



www.bossons-fute.fr

Le CHST. Quelle crédibilité ?

Pour répondre aux défis de la mondialisation et de la productivité, le CHSCT doit désormais être en mesure d'affirmer ses positions au niveau des enjeux de l'entreprise. Un médecin du travail et un préventeur formateur de CHSCT font le point à partir du constat de ce qu'est le CHSCT aujourd'hui. L'objectif de la conférence de Bossons-Futé est d'ouvrir des pistes afin que le CHSCT contribue à la mise en oeuvre des premiers principes de prévention et l'obligation de résultats en matière de prévention.



Conférenciers

Dr Danièle THUAIRE

daniele.thuaire@bossons-fute.fr

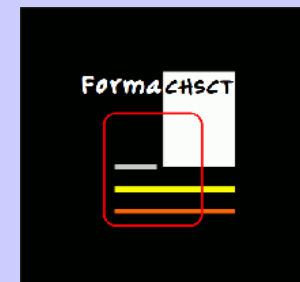
Médecin du travail



Jean-Marc VOSGIEN

jean-marc.vosgien@bossons-fute.fr

Préventeur – Formateur





L'entreprise aujourd'hui

- Des salariés ou des prestataires de plus en plus mobiles avec un statut de plus en plus précaire agissant au sein d'une organisation de plus en plus matricielle



Le CHSCT aujourd'hui

- Des salariés désignés par un collège désignatif pour représenter tous les salariés de l'entreprise



L'entreprise aujourd'hui

- Des sites appliquant des décisions nationales ou internationales dans le cadre d'une politique groupe



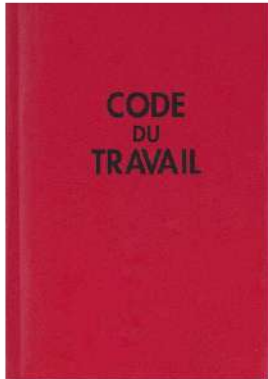
Le CHSCT aujourd'hui

- Des CHSCT par établissement



L'entreprise aujourd'hui

- Des multinationales considérant parfois que c'est la loi de leur pays d'origine qui doit s'appliquer dans tous les pays



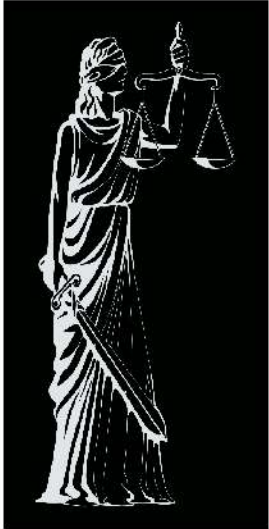
Le CHSCT aujourd'hui

- Un code du travail franco-français, mais appliquant des directives européennes



L'entreprise aujourd'hui

- Une responsabilité pénale individuelle des dirigeants de plus en plus difficile à assumer



Le CHSCT aujourd'hui

- Un rôle de plus en plus important face aux problématiques de santé au travail



L'entreprise aujourd'hui

- Un positionnement dans la prévention imposé par le code du travail : *les juges demandent désormais de prévoir les risques, les dirigeants ont une obligation de résultat*



Le CHSCT aujourd'hui

- Un positionnement plus dans la réaction que dans la prévention : « *Suite à tel accident, un CHSCT extraordinaire a eu lieu...* », « *depuis 2 ans le CHSCT réclame des chaussures de sécurité ...bleues* »



L'entreprise aujourd'hui

- Des directions d'entreprises qui redoutent les représentants du personnel ou la remise en cause de leurs décisions



Le CHSCT aujourd'hui

- Un lien « flou » avec la direction de l'entreprise



L'entreprise aujourd'hui

- Une nécessité de savoir-faire en prévention pour les acteurs de l'entreprise



Le CHSCT aujourd'hui

- Une obligation de formation limitée à 3 ou 5 jours avec des pratiques d'agrément des organismes de formation variables selon les régions



L'entreprise aujourd'hui

- Une absence totale de prise en compte des actions de prévention dans les évaluations des collaborateurs, hormis celles des animateurs de prévention



Le CHSCT aujourd'hui

- Une absence totale de reconnaissance du rôle de préventeur par l'entreprise : cette fonction n'est pas prise en compte dans l'évolution de carrière par ailleurs



Quelques constats sur le terrain (avant formation)

- ▶ Des CHSCT peu impliqués dans la stratégie de l'entreprise et parfois en manque d'inspiration pour l'ordre du jour
- ▶ Des demandes récurrentes de moyens ignorant l'obligation de résultat du chef d'entreprise ; ces demandes tiennent plus du militantisme réactionnel immédiat que d'une véritable vision sur le moyen/long terme de la santé sécurité dans l'entreprise
- ▶ Une méconnaissance des 9 principes de prévention, de l'évaluation des risques notamment ceux à effets différés, de l'analyse accident, de la notion de délégation de pouvoir en matière de santé sécurité, de notions élémentaires de communication et de la politique prévention de l'entreprise...
- ▶ Une vision très administrative du rôle du CHSCT avec des connaissances et peu de savoir-faire
- ▶ Une mainmise de l'organisation du fonctionnement du CHSCT par l'entreprise
- ▶ Une impression d'impuissance face à des décisions nationales ou internationales de l'entreprise qui dépassent le CHSCT local
- ▶ Une incapacité à prendre en compte la santé sécurité des cadres dirigeants de l'entreprise
- ▶ Une culpabilisation des membres leur faisant craindre de nuire à la productivité de l'entreprise



Situation authentique n°1

L'entreprise : groupe américain avec des sites de production en Amérique, Asie, Europe dont en France

Situation : afin d'appliquer la « Healthy Workplace Bill » le directeur HSE de la maison mère imprime des plaquettes 3 volets dans chaque langue où l'entreprise est présente, où il est demandé aux salariés qui se sentent victimes de harcèlement moral ou sexuel d'en faire état à un cabinet partenaire de l'entreprise situé aux US ; la plaquette indique un numéro vert et une adresse e-mail aux Etat-Unis pour joindre ce cabinet.

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Ce n'est pas conforme au droit français, notamment aux lois informatique et liberté. Les entreprises qui mettent en œuvre ce type d'outil font en général une exception pour la France et la Belgique.



Situation authentique n°2

L'entreprise : groupe américain avec des sites de production en Amérique, Asie, Europe dont en France

Situation : le directeur HSE au Etats Unis décide de mettre en oeuvre le « STOP programme », pour ce faire il rédige un document pdf en anglais qu'il diffuse à tous ses responsables HSE des sites nationaux, avec pour seule consigne lapidaire : « A diffuser auprès de vos comités d'hygiène sécurité »

Que peut faire le CHSCT ?

Notre avis :

En France, la langue nationale c'est le français. Les documents relatifs à la santé sécurité en entreprise doivent être traduits en Français par leur auteur. Evitez de traduire vous-même des documents d'autres pays pour des questions de responsabilité pénale (cf le cas des surirradiations lors de radiothérapie dû à une erreur de traduction)



Situation authentique n°3

L'entreprise : groupe de distribution de marchandises aux professionnels. La conception des magasins correspond à des standards internationaux.

Situation : les rayons sont approvisionnés en fournitures par des gerbeurs et des chariots élévateurs. Suite à un accident survenu dans une surface de vente analogue, il est demandé aux caristes de condamner l'accès des travées avec une chaînette plastique lorsqu'ils manœuvrent. En outre, il est demandé d'installer un élastique autour des des palettes entamée et placée en hauteur.

Depuis 7 ans la mise en place des chaînettes et des élastiques aléatoire, la direction a trouvé comme argument une culpabilisation des salariés qui ne mettent pas ces équipements ce qui peut engendrer une chute d'objet sur un client ou un collègue.

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Dans ce groupe, sur d'autres sites, le show-room est séparé physiquement du stockage et des opérations de manutention. Compte de cet élément, en cas d'accident le juge peut reprocher à l'employeur de ne pas tenir compte de l'évolution de la technique, donc ne pas avoir respecté le 5ème principe de prévention, donc l'article L4121-2 du code du travail



Situation authentique n°4

L'entreprise : PME française avec une agence en Asie.

Situation : un des salariés français et membre du CHSCT part en mission en Asie dans cette agence pour plusieurs semaines. Sur place sa fibre militante de membre de CHSCT est choquée par le fait que les salariés finissent à des heures indues (au delà de 20h) et subissent des conditions de travail qu'il juge déplorable. Il s'en étonne auprès du directeur local.

A son retour en France, il subit un harcèlement : est le seul à ne pas bénéficier d'une prime et finit par recevoir un avertissement pour un motif futile. Apparemment les directeurs des deux pays ont eu une conversation...

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Pour les salariés permanents sur un territoire étranger c'est la loi locale qui s'applique. Le CHSCT ne peut pas faire grand chose. Par contre, en amont, avant le départ le CHSCT peut s'intéresser aux modalités définies dans le contrat de mission en vue de protéger la santé sécurité des salariés. Le CHSCT peut aussi se documenter et assurer une information avant le départ sur les aspects santé sécurité sur place (droit du travail local, alimentation, culture...)



Situation authentique n°5

L'entreprise : Site de production français étant passé de 300 à 200 personnes en un an. La production est délocalisée peu à peu dans un ancien pays de l'Est membre de l'Union Européenne

Situation : un des salariés français et membre du CHSCT part en mission sur place pour faire du « transfert de technologie » et constate que sur place les conditions de travail des salariés sont loin des standards français. Ainsi là où en France les chaussures de sécurité sont obligatoires, sur place le même travail est réalisé en tongues.

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Le second site du groupe étant en zone Union Européenne, le CHSCT peut argumenter sur le fait que l'entreprise ne respecte pas une directive européenne (trouver laquelle...). L'aide d'un avocat sur cette thématique peut aider à établir un non respect d'une réglementation qui s'impose en France.



Situation authentique n°6 (2 cas)

L'entreprise : 2 entreprises nationales présentes dans chaque région française. Chaque agence régionale dispose d'un CHSCT. Le siège dispose respectivement pour l'une d'un bureau d'étude, pour l'autre d'un service achat centralisé ; les sièges ont eux-même un CHSCT.

Situation : le matériel fourni devient de plus en plus inadapté ou mal conçu pour des raisons d'économie. Des CHSCT locaux s'en émeuvent, mais leur direction leur répond : « ces choix sont faits nationalement, les responsables de sites n'ont pas leur mot à dire ». Quant aux CHSCT des sièges, ils ne s'occupent que des conditions de travail des salariés des sièges, pas des conséquences de leur activité professionnelle sur les autres entités.

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Un CHSCT « local » peut parfaitement constater un manquement par rapport à la réglementation. Dans ce cas, c'est au délégué en terme de santé sécurité, même national, de mettre en œuvre l'action corrective. Le CHSCT peut rappeler la responsabilité personnelle de cette personne. A défaut c'est au chef d'établissement local qu'incombe la responsabilité de la protection du salarié... à lui de faire entendre son point de vue.



Situation authentique n°7

L'entreprise : établissement SEVESO Seuil haut. L'entreprise prend toutes les mesures de sécurité qu'elle peut et respecte « au mieux » les contraintes réglementaire. Malgré cela elle est considérée localement comme une véritable bombe à retardement.

Situation : face au risque pénal, aucun dirigeant français n'accepte d'assumer la responsabilité de la sécurité. Un dirigeant italien a été nommé, mais l'entreprise s'aperçoit qu'il peut faire l'objet de poursuites même dans son pays, au cas où... La délégation de santé sécurité est donc confiée à un dirigeant turc, qui a pour particularité de ne jamais mettre les pieds sur le territoire français

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Le CHSCT peut demander qui précisément a délégation de santé sécurité et quel est ce niveau de délégation. Si la réglementation n'oblige pas une délégation en France ; le CHSCT peut toujours informer les autres salariés du risque éventuel qu'entraîne cette anomalie en terme de responsabilité (difficultés de poursuites pénales pour les ressortissants étrangers dans leurs pays d'origine)



Situation authentique n°8

L'entreprise : entreprise où le président de CHSCT est le responsable des ressources humaines

Situation : rien n'avance aux yeux des membres du CHSCT. A chaque demande de ceux-ci, le président enregistre et annonce qu'il retransmettra ces demandes à la direction. Peu de réponses arrivent en retour.

Que peut faire le CHSCT?

Notre avis :

Le code du travail décrit la liste des participants au CHSCT, le RH n'est pas mentionné...

Le CHSCT dispose d'une certaine autonomie pour s'organiser .

L'intérêt du CHSCT, et donc l'intérêt général, c'est d'être en prise directe avec le décideur, donc la personne titulaire de la délégation de santé sécurité. Cela permet d'obtenir des décisions « politiques » rapides ; rien n'interdit à ce délégataire de bien préparer son argumentation avec le RH



Bilan

Tout le monde s'accorde pour annoncer un renforcement du rôle du CHSCT :

- Priorité de santé publique nationale CMR, TMS, RPS...
- Le secteur public se rapproche du privé en matière de rôle du CHSCT
- Le Grenelle de l'environnement pourrait conduire à attribuer un rôle au CHSCT en matière environnemental
- Evolution de la jurisprudence

Un certain nombre de freins peuvent limiter ce rôle

- Mondialisation
- Morcellement des carrières
- Dilution de la responsabilité
- Sanctions pénales faibles par exemple pour le harcèlement

Comment ?

- Désignation au suffrage universel
- Augmentation des moyens du CHSCT
- Professionnalisation de la mission : temps alloué, reconnaissance par l'employeur, formation



Conclusion

Le CHSCT doit évoluer vers une logique de préventeur plutôt que de courir après la réaction suite à des événements survenant dans l'entreprise.

Des membres de CHSCT qui seront capables d'argumenter sur la base des neuf principes de prévention ou sur la politique de prévention de l'entreprise, anticiperont les risques. Mais surtout ils aideront significativement leur employeur, notamment en donnant des avis suffisamment motivés, donc en faisant un véritable travail en mode projet préalable à chaque point de l'ordre du jour des réunions.