individuelles confiées à des membres du CHSCT etc.



Loi REBSAMEN

L'élaboration du règlement intérieur du CHSCT

❑ Ce que ne peut pas contenir le règlement intérieur du CHSCT :

- ❖ L'allocation d'un budget de fonctionnement
- ❖ La possibilité pour le CHSCT d'inviter aux réunions toute personne qui lui semble qualifiée pour l'assister dans sa mission
- ❖ La fourniture d'un local propre au CHSCT et mettre à la disposition du CHSCT une liste précise de moyens de fonctionnement
- ❖ L'organisation de réunions préparatoires, ce qui impose à l'employeur une sujétion supplémentaire non prévue par la loi
- ❖ Que des questions non portées à l'ordre du jour peuvent être abordées lors de la réunion si la majorité des membres ont voté pour
- ❖ L'accroissement des pouvoirs du secrétaire du CHSCT de façon discrétionnaire
- ❖ La possibilité pour le CHSCT de prévoir des délais de consultation supérieurs aux délais légaux, et la mise en place d'un calendrier de consultation
- ❖ La détermination à l'avance des dates de réunions
- ❖ Que l'ordre du jours doit comporter de façon distincte les points apportés par les membres du CHSCT et ceux apportés par le président



Loi REBSAMEN

Le décret d'application du 29 Juin 2016

- ❑ Le décret d'application de la loi REBSAMEN est applicable depuis le 1^{er} Juillet 2016 :
 - ❖ La transmission de l'ordre du jour de la réunion du CHSCT + les documents s'y rapportant :
 - Pour une réunion CHSCT = au moins 8 jours avant la date de la réunion (art R. 4616-5 du Cdt) => le délai de préparation des réunions est de cet fait réduit
 - Pour une instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) en cas de projet commun à plusieurs établissements de l'entreprise = au moins 8 jours (de 7 jours jusqu'ici)
 - Lorsque le CHSCT est amené à se prononcer sur un projet de restructuration et de compression des effectifs = 3 jours et l'ICCHSCT = 8 jours (contre 7 jours auparavant)
 - ❖ L'avis du CHSCT :
 - En l'absence d'accord, le CHSCT ou l'ICCHSCT dispose d'1 mois pour rendre son avis consultatif
 - En cas de recours à un expert, le délai est porté à 2 mois pour le CHSCT et à 3 mois pour l'ICCHSCT (articles R. 4614-5-2, R. 4614-5-3 et R. 4616-8 du Cdt)
 - Remarque : l'accord visé ici est un accord collectif + signé par l'employeur et un ou plusieurs DS => en l'absence de DS, l'employeur peut conclure un accord avec le CHSCT => l'accord définit notamment un délai de consultation qui ne peut pas être < à 15 jours (article L. 4612-8)
 - Le délai commence le jour de la communication par l'employeur des informations légales nécessaires à la consultation ou, pour le CHSCT uniquement, de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise ((BDES) => passé ces délais, le CHSCT ou l'ICCHSCT est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif



Loi REBSAMEN

Le décret d'application du 29 Juin 2016

○ Les consultations conjointes :

• Quand ICCHSCT et un ou plusieurs CHSCT interviennent :

- Lorsque l'ICCHSCT et des CHSCT doivent rendre un avis sur un même projet => **les CHSCT rendent leur avis en premier + le transmettent à l'ICCHSCT au plus tard 7 jours avant la date butoir de consultation de l'ICCHSCT** (donc 7 jours avant la date à laquelle l'ICCHSCT est réputée avoir été consultée et rendu un avis négatif (délai de 1 mois, ou de 3 mois en cas de recours à un expert))

• Quand CE et CHSCT interviennent :

- Lorsque le CHSCT (ou l'ICCHSCT) et le CE sont consultés sur le même projet => **le CHSCT ou l'ICCHSCT doit transmettre son avis au CE au moins 7 jours avant la date limite de consultation du CE** (7 jours avant la date à laquelle le CE est réputée avoir été consulté et rendu un avis négatif)

❖ Les mandats :

- La loi REBSAMEN avait aligné la durée des mandats des membres du CHSCT sur celle des membres du CE => la durée initiale de 2 ans toujours présente dans la partie réglementaire du Cdt => le décret supprime la référence à la durée de 2 ans
- **Les mandats des membres du CHSCT demeurent renouvelables mais peuvent être prorogés** => après chaque renouvellement du CE, les nouveaux élus peuvent décider à l'unanimité de proroger les mandats des membres du CHSCT pour une durée de 6 mois maximum => permet d'éviter la carence du CHSCT et laisse le temps aux nouveaux élus de s'organiser pour procéder au renouvellement de cette instance



Faire le point sur la pénibilité



2010 : Reconnaissance de la pénibilité

- ❑ La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a introduit des dispositions concernant la pénibilité au travail :
 - ❖ L'obligation de prévention de la pénibilité au travail dans le cadre de l'obligation de générale de sécurité qui incombe à l'employeur (art. L. 4121-11 du Cdt)
 - ❖ La caractérisation de la pénibilité (art. L. 4121-3-1 du Cdt) :
 - Une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé
 - Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail
 - ❖ L'obligation pour certaines entreprises de **négoier un accord d'entreprise ou de groupe ou accord de branche étendu ou plan d'action pour une durée de 3 ans** :
 - ↳ Les entreprises concernées doivent réunir 3 critères :
 - **Catégorie de l'entreprise** : employeurs de droit privé (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc.), établissements publics à caractère industriel et commercial, établissements publics administratifs pour leur personnel de droit privé
 - **Taille de l'entreprise** : 50 salariés ou plus (ou entreprise appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés)
 - **Proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité** : 50 % de l'effectif => le taux passera à 25 % à compter du 1er Janvier 2018
 - ❖ **Un dispositif de prévention, de traçabilité et de compensation** qui s'appuie sur la prise en compte par les entreprises de certains facteurs de risque liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail => **la mise en place d'actions spécifiques**



2010 : Reconnaissance de la pénibilité

❖ Les 10 facteurs de risques professionnels concernés :

Facteurs de risques professionnels	
Contraintes physiques marquées	Manutentions manuelles de charges : toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du Cdt)
	Postures pénibles : positions forcées des articulations
	Vibrations mécaniques : transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps (art. R. 4441-1 du Cdt)
Environnement physique agressif	Agents chimiques dangereux (art. R. 4412-3 et R. 4412-60 du Cdt), y compris les poussières et les fumées
	Activités exercées en milieu hyperbare (art. R. 4461-1 du Cdt)
	Températures extrêmes
	Bruit (art. R. 4431-1 du Cdt)
Certains rythmes de travail	Travail de nuit dans certaines conditions (art. L. 3122-29 à L. 3122-31 du Cdt)
	Travail en équipes successives alternantes
	Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

- ❖ La mise en place d'une **fiche de prévention individuelle des expositions aux risques professionnels pour chaque** salarié exposé, au-delà des seuils prédéterminés, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels
- ❖ Si des effets avérés pour la santé (taux d'incapacité constaté) => **possibilité de départ en retraite à 60 ans**



2014 : Des évolutions

- ❑ **La loi du 20 Janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et ses décrets d'application :**
 - ❖ **L'article L. 4121-3-1 devient l'article L. 4161-1 du Cdt**
 - ❖ **Les risques professionnels susceptibles de constituer des facteurs de pénibilité => seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte pour l'application du dispositif pénibilité (art. L. 4161-11)**
 - ❖ **La définition des seuils d'exposition chiffrés pour chaque facteur de pénibilité => associant une action ou une situation à une intensité et à une durée minimales (art. D. 4161-22) :**
 - **Entrée en vigueur au 1^{er} Janvier 2015** : les activités exercées en milieu, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif
 - **Entrée en vigueur différée : 1^{er} Juillet 2016** : les facteurs de risques professionnels restants
 - ❖ **Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) qui propose d'attribuer des points au salarié en fonction de son exposition aux facteurs de risques professionnels (sur la base de faits potentiels et de seuils limites définis par la loi**
 - ❖ **L'intégration du bilan de la situation de pénibilité dans le rapport annuel et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**



2015 : Des éléments nouveaux

❑ La loi REBSAMEN du 15 Août 2015 et ses décrets d'application :

❖ Le maintien du C3P

❖ La caractérisation de l'exposition par l'utilisation :

- Du dispositif interne à l'entreprise
- D'un accord collectif de branche étendu
- D'un référentiel professionnel de branche homologué (par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires Sociales) :
 - **Présente l'impact des mesures de protection collective et individuelle** sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité
 - **Détermine la périodicité** selon laquelle il doit être réévalué (au maximum 5 ans) (D. 4161-4 du Cdt)
 - **Contient toutes données permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche concernée** exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils

❖ La suppression de l'obligation d'établir les fiches de prévention des expositions à la pénibilité => remplacée par une déclaration annuelle de l'exposition des risques (dématérialisée) :

❖ La réduction du champ d'évaluation de diagnostic du Médecin du Travail



Les impacts des nouveaux textes sur la démarche pénibilité

- ❑ **Nécessité de questionner les points suivants (art. L. 4161-1 et D. 4161-1) :**
 - ❖ **L'identification des risques professionnels et des facteurs de pénibilité** a-elle été effectuée au sein de l'entreprise ?
 - ❖ Les risques professionnels et les facteurs de pénibilité sont-ils **présents au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)** ?
 - ❖ L'évaluation de ces risques professionnels met-elle **en évidence, pour certains salariés, des niveaux d'exposition dépassant les seuils de pénibilité réglementaires**, après application des mesures de protection collective et individuelle ?

- ❑ **Le dépassement d'un seuil de pénibilité = une exposition du salarié à un facteur de pénibilité susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé**



Les missions du CHSCT en termes de prévention des risques de pénibilité au travail

- ❑ **Elargissement des missions à la prévention de la Pénibilité : le CHSCT « procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de Pénibilité » (art L. 4612-2 du Cdt)**

- ❑ **Le CHSCT procède notamment à :**
 - ❖ L'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs
 - ❖ L'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité

Pour ce faire, l'employeur lui présente au moins une fois par an

 - ❖ **Le rapport annuel = le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail** de l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans lequel la question de la prévention de la pénibilité est traitée spécifiquement
 - ❖ **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail = la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, y compris les mesures de prévention en matière de pénibilité** ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût
 - ⇒ **Soumis pour avis au CHSCT et information au CE**

- ❑ **Points de vigilance : Aborder la pénibilité par la prévention (démarche proactive) et dans certains cas par des d'actions correctives et non exclusivement par la mise en œuvre de dispositifs de réparation**



La déclaration annuelle des expositions

- ❑ Depuis le 1^{er} Janvier => **plus d'obligation d'établir de fiche de prévention des expositions**

↳ L'employeur doit désormais **procéder à une déclaration annuelle des expositions**

- ❑ **Qui est concerné ?**

- ❖ Les salariés susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un C3P = **salariés exposés à certains risques définis par décret**
- ❖ **L'identification des salariés concernés => en fonction de l'évaluation de l'exposition** de chaque travailleur au regard de ses conditions habituelles de travail, appréciées, en moyenne, sur l'année



La déclaration annuelle des expositions

□ La déclaration annuelle des expositions :

- ❖ Réalisée *via* la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN)
 - ↳ Transmise aux caisses de retraite chargées de la tenue des comptes pénibilité
- ❖ L'employeur peut toutefois utiliser les postes, métiers ou situations de travail définis par :
 - Un dispositif interne à l'entreprise
 - Un accord collectif de branche étendu
 - Un référentiel professionnel de branche homologué
- ↳ Lorsque ces documents existent, ils aident l'employeur à définir l'exposition des travailleurs aux facteurs de pénibilité en tenant compte des mesures de protection collective et individuelle (art. D. 4161-1 du Cdt)
- ↳ L'employeur qui applique le référentiel pour déterminer l'exposition des salariés est présumé de bonne foi

- ❖ **Exception = établissement par l'employeur d'une fiche individuelle de suivi** indiquant les facteurs de risques professionnels auxquels ces travailleurs sont exposés au-delà des seuils fixés par décret :
 - Pour les travailleurs qui ne sont pas susceptibles d'acquérir des droits au titre du C3P, à l'exception des travailleurs soumis à un suivi de l'exposition à la pénibilité approuvée par arrêté
 - Fiche remise au travailleur au terme de chaque année civile **ou** transmise au travailleur dont le contrat s'achève au cours de l'année civile au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat
 - Fiche conservée par l'employeur par tout moyen pendant 5 ans après l'année à laquelle elle se rapporte



Le Compte Prévention de la Pénibilité

- ❑ **La périodicité de l'évaluation** : Le Cdt ne précise pas à quel moment l'employeur doit procéder à l'évaluation des expositions des salariés aux risques professionnels => la périodicité de l'évaluation en fonction des contraintes de fonctionnement de l'entreprise => au plus tard à l'échéance à laquelle la déclaration doit être effectuée

- ❑ **Que prévoit le dispositif ?**
 - ❖ **Le C3P repose sur la définition de seuils annuels minimums d'exposition** associés à chacun des 10 facteurs de risques cités
 - ❖ **Doit être déclaré par son employeur chaque salarié exposé à au moins un facteur au-delà du seuil fixé + une durée du contrat de travail \geq à 1 mois**
 - ❖ **Permet de bénéficier d'un compte et de cumuler des points au titre d'une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée**
 - ❖ **C3P est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum** (non renouvelables) et permet de financer :
 - **Des formations professionnelles** pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité
 - **Des heures non travaillées** => un travail à temps partiel tout en conservant son salaire
 - **La validation de trimestres d'assurance retraite** (majoration de durée d'assurance), **dans la limite de 8 trimestres** => peut permettre **d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal**
 - ❖ **Les droits sont ouverts tout au long de la carrière**, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non-emploi
 - ❖ **Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale** (départ à la retraite ou décès du titulaire du compte)



Le compte prévention pénibilité : les démarches employeurs



Le Compte prévention pénibilité pour les employeurs

Mon entreprise est concernée

si j'emploie des salariés du régime général ou agricole, exposés à l'un ou plusieurs des facteurs de risques au-delà des seuils fixés



Travail répétitif
900 heures par an



Travail en milieu hyperbare
60 interventions par an



Travail en équipes successives alternantes
50 nuits par an



Travail de nuit
120 nuits par an

» A savoir : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres.

J'évalue l'exposition de mon salarié et la déclare via mon logiciel de paie

A COMPTER DE 2015

J'évalue l'exposition de mon salarié et renseigne les informations correspondantes dans mon logiciel de paie



Les informations renseignées dans le logiciel de paie me permettent de déclarer l'exposition de mon salarié au travers de la DADS, DTS ou du TESA.

J'acquies mes cotisations

et contribue ainsi au financement du dispositif

Une cotisation de base due par toutes les entreprises au titre de la solidarité interprofessionnelle
- due à compter de 2017 par les entreprises privées, agricoles et non agricoles
- taux : 0,01 % de la masse salariale



Une cotisation additionnelle due par les entreprises employant des salariés exposés
- due à compter de 2015 et versée au plus tard le 31 janvier 2016 pour le régime général et le 15 février 2016 pour le régime agricole
- taux différencié selon l'exposition

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	A partir de 2017
Un seul facteur	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs	0,2 %	0,4 %

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur www.preventionpenibilite.fr ou en composant le 36 82



A compter de 2017, j'utilise mon espace personnel



Je dialogue avec mes salariés

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif, pour toute question complémentaire, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou au 36 82



Le compte prévention pénibilité : les démarches salariés



Le Compte prévention pénibilité pour les salariés

Je suis concerné

si je suis salarié du régime général ou agricole, en contrat d'une durée d'au moins 1 mois et exposé à l'un ou plusieurs des facteurs de risques, au-delà des seuils fixés



Travail répétitif
900 heures par an



Travail en milieu hyperbare
60 interventions par an



Travail en équipes successives alternantes
50 nuits par an



Travail de nuit
120 nuits par an

À savoir : le dispositif entre en vigueur en 2015 pour ces 4 facteurs et en 2016 pour 6 autres.

Je cumule des points sur mon compte en fonction du barème établi

A COMPTER DE 2015



à un facteur de risques = **4 POINTS**

à plusieurs facteurs de risques = **8 POINTS**

À savoir : le compte est plafonné à 100 points pour l'ensemble de la carrière d'un salarié. Cas particuliers : pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1955, les points acquis sont doublés.

J'utilise mes points pour réduire mon exposition

A COMPTER DE 2016



Je suis une formation professionnelle qualifiante
2 points = 30 heures de formation
12 points = 300 heures de formation
20 points = 500 heures de formation



Je finance mon passage à temps partiel sans perte de salaire
10 points = 1 trimestre à mi-temps
avec réduction de salaire
(Niveau 0 à 1000 heures/An)



J'anticipe mon départ à la retraite
10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire
(Niveau 0 à 1000 heures/An)

À savoir : les 20 premiers points acquis sont réservés à la formation. Cas particuliers : pour les salariés nés entre 1960 et 1962, seuls 10 points sont réservés à la formation professionnelle et pour les salariés nés avant 1960, aucun point n'est réservé.

Je m'informe et réalise mes démarches



Je m'informe sur www.preventionpenibilite.fr ou en composant le 36 82



A compter de 2016, Je gère mon compte via mon espace personnel



Je dialogue avec mon employeur

Ce document présente de manière simplifiée le fonctionnement du dispositif pour les questions complémentaires, rendez-vous sur www.preventionpenibilite.fr ou le 36 82





La multiplication des sanctions pour non-respect des règles de sécurité : enjeux, limites et perspectives pour les CHSCT



Pourquoi l'employeur préfère sanctionner ?

- ❑ **Parce qu'en sanctionnant l'employeur pense se couvrir sur le plan juridique ...**
- ❑ **Parce que les centres de décision et ceux qui organisent le travail s'éloignent du terrain**
 - ❖ Les managers ne maîtrisent plus le réel des situations et sanctionner donne l'impression de reprendre la main
 - ❖ Le management est lui-même pris dans des injonctions paradoxales, c'est plus simple de se « couvrir » que de remettre en cause le modèle économique et organisationnel
 - ❖ Jeunesse du Management, méconnaissance de l'activité => Modèle du manager exemplaire, mais manque de temps, ne s'inscrit pas dans la durée : c'est plus simple de sanctionner pour montrer que l'on a agit et on n'aura pas à faire face aux conséquences de la sanction
- ❑ **Parce que cela correspond à un modèle du fonctionnement de l'être humain (idéologie)**
 - ❖ Le bâton et la carotte !
 - ❖ Déploiement par les cabinets conseils de méthodes toutes faites « VSM » (visite managériale de sécurité)
 - Observation/échange/transformation... « *engagement du salarié sur son comportement.* »



L'accident : défaut de régulation collective et individuelle

- ❑ La variabilité du travail nécessite de la part des équipes une gestion forte des aléas quasi-quotidienne. De ce fait, les équipes sont amenées à mettre en place des stratégies de régulation pour faire face à la charge de travail et aux aléas.
- ❑ La régulation se fait d'un point de vue social et organisationnel, afin d'assurer le bon fonctionnement du système.
 - ❖ Plus précisément dans l'activité de travail, les régulations sont les modifications du comportement individuel et collectif des opérateurs pour faire face aux exigences des situations.
 - ❖ Il s'agit de construire des compromis entre des contraintes antagonistes afin de répondre aux obligations de production, de réduire les risques d'erreurs, d'incidents, d'accidents ou de débordements. Une des stratégies de régulation est l'entraide.
- ❑ La nature et l'efficacité de ces régulations vont dépendre à la fois de buts et des moyens disponibles mais aussi de la nature de la situation et des responsabilités de chacun. Elles dépendent de marges de manœuvre dont disposent les opérateurs et leurs capacités à s'en servir.



La sanction n'est donc pas la meilleure approche pour changer les comportements

- ❑ **Avant la sanction, pensez « situation » : Quels sont les facteurs qui pèsent sur les comportements au travail ?**
 - ❖ Le comportement de l'opérateur est très fortement influencé par la situation de travail dans laquelle il intervient et par les facteurs organisationnels et humains qui caractérisent cette situation.
 - ❖ Si un comportement non-sûr est constaté, le chemin le plus efficace pour éviter sa répétition est d'éliminer les conditions qui l'on produit.
 - ❖ Cela implique de se donner le temps de l'analyse. Elle permettra, par exemple, de découvrir que les opérateurs contournent les règles de sécurité afin de répondre à la double injonction qui leur est imposée de travailler vite et bien.

- ❑ **L'erreur humaine est par définition non intentionnelle. C'est une action normale qui du fait d'un contexte défavorable (fatigue, manque de formation, conditions de travail dégradées, etc.) produit un résultat non désiré.**
 - ❖ Sanctionner le salarié sur son comportement c'est nier le rôle de l'encadrement pour gérer ces compromis.



La sanction contribue à masquer les dysfonctionnements latents

- ❑ La réaction appropriée suite à un écart est de prendre en compte tous les déterminants organisationnels de la situation.
 - ❖ Si la première intention de la sanction est de renforcer la sécurité, elle va produire l'inverse.
 - ❖ L'organisation devient aveugle et sourde à ses propres défaillances mais aussi aux opportunités de les corriger.

- ❑ Une politique de sanction dans laquelle le collectif de travail n'a pas été impliqué est contre-productive. Elle conduit à définir des comportements acceptables et inacceptables sans consulter ceux qui détiennent l'expertise sur l'activité : les opérateurs et l'encadrement de proximité.

- ❑ La sanction d'une action passée ne garantit pas une attitude plus responsable et engagée envers la sécurité.

- ❑ La réponse passe par la connaissance du travail réel. Une part importante de la performance de la sécurité au quotidien passe par les adaptations et les initiatives : c'est la sécurité gérée.



Agir en prévention en analysant les causes profondes et non les écarts par rapport à la norme

- ❑ Agir durablement sur les accidents du travail, nécessite d'agir en prévention en amont :
 - ❖ Sur les organisations du travail,
 - ❖ Sur les marges de manœuvre des salariés,
 - ❖ Sur les conditions de coopération,
 - ❖ Sur les possibilités de régulation individuelle et collective
 - ❖ D'anticiper les effets des réorganisations en analysant les risques qu'elles peuvent générer en amont (possibilité d'avoir recours à un expert selon les dispositions de l'article L.4614-12 2°)



Exemple de demande d'expertise suite à recrudescence d'accidents et de sanctions

- ❖ « Le CHSCT de XXX a constaté l'existence d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés.
- ❖ En effet, ces derniers mois la fréquence des accidents du travail a beaucoup augmenté :
 - En décembre 2015 : 8 accidents ont été recensés et 5 ont été reconnus : 3 accidents concernent le service production maintenance et 2 le service fusion ;
 - En 2016 à la date du 22 mars, on dénombre 19 accidents dont 10 ont été déclarés et 8 avec arrêt ;
- ❖ Il s'agit à la fois d'un accident grave (salarié en arrêt depuis plus de 3 mois) et aussi d'accidents répétés qui caractérisent un risque grave pour la santé et la sécurité des personnels.
- ❖ Suite à la survenue de ces accidents, la Direction a déployé un plan de sécurité qui généralise le port des EPI (gants, lunettes, chaussures de sécurité) à tous les salariés pénétrants dans la XXX quel que soit le poste du travail occupé et sans qu'aucune étude de poste préalable ne soit réalisée ni que le document unique ne soit mis à jour. Cette généralisation des EPI n'est pas une mesure adaptée voire entraîne une dégradation des conditions de travail des salariés et des risques psychosociaux.
- ❖ De plus, nous constatons que pour la plupart des accidents, les salariés concernés avaient changés plusieurs fois de secteur et/ou d'horaires de travail dans la même semaine.
- ❖ Nous déplorons l'absence d'actions plus globales suite à cette mesure d'urgence.



Exemple de demande d'expertise suite à recrudescence d'accidents et de sanctions ...

- ❖ *Par ailleurs, des demandes répétées d'amélioration des conditions de travail ont déjà été émises par le CHSCT suite à la survenue d'accidents en 2015, notamment au chantier XXX, le 13 novembre 2015 sans que le CHSCT ne soit associé dans la mise en œuvre des actions d'amélioration.*
- ❖ *Dans son courriel du 4 février et dans son courrier du 10 février 2016, l'inspection du travail, vous a rappelé vos obligations d'employeur en ce qui concerne l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de la mise en œuvre des actions de prévention de la santé physique et mentale des salariés. Il rappelle l'importance de combattre le risque à ce source, d'adapter le travail à l'homme, de prendre des mesures de protection collective prioritairement aux mesures de protection individuelle.*
- ❖ *Il rappelle par ailleurs que les enquêtes réalisées par le CHSCT suite aux accidents du travail ne sont pas réalisées dans de bonnes conditions au regard des délais d'information du CHSCT sur les accidents du travail.*
- ❖ *L'augmentation de la fréquence des AT est de notre point de vue liée à la dégradation des conditions de travail, des infrastructures et des équipements, au manque d'effectif, et à la surcharge de travail associée et une organisation du travail inadaptée et cela dans la plupart des secteurs de l'entreprise.*
- ❖ *Au regard de ces éléments (fréquence des accidents en hausse, dégradation des conditions de travail et réponse inadaptée de la Direction avec la généralisation des EPI) le CHSCT est très inquiet et estime qu'il y a un risque grave de détérioration de l'état de santé et de la sécurité des salariés.*



Exemple de demande d'expertise suite à recrudescence d'accidents et de sanctions ...

- ❖ *Les représentants du personnel au CHSCT de XXX , conscients de leur mission visant à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité du personnel et de la complexité de la problématique, décident de recourir à un expert agréé par le Ministère du travail dans le cadre de l'article L. 4614-12 1° du Code du Travail qui ouvre cette possibilité en cas de « risque grave avéré ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ».*

❑ **Le CHSCT demande la réalisation d'une expertise ayant pour objectifs :**

- ❖ *L'analyse des causes d'accident et des mesures mises en place par l'entreprise :*
 - *Analyse de la méthodologie déployée par l'entreprise suite aux accidents du travail ;*
 - *Analyse des mesures de prévention et de protection mises en œuvre au regard des risques identifiés.*
- ❖ *L'analyse des facteurs de risques en lien avec les accidents du travail*
 - *Analyse des processus de dégradation des conditions de travail révélés par l'accidentologie ;*
 - *Identification des difficultés voire de l'absence de régulations par les opérateurs à l'origine des accidents.*
- ❖ *L' aide au CHSCT pour repérer et analyser les situations à risques et pour formuler des mesures de prévention en matière de santé au travail et de sécurité, ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CHSCT sur les particularités de ces situations de travail.*



Suite à accident grave : l'enquête du CHSCT peut nécessiter un éclairage complémentaire



Suite à un accident grave...

- ❑ **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel** (Article L4614-10).
 - ❖ Cerfa n°12758*01 /Autre numéro : 61-2256 (Fiche RELATIVE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL GRAVE - à adresser dans les 15 jours à l'inspecteur du travail, en double exemplaire).

- ❑ **L'enquête du CHSCT peut s'avérer difficile :**
 - ❖ Des freins dans la délivrance d'information,
 - ❖ Des pressions des directions, compte tenu des enjeux pénaux et des autres enquêtes en cours,
 - ❖ Pas toujours de témoins,
 - ❖ Des situations de travail parfois complexes (sous-traitance en cascade, intérim, mis à disposition etc.).

- ❑ **Il est parfois impossible de statuer sur les déterminants les plus proches de la situation de travail qui a conduit à l'accident, en particulier sur l'enchaînement des faits et l'élément déclencheur.**

- ❑ **L'arbre des causes peut s'avérer difficile à reconstituer et il n'y a pas de consensus.**



Suite à un accident grave...

- ❑ Et même lorsqu'il aboutit, on se retrouve souvent dans une impasse quand il s'agit de proposer des mesures de prévention. Car chaque situation de travail est unique (variabilité)...
- ❑ La méthode de l'ADC reconstitue l'enchaînement des faits, en partant de l'accident ou de l'incident et en remontant pas à pas le lien causal qui relie ces faits.
 - ❖ Avantage : construire un ADC suppose le recueil d'un maximum d'informations objectives et vérifiables.
 - ❖ permet de dépasser les interprétations et conclusions hâtives, et prend en compte la complexité du phénomène accident : ni simple effet du hasard, ni résultat de la seule infraction aux règles de sécurité, l'accident résulte d'un enchaînement d'évènements perturbateurs et de leur interaction.
- ❑ Mais si l'enchaînement des faits au sens strict met en évidence une erreur humaine, il devient dès lors indispensable de comprendre, dans un but de prévention :
 - ❖ Ce qui a pu favoriser ce type d'erreur => situations de travail dégradées, de surcharge physique et mentale, qui favorisent l'erreur humaine.
 - ❖ Si cette erreur humaine était raisonnablement prévisible => mettre en œuvre différentes parades à ce type d'erreurs.



Exemple d'une expertise CHSCT menée suite à AT grave

- ❑ **Montage d'un monte-charge sur un chantier de réfection des murs dans un réacteur nucléaire**
 - ❖ Chute de la nacelle à 5m de haut => 2 morts et 1 blessé grave

- ❑ **Le CHSCT donneur d'ordre diligente une enquête**
 - ❖ Enquête ouverte
 - ❖ Recueil d'informations à chaud

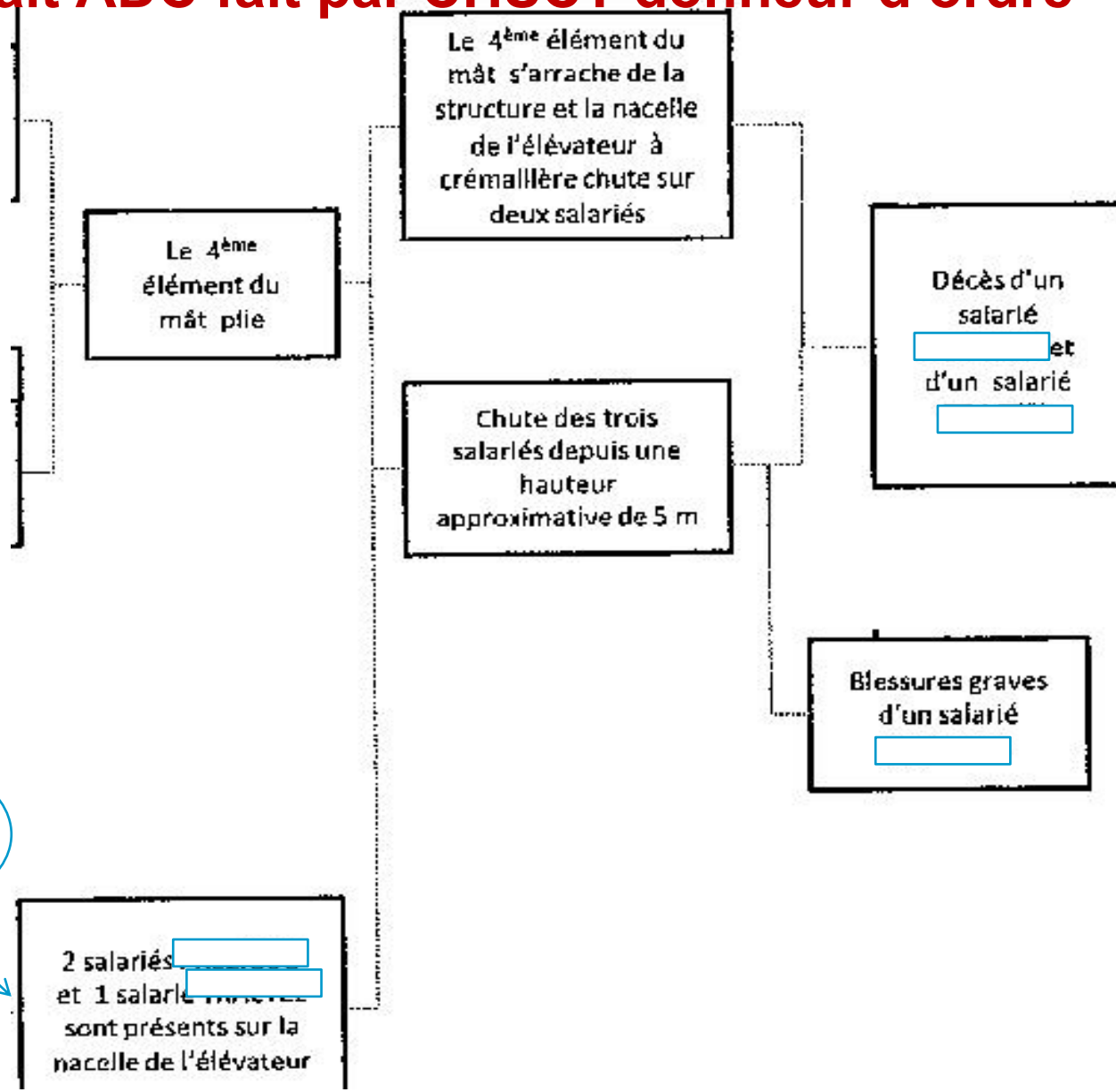
- ❑ **Un des CHSCT sous-traitant rang 1 ouvre une enquête (1 semaine après), et la clôture en décrivant le déroulé supposé des événements.**

- ❑ **Le CHSCT donneur d'ordre contacte les CHSCT sous-traitant, et propose de mandater le même expert CHSCT**
 - ❖ 1 des CHSCT accepte, l'autre ne suit pas.

- ❑ **Blocages des directions :**
 - ❖ expertise démarre chez le donneur d'ordre au bout de 3 mois, pour se terminer au bout de 9 mois, ...l'enquête est clôturée suite aux conclusions de l'expertise.
 - ❖ Elle démarre chez le sous-traitant au bout d'un an pour se clôturer au bout de 2 ans.

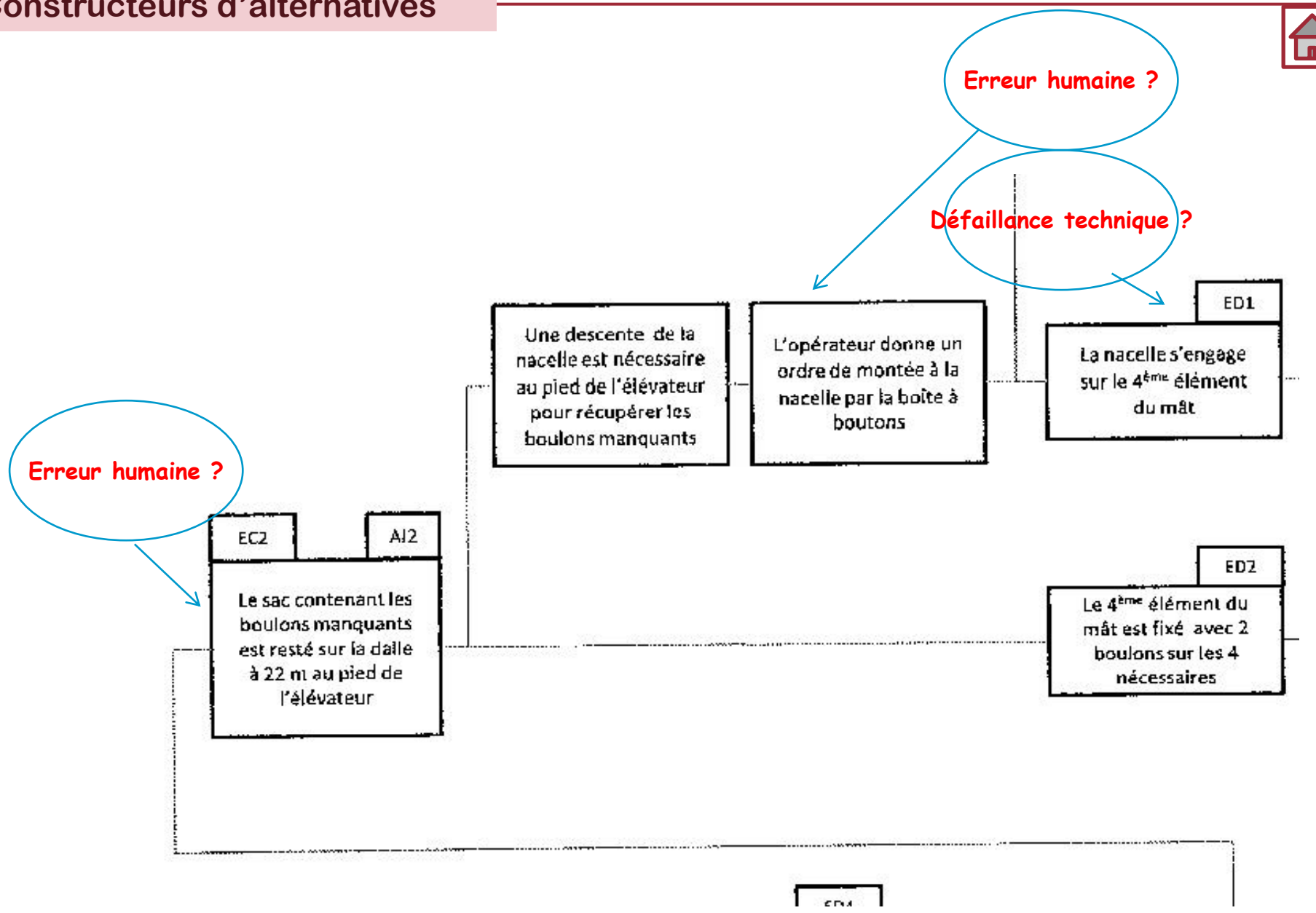


Extrait ADC fait par CHSCT donneur d'ordre



Ecart par rapport au prescrit







Élément non identifié dans l'enquête du CHSCT du sous-traitant rang 1

Prescrit du donneur d'ordre

Situation connue donneur d'ordre

ECO
Le montage de 2 élévateurs à crémaillère est nécessaire dans le cadre du chantier peau composite pour compenser l'indisponibilité du pont polaire

EC4
Les montages sont assurés par la société [] avec une assistance technique []

ED4
1 Seul salarié de la société [] est autorisé à accéder sur le site

L'organisation prévoit le montage des 2 élévateurs en série avec 2 assistances techniques [] par 2 salariés différents

Les activités du montage des deux élévateurs sont critiques et en retard

EC3 **ED3**
Le montage des 2 élévateurs se fait en parallèle avec une seule assistance technique par []

Sous-traitant de rang 2 qui ne dispose pas de CHSCT

Situation connue donneur d'ordre

Situation non reconnue par le donneur d'ordre et le sous-traitant de rang 1



Résultats des expertises

❑ Diagnostics organisationnels

- ❖ Analyse des situations de travail avec la méthode I, Ta, Ma, Mi transposable à toute situation de travail,
- ❖ Modèle de régulation de l'activité : marges de manœuvre/régulations au niveau individuel, collectif de travail, organisation du travail
- ❖ Mise en évidence des défaillances organisationnelles et non des défaillances individuelles,
- ❖ Étude des systèmes de prévention

❑ Recommandations qui privilégient la prévention primaire

- ❖ Au niveau du donneur d'ordre
 - Plusieurs propositions d'évolution des process
 - Élaboration et de mise à jour des plans de prévention
 - Mise en place de contrôles sur le terrain plutôt que documentaires
 - Réduire la division du travail, évaluer les charge de travail et les compétences
 - Passer d'une logique de confrontation à une logique de partenariat avec les sous-traitants
 - Matériel
 - Organisation des secours



Résultats des expertises

❑ Au niveau du sous-traitant

- ❖ Reprise du processus de plan de prévention et (re)formation des « chefs de chantier, conducteurs de travaux, chargés d'affaire » à participer aux visites d'inspection commune des locaux ou aux réunions journalières liées à la co-activité des entreprises présentes sur un chantier.
- ❖ Référentiel de compétences techniques nécessaires aux correspondants QHSE (inventaire des principaux risques et mesures de sécurité à maîtriser pour encadrer la sécurité d'un chantier)
- ❖ Formation à la responsabilité déléguée de pouvoir.
- ❖ Présence aux réunions de co-activité journalière
- ❖ Revoir méthode d'Evaluation des risques (trop complexe et ne permet pas appropriation par le CHSCT et les salariés exposés)
- ❖ Droit à la consultation sur le DUER pour le CHSCT
- ❖ Matériel : formation du personnel interne, autorisations de conduite
- ❖ Organisation du travail qui garantit l'adéquation des ressources à la tâche.
- ❖ Evaluation des risques organisationnels
- ❖ Rappel des rôles et missions d'un CHS-CT, recommandations sur les Moyens de fonctionner
- ❖ L'accueil sécurité



Apports et limites de l'expertise...

❑ Limites, nécessitant que le CHSCT démarre rapidement son travail d'enquête

- ❖ *Délai de démarrage => témoins dispersés dans la nature ou qui ne veulent plus parler (pressions directes ou indirectes), posture de protection des directions,*
- ❖ *Tous les CHSCT ne suivent pas forcément*
=> Des «trous dans la raquette »...

❑ Avantages

- ❖ *Prise en compte de l'état de la réflexion et des connaissances existantes au sein de l'entreprise et dans la littérature technique et scientifique (références réglementaires et normatives).*
- ❖ *Prise en compte de l'aspect réel des conditions de travail, analyse de situations particulières et généralisation.*
- ❖ *Proposition de voies d'interprétation nouvelles alimentant la réflexion du CHSCT*
 - Analyse plus large que les déterminants immédiats de l'accident,
 - Étude du système de prévention,
 - Permet au CHSCT de faire des préconisations (prévention primaire, secondaire etc.)
- ❖ *Propositions d'actions ou de réflexions (qui ne sont pas des solutions toutes faites) favorisant des débats au sein du CHSCT.*
- ❖ *Démarche appropriable, apport de connaissances et de pratiques pour le CHSCT.*



Risques psychosociaux : recueil d'indicateurs préalables et/ou début d'enquête du CHSCT... mais passer rapidement la main à un expert



Préambule...C'est quoi les RPS ? (extrait de travailler-mieux.gouv)

- ❑ Les risques psychosociaux (RPS) sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité RPS, on entend le stress, mais aussi violences internes (harcèlements intimidations, pressions psychologiques...) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

- ❑ Ils peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs
 - ❖ **Les exigences du travail et son organisation** : Autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
 - ❖ **Le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;
 - ❖ **La prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
 - ❖ **Les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations ...

- ❑ Ces facteurs font partie des axes / indicateurs d'évaluation et de suivi des RPS préconisé par le Collège d'experts du Ministère du travail.



Le travail du CHSCT au quotidien

□ Consultation sur le DUER

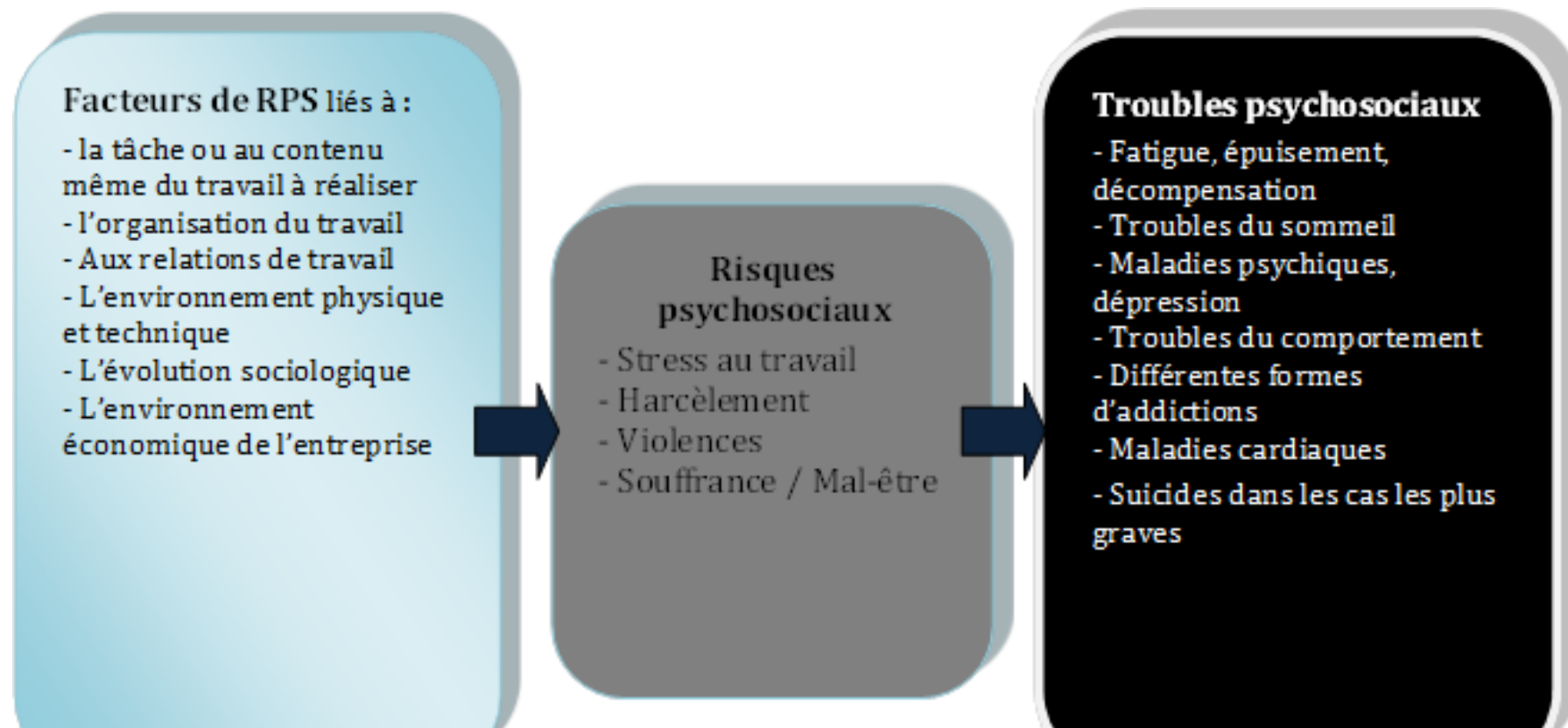
- ❖ Pertinence des unités de travail : activité et contraintes organisationnelles communes
- ❖ Pertinence des indicateurs permettant d'évaluer les facteurs de risque et le suivi
 - Facteurs de risque suivant les « familles Gollac » - voir par exemple ED 6140 INRS.
 - Indicateurs pertinents au regard de l'activité de l'entreprise, des modalités de temps de travail (cf exemple tableau annexe).
- ❖ Proposer des actions de prévention portant avant tout sur des aspects organisationnels

□ Les visites et inspections du CHSCT

- ❖ Recueil du ressenti des salariés :
 - débordement de la charge de travail, qualité des relations de travail collègues, hiérarchie,
 - Conditions de réalisation du travail et perception du travail : sentiment de changement permanent, perte de sens au travail, perte de considération, sentiment ne plus avoir sa place, peu de visibilité sur l'avenir, sur l'évolution des métiers et des compétences
 - Types de troubles exprimés par les salariés : stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement, ras-le-bol, etc.
- ❖ Recueil de faits pour lesquels le CHSCT n'a pas forcément été informé par l'employeur
 - Réorganisations - Changement de méthodes/d'outils/de logiciels- Réaménagements de locaux ou dysfonctionnements matériels ou organisationnels
 - Malaise sur le lieu de travail - Faits de violence verbale, etc.



L'approche des RPS : distingue facteurs, risques et troubles psychosociaux



Schématisation 3e Conseil à partir des catégories de risques issues de l'INRS et de l'ANACT.



3 niveaux d'indicateurs sur les RPS (source : INRS)

De risques

- ❖ Concernent les facteurs liés à l'organisation du travail, au management, au changement, à la gestion. Ils signalent le risque d'atteinte à la santé des salariés.

De résultats

- ❖ Signalent/mettent en évidence les éléments avérés de détérioration (de la santé, du climat social, de l'efficacité...).

De moyens

- ❖ Ce qui est mis en œuvre pour prévenir. Nécessaire mais non suffisant.



En cas de signaux faibles ou forts : les moyens d'actions du CHSCT

		Prévention 1		Prévention 2 et 3					
		Aucun fait identifié	Projet de Réorganisation	Indicateurs RH santé		Constats de Plaintes / Larmes / Conflits	Alertes des IRP DP, DS, CE	Alerte de Inspecteur du travail et /ou Médecin du travail	Accident / Burn out / Tentative de suicide
				Absentéisme Turn Over	Progression AT/MP				
Mission d'analyse EVRP (DU) L.4612-2 CT									
CHSCT Extraordinaire									L.4614-10
Recours aux acteurs extérieurs									
Enquête CHSCT	L.4612-5 CT CERFA					CERFA 61-2258	CERFA 61-2258	CERFA 61-2258	CERFA 61-2256
	L.4612-2 CT Mission d'analyse								
Droit d'alerte L.4131-1 et 2 CT									
Expertise CHSCT L.4614-12 CT									



L'enquête du CHSCT : principes et limites

❑ Les principes d'action dans l'enquête CHSCT :

- ❖ S'intéresser à l'activité de travail et à ses conditions d'exercice afin d'analyser les effets de l'organisation du travail sur la santé
- ❖ Ne pas s'en tenir à la dimension relationnelle
- ❖ Ne pas porter de jugement, rester objectif
- ❖ Se rapprocher du travail réel et des difficultés vécues
- ❖ Comprendre les liens entre souffrance et organisation du travail
- ❖ Ne pas raisonner en termes de solution, mais questionner pour comprendre
- ❖ Mettre en discussion les résultats au niveau collectif

❑ Mais cela reste plus facile à dire qu'à faire :

- ❖ Comment se comporter face à la souffrance des collègues ?
- ❖ Risque de focalisation sur certains collègues ou managers (bouc émissaire)
- ❖ Refus de certains salariés de participer faute de cadrage déontologique
- ❖ Limite de compétences perçue par les RP (manque d'outils d'analyse pour relier les causes aux effets).
 - **Très vite le besoin se fait sentir de recourir à un tiers neutre via une expertise extérieure pour effectuer cette analyse**



L'enquête du CHSCT et l'expertise pour risque grave

□ La réalisation d'une enquête par le CHSCT : analyser les conditions de travail

1. Un constat et/ou une demande => *Justification et vote de l'enquête en séance* => *Rédaction d'une résolution d'enquête*
2. Une première analyse de la situation
3. La définition de l'objectif de l'enquête et des objets à traiter => *Ou*
4. La préparation et l'organisation de l'enquête
5. La réalisation de l'enquête : analyse approfondie
6. La restitution des résultats et la définition d'actions d'amélioration
7. Le suivi et la mise en œuvre des actions d'amélioration

⇒ *Justification et vote de l'expertise en séance*
⇒ *Rédaction d'une résolution d'expertise*

⇒ *Conduite de l'expertise*
⇒ *Diagnostic et préconisations*



Exemples de recommandations issues d'une expertise RPS suite à fusion de 2 entreprises d'un même groupe (BTP)

- ❖ Réunions d'équipe
- ❖ Anticiper la mise en place du logiciel SAP au niveau de l'administratif en termes de procédures, de découpage des tâches, de répartition du travail, etc. et devra nécessiter la participation des salarié(e)s.
- ❖ Harmoniser (« alignement » par le haut) des acquis sociaux des salariés XXX ...
- ❖ Intégration des salariés ex-XXX au sein de l'entreprise. (projets communs, formations communes, séminaires, etc.).
- ❖ Instituer un espace de délibération collectif.
- ❖ Délégations de certaines activités en fonction de l'expérience acquise dans l'entreprise d'origine
- ❖ Anticiper et de prendre en compte l'impact humain lors de changement.
- ❖ Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail (dans le service administratif, sur les chantiers, etc.) plus motivantes et plus efficaces.
- ❖ Reconnaître le travail, les compétences et l'implication des salariés.



- ❑ 3E Conseil est agréé par le Ministère du travail en qualité d'Expert auquel le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail peut faire appel, dans le champ de la Santé au travail et de l'Organisation du Travail.
- ❑ Notre équipe de spécialistes de la santé et de l'organisation du travail intervient dans le cadre d'expertises légales pour les CHSCT et propose des formations «sur mesure» dans le champ de la santé et de la sécurité au travail.
- ❑ 3E Conseil est habilité à dispenser les formations légales des membres du CHSCT, ainsi que les formations économiques et sociales.

Avant d'engager toute action, contactez-nous afin de vous accompagner dans vos démarches :

jramillon@3econseil.fr, 06 23 00 21 57

sgillet@3econseil.fr, 06 34 05 80 45.

❑ *Merci de votre attention...*

