

# QUELQUES OUTILS DE FONCTIONNEMENT DU CHSCT À DÉVELOPPER POUR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ

Jean-Yves COPIN

Juriste, Responsable des formations RH et Management, CNEH

**Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont théoriquement une place à part dans les instances hospitalières. Ils ne devraient pas être réduits à une instance de revendication mais être l'instance au service des agents. S'ils sont souvent critiqués du fait des expertises qu'ils ordonnent ou des blocages qu'ils peuvent provoquer, c'est probablement que dans la fonction publique hospitalière leur rôle a été dévoyé.**

Si l'on s'en tient à la seule lecture du code du travail, il est précisé que le comité a pour mission :

- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Aussi, le comité **contribue** et **veille** : il n'est pas dans une démarche attentiste ou de simple constatation. Or, pour qu'il puisse fonctionner il est indispensable que l'ensemble des acteurs (les décideurs hospitaliers et la délégation du personnel) concordent dans ce sens. Il convient surtout de ne pas oublier qu'il « est consulté<sup>1</sup> avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et,

*notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »*

La qualité du dialogue social passe par le respect de l'instance et l'indispensable réflexe de consultation avant toute décision d'aménagement important. Sans cette consultation systématique il n'y a pas de professionnalisation envisageable.

La qualité du dialogue social passe également par l'implication de la délégation du personnel médical<sup>2</sup> et non médical dans l'analyse :

- des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ;
- des conditions de travail ;
- des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes, de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Il s'agit bien d'une démarche d'action et non d'une démarche de contestation.

Mais au-delà de ces éléments préables deux outils de la professionnalisation du comité sont trop rarement utilisés : les enquêtes et les inspections.

(1) Article L4612-8-1 du code du travail

(2) Contrairement à une idée reçue la délégation du personnel au CHSCT dans les établissements sanitaires, sociaux et médicaux sociaux est double : elle comprend une délégation du personnel non médical (entre 3 et 9 représentants selon les effectifs de l'établissement) et une délégation du personnel médical (entre 1 et 2 représentants).

### Le compte rendu d'inspection du CHSCT : l'indispensable outil de suivi des travaux du comité

Le code du travail précise que le CHSCT « *procède, à intervalles réguliers, à des inspections* » et que leur fréquence « *est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.* »

Ces inspections permettent au CHSCT de s'assurer de l'application des textes dans les locaux et aux postes de travail. Elles lui permettent également de s'assurer que les machines, appareils et installations ont bien fait l'objet de visites techniques réglementaires et que l'établissement d'une manière générale, respecte les règles de sécurité.

Les comptes rendus d'inspection peuvent simplifier l'ordre du jour de l'instance en renvoyant à l'étude d'un tableau de synthèse les différentes anomalies constatées.

Le tableau de synthèse peut comprendre, par exemple, les informations suivantes :

Non-conformité constatée	Lieu	Actions à mettre en œuvre	Personne chargée de la mise en œuvre	Date de réalisation (ou du refus)
--------------------------	------	---------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

Un tel tableau pourra être également plus positif en précisant les conformités relevées.

(3) Article R4612-2

L'essentiel est de ne pas transformer les réunions du comité en une trentaine de point d'ordre du jour portant sur des problématiques matérielles pouvant être rapidement traitées : dès lors qu'ils figurent sur le tableau de suivi, annexé au procès-verbal, les points soulevés doivent faire l'objet d'une réponse de la part de l'administration.

Lorsqu'un point a été traité il peut être archivé. Une synthèse annuelle permet, au-delà des points de désaccord de constater collectivement l'utilité du comité.

Lors des inspections il n'est pas nécessaire que l'ensemble de la délégation soit présente. Afin d'éviter un groupe trop important, et selon les expertises des différents membres, le CHSCT peut organiser des équipes qui feront part

de leurs observations dans le tableau et, le cas échéant, lors des réunions.

### Les enquêtes du CHSCT : l'indispensable outil de prévention

Le code du travail précise également que le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La formulation est suffisamment large (« en matière de ») pour conclure en la liberté du comité quant à leur organisation. Le comité peut, par exemple, désigner en son sein des membres qui assisteront à une commission pluridisciplinaire sur les accidents et maladies professionnelles. Ces membres pourront proposer lors de réunion du comité la réalisation d'enquêtes qui seront par la suite restituées.

Les enquêtes permettent de recueillir les faits à l'origine de l'accident, d'en rechercher les causes afin de proposer des mesures visant à empêcher (ou tout du moins limiter) la survenue nouvelle du risque.

À noter que les textes n'imposent pas d'enquête systématique, il appartient au comité d'organiser ses travaux et de déterminer son fonctionnement.

Sur le formalisme de l'enquête, le code du travail<sup>3</sup> précise qu'elles sont réalisées par une délégation comprenant au moins :

- L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
- Un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Il est indispensable que les membres de la délégation réalisant des enquêtes soient formés à l'analyse des causes des accidents (théorie de l'arbre des causes par exemple). Cette réalisation commune des enquêtes entre les organisations syndicales présentes au comité et des représentants de l'administration est un gage d'acceptabilité des causes et des solutions proposées.

Attention cependant, ces enquêtes ne doivent pas être confondues avec celles, obligatoires, menées après un

accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement informer, immédiatement, le comité de la survenue d'un tel accident ou d'un tel risque. La gravité avait été définie dans une circulaire de 1993<sup>4</sup> comme un « *danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ».

Type d'enquêtes	Article du code du travail	Impact sur le temps de délégation
Enquête en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel	L4612-5	Le temps consacré à l'enquête est imputé sur le temps de délégation
Enquête en cas d'accident du travail grave de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave	L4614-6	Le temps consacré à l'enquête n'est pas imputé sur le temps de délégation, il vient en complément.

### Le CHSCT, acteur de la santé et de la sécurité au travail

Les inspections comme les enquêtes permettent de faire du CHSCT un acteur de la santé et de la sécurité au travail. Rappelons que le CHSCT contribue « *à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.* »

Il n'est donc pas un simple observateur ou arbitre il peut être force de proposition, concernant notamment « *des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.* » Dans ce cas, il est important de préciser que le refus de l'employeur concernant les actions proposées est motivé.

Deux autres outils ne doivent pas être négligés dans cette optique : le rapport annuel et le programme annuel que le directeur transmet chaque année aux représentants<sup>5</sup>.

Le rapport annuel écrit fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de tra-

vail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée. Les questions du travail de nuit et de prévention de la pénibilité sont traitées spécifiquement.

Ce rapport permet au comité, lorsque celui fonctionne de faire son propre bilan : ses réussites, ses échecs éventuels. Il constitue la photographie annuelle de l'établissement sur cette thématique permettant à ses membres d'orienter les travaux pour l'année à venir.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention en matière de pénibilité, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Les membres du comité peuvent proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Ce dispositif permet une priorisation concertée des actions mises en œuvre et participe à encore de la qualité du dialogue social. En outre, lorsque certaines des mesures prévues ou demandées par le comité n'ont pas été prises le directeur énonce les motifs de cette inexécution.

### Conclusion

Le recours à une expertise est parfois indispensable dans un établissement lorsque la santé et la sécurité des agents est en jeu. Mais trop souvent ce recours est la conséquence d'un échec, celui du fonctionnement de l'instance. Faire vivre un CHSCT implique que direction et représentants du personnel s'accordent sur son utilité. Pour qu'il soit utile il ne peut être réduit à des problématiques RH ou à des problématiques d'équipement. Pour qu'il soit utile il doit devenir central dans le fonctionnement de l'établissement mais dans son unique domaine : l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les inspections, les enquêtes, le rapport annuel ou le programme annuel sont autant d'outils qui doivent lui permettre de fonctionner et de n'avoir recours aux expertises que de manière exceptionnelle.

(4) Circulaire ministérielle CHSCT n°93-15 du 25 mars 1993.

(5) Articles L4612-16 et L4612-17 du code du travail