



# FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

## LE CHSCT

[Journée d'étude du 6 juin 2013]

**Intervenant : Franck CHERON - EMERGENCES**

L'évolution du monde du travail montre la prégnance des conditions et de l'organisation du travail dans le développement des risques. Le CHSCT, en investissant ces champs, par son action et ses pratiques, est une institution incontournable au service des salariés. Les connaissances et l'outillage théorique et pratique dont doivent disposer les élus sont ce qui permet à chacune et chacun de remplir pleinement leur mission.

Pourtant, nous le savons que trop bien, une vision techniciste et comportementale du travail empêche une approche globale des conditions de travail, et ce alors même que d'une part, nous sous-utilisons cette instance et que d'autre part certains l'utilisent comme outil de management.

Dans ce cadre, nous assistons à une évolution/mutation du travail. Elle se caractérise par une individualisation toujours plus poussée du travail basée sur des critères de performance et de rémunération qui impactent négativement la qualité même du travail.

Ce procès va de pair avec une augmentation des contraintes organisationnelles telles que l'intensification du travail, un travail de plus en plus haché, une responsabilisation outrancière.

L'analyse du travail ne va pas de soi. Outre les visites de contrôle de sécurité et de bureau, les élus se doivent d'être en capacité d'analyses de situations de travail et des difficultés rencontrées par les salariés dans leur travail.

Les élus CGT au CHSCT se doivent d'investir toutes ces questions. Et si eux ne le font pas, aucun autre élu ne le fera.

Cette journée d'étude avait pour vocation d'armer les camarades pour mener le combat adéquat dans l'entreprise pour non seulement améliorer les « situations de travail » mais aussi et surtout travailler à les transformer dans notre logique de « transformation sociale ».

### Position du problème

Le CHSCT est une institution trop souvent sous-estimée au regard du Comité d'Entreprise. Pourtant, elle est un enjeu important du point de vue de la santé au travail et de diagnostic des conditions d'exposition aux risques des salariés.

Dans ce cadre, chaque syndiqué doit posséder les connaissances et l'outillage théorico-pratique afin de pouvoir, le moment donné, assurer pleinement son rôle au sein du CHSCT.

### Textes de référence

- **Diaporama Emergences sur la question**
- **ANACT – fiches repères pour le CHSCT**
- **Le guide des membres des CHSCT (VO éditions)**
- **Le code du travail : les articles L 4611-1 à L 4613-4 et R 4613-1 à R 4613-18**

## NAISSANCE DU CHSCT

C'est une institution née en 1982 par l'intermédiaire de la Loi Auroux [Loi n°82-1097, 23 décembre 1982].

Le CHS devient le CHSCT. Il est la seule instance de représentation du personnel compétente en matière de prévention et de santé au travail.

En 1991, une directive européenne sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir la prévention des risques professionnels est retranscrite.

Les moyens du CHSCT s'en trouvent renforcés par la reconnaissance de la personnalité civile et juridique, la possibilité de faire appel à un expert indépendant, la mise en place du droit d'alerte en cas de constat de danger grave et imminent.

En 2001, il y a obligation pour les entreprises de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis au CHSCT. En 2010, le CHSCT doit procéder à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.



## SEUIL D'EFFECTIFS

Il est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 50 salariés. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non dans les trois années précédentes [article L4611-1 du Code du Travail].

A défaut de CHSCT, les Délégués du Personnel assurent les missions du CHSCT [article L4611-6 du Code du travail].

## DESIGNATIONS

### ◆ Convocation :

L'employeur doit convoquer les membres du collège désignatif par écrit en vue de la désignation des membres du CHSCT, 15 jours à compter de l'expiration des mandats. Ce collège est institué par les membres élus titulaires du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel ou de la Délégation Unique du Personnel ou de la seule institution existante en cas de carence.

Le CHSCT est constitué sur la base de critères géographiques ou d'activités. Le collège désignatif est celui du périmètre du CHSCT.

### ◆ Réunion préélectorale :

Le collège désignatif se réunit une ou deux fois avant l'élection proprement dite. Il désigne le secrétaire de la réunion, fixe les règles relatives à l'appel de candidatures et à leurs modalités de dépôt, détermine celles concernant le scrutin puis effectue le recueil des candidatures.

### ◆ Scrutin :

L'élection a lieu à bulletin secret avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un seul tour. Il est possible d'y déroger par un accord unanime. En ce qui nous concerne nous proposons de ne jamais y déroger.

Dans ce cas, le nombre d'élus de chaque liste est calculé en fonction des suffrages qu'elle a obtenue.

Les sièges restant sont attribués au plus fort reste, soit à la plus forte moyenne qui est le mode de scrutin par défaut. Les ratures sont possibles. Le chef d'entreprise ne participe pas au vote. Le vote se déroule sur le lieu et pendant le temps de travail sans décompte des heures de délégation.

Enfin il est possible d'avoir deux collègues. L'unanimité n'est pas requise pour mettre en place cette disposition.

#### ◆ Les mandats

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour deux ans :

Nombre de salariés par établissement	Nombre de membres à élire au CHSCT
De 50 à 199	3 dont 1 cadre ou agent de maîtrise
De 200 à 499	4 dont 1 cadre ou agent de maîtrise
De 500 à 1499	6 dont 2 cadres ou agents de maîtrise
De 1500 et au-delà	9 dont 3 cadres ou agents de maîtrise

## LA COMPOSITION

L'employeur ou un représentant assure la présidence. A titre consultatif, le Médecin du travail, le chef de service de sécurité et des conditions de travail et occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement peuvent être invités aux réunions du CHSCT.

L'inspecteur du travail est membre de droit du CHSCT. Le mandat de représentant au CHSCT est cumulable avec tous les autres mandats à l'exception de celui du Représentant Syndical au CHSCT.

- Président [Chef d'entreprise ou son représentant]
- Représentant du personnel
- Inspection du travail (membre de droit)

Sur invitation

- Médecin du travail
- Chef de service de sécurité et des conditions de travail
- Personnalité qualifiée

## FONCTIONNEMENT

Il est doté de la personnalité morale. Il se réunit au moins une fois par trimestre et à chaque fois que les circonstances l'exigent, ou à la demande motivée d'au moins deux des membres. L'ordre du jour, avec les documents, le cas échéant, est transmis aux membres du CHSCT 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf urgence.

Dans le cadre d'un projet de restructuration, le délai passe de 15 jours à 3 jours.

## LES MOYENS

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

→ Les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le Comité.

→ Les informations indispensables à l'exercice de la mission. [Bilan et programme annuel de prévention des risques professionnels].

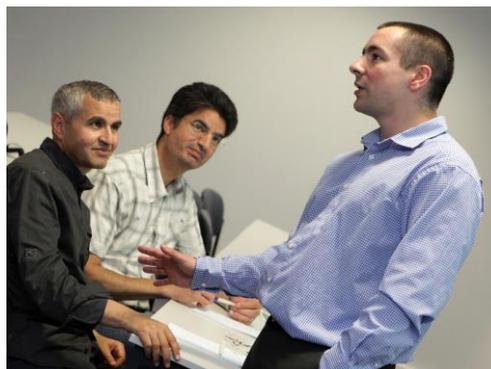
Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est à la disposition des membres du CHSCT. Il en est de même concernant les études de la médecine du travail.

Le CHSCT peut recourir à un expert agréé lorsqu'il y a un risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail, voire lors de l'introduction de nouvelles technologies.

## LE CREDIT D'HEURES

Les salariés représentants du personnel au CHSCT, disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

Nombre de salariés	Crédit d'heures/ mois
50 à 99	2 heures
100 à 299	5 heures
300 à 499	10 heures
500 à 1499	15 heures
Au moins 1500	20 heures



Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail.

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave, une maladie professionnelle ou à un caractère professionnel grave.

## LA FORMATION

Dès leur première désignation, ils peuvent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat consécutif ou non. Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la durée de la formation est de 5 jours, elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés.

La formation peut être assurée :

- Par des centres habilités au niveau national dont la liste est fixée chaque année par arrêté ministériel. Pour nous c'est Emergences.
- Par des organismes habilités au niveau régional par le préfet de région.

## LA PROTECTION

Les membres du CHSCT bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du Comité d'Entreprise.

## RÔLES ET MISSIONS

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité du travailleur et à l'amélioration des conditions de travail. Il analyse les conditions de travail, les risques professionnels et l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. Il vérifie par des inspections et des enquêtes du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées. Au regard de certaines circonstances, le CHSCT peut proposer des actions.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Il se prononce aussi sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

## QUELQUES ELEMENTS METHODOLOGIQUES

Il est nécessaire d'aller sur le terrain pour comprendre les difficultés rencontrées par les salariés dans leur travail. Ensuite, il faut formaliser les résultats de toute analyse pour argumenter auprès du patronat et rendre compte aux salariés.

Dans ce cadre, quelques repères pour initier une démarche d'analyses semble indispensable (fiches repères ANACT) :

Les étapes	Actions du CHSCT
1. Identification d'un besoin d'analyses	<ul style="list-style-type: none"><li>- Assurer une veille documentaire</li><li>- Etre identifié par les salariés comme interlocuteur</li></ul>
2. Préparation du travail d'analyse	<ul style="list-style-type: none"><li>- Répartition du travail entre élus</li><li>- Identification de la situation</li><li>- Recueil des informations</li><li>- Informations des salariés sur l'objet d'analyses</li></ul>
3. Analyse de la situation de travail choisie	<ul style="list-style-type: none"><li>- Disposer d'un moyen de recueil</li><li>- Réalisation des observations et des entretiens</li><li>- Comprendre l'activité réalisée</li></ul>
4. Formalisation de l'analyse réalisée	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tirer des enseignements sur la situation observée et les facteurs y étant à l'origine</li><li>- Identifier les pistes d'amélioration</li><li>- Valider les conclusions de l'analyse et les pistes avec les salariés concernés</li><li>- Formaliser la démarche d'analyse pour présentation au CHSCT</li></ul>

5. Prestations des résultats au CHSCT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inscription à l'ordre du jour</li> <li>- Présentation pour le débat et la construction collective d'actions pertinentes</li> <li>- S'assurer de l'inscription des éléments débattus dans le PV</li> </ul>
6. Restitution auprès des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire un retour auprès des salariés, y compris ceux non concernés</li> </ul>
7. Suivi des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer de la mise en œuvre des actions décidées</li> <li>- Examiner leur impact sur les conditions de travail,</li> <li>- Et s'il y a lieu, retravailler l'analyse pour l'approfondir</li> </ul>

Cela nécessite :

D'user de l'oral pour le recensement – d'user de l'écrit pour l'alerte.

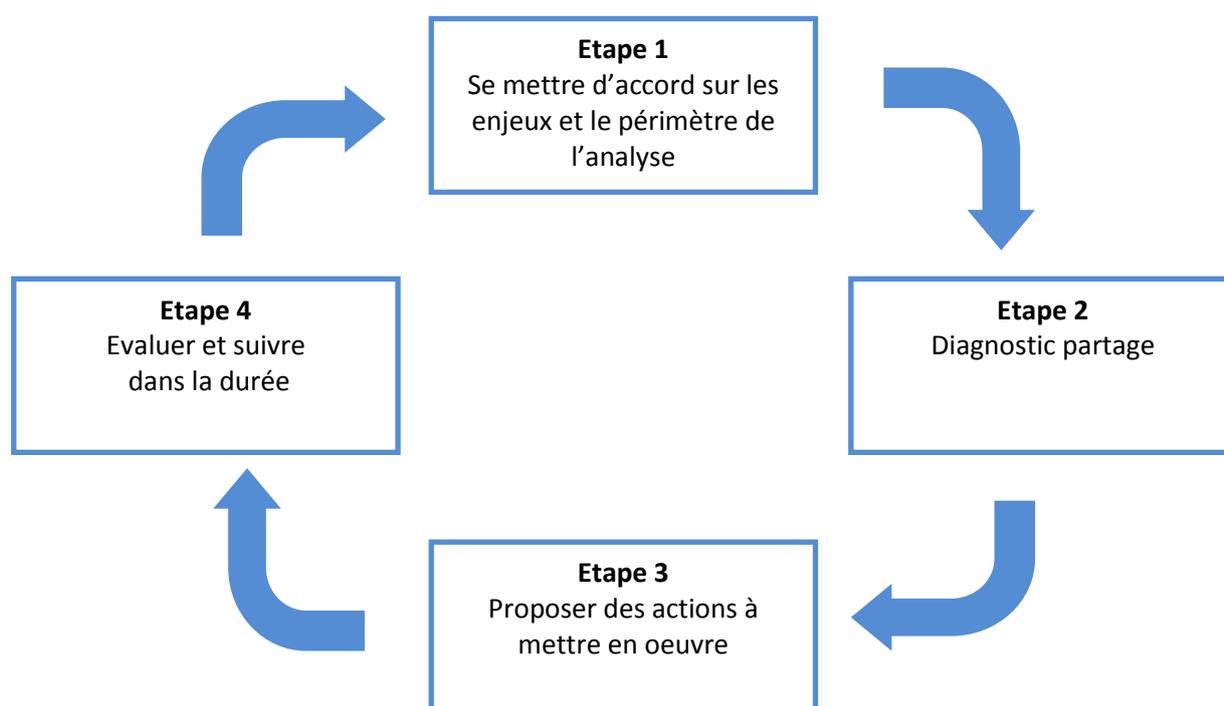
Il faut pouvoir distinguer le danger, du risque, du dommage.

Gravité Potentielle	Exposition « Individuel ou collectif »	Occurrence « probabilité »	Possibilité d'évitement « nulle »
------------------------	---	-------------------------------	--------------------------------------

Attention, il ne faut pas hiérarchiser les risques. Enfin, la recherche de solutions de prévention ne signifie en aucun cas coproduction ou cogestion.

## DES REPERES POUR L'ACTION

Une fois le thème retenu au sein du CHSCT, un plan de travail doit être construit autour de 4 étapes :



L'étape 1 permet de repérer les enjeux et de définir le champ d'analyse. Les problématiques sont ainsi posées. Il faut alors partir de toutes les données et de tous les indicateurs à disposition.

L'étape 2 permet de comprendre la logique de l'action réalisée par le salarié et de faire le lien avec le thème traité, d'où un possible diagnostic ;

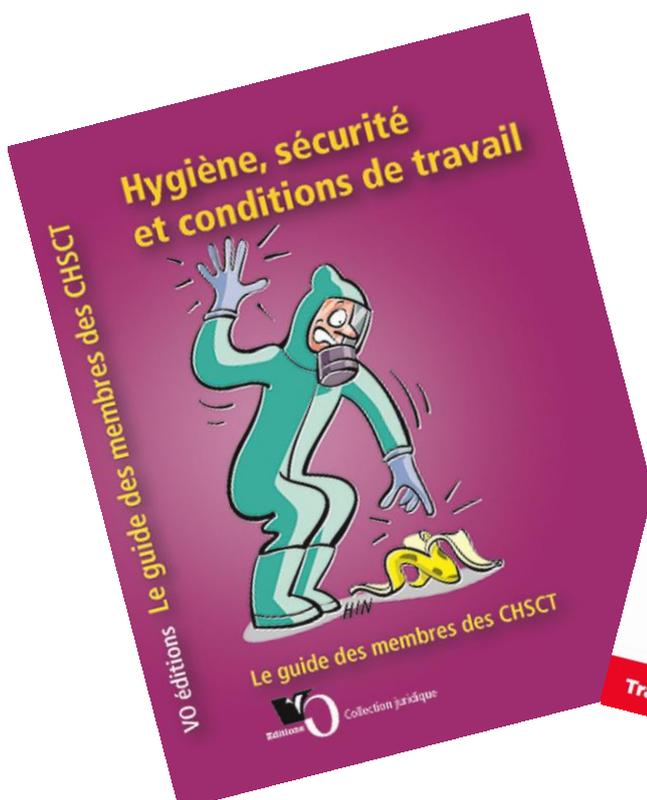
L'étape 3 consiste au développement d'action collective et individuelle. (Formation, charge de travail...).

L'étape 4 permet de s'assurer de l'efficacité de solutions mises en œuvre.



**Pour porter des besoins et des revendications, il est nécessaire de :**

- Recueillir les besoins du salarié, exprimés le plus souvent au travers des conditions de travail, du travail réel et à la 1<sup>ère</sup> personne
- Construire collectivement à partir des besoins et des aspirations, des revendications.
- De porter ces revendications dans chaque instance (CE, DP ; CHSCT ...).



# Des inégalités Femmes - Hommes

aux violences sexuelles : un même combat syndical !



**Journée d'études du 19 septembre 2013**

**8h45 - 17h30 – Montreuil - Salle C1**

## PROGRAMME

A 8h30 l'accueil sera assuré autour d'un café et d'une exposition.

Après un atelier introductif, la matinée s'organisera autour du thème : « **COMPRENDRE, ANALYSER, QUANTIFIER** »

- Quelle est la réalité des violences faites aux femmes ? Les différents types ? Y a-t-il des facteurs de risque ?
- Comment se met en place une situation de violence ?
- Quels processus y conduisent ? Pourquoi ? Quelles conséquences ?

A 12h30, nous déjeunerons ensemble (déjeuner organisé par la Fédération), pour reprendre à 14h.

Le moment fort de l'après-midi sera la table ronde : « **PREVENIR, DETECTER, AGIR** »

- Comment repérer, réagir, agir ?
- Quels recours, quels dispositifs de lutte contre ces violences, quels acteurs et actrices ?
- Comment prévenir les comportements sexistes, quels enjeux, quelles réponses syndicales pouvons-nous construire ?

17h : intervention de clôture.

Des vidéos ponctueront le déroulement de cette journée, durant laquelle nous accompagneront des comédiennes.

Animation de la journée :

- **Sérénade Chafik**, féministe franco-égyptienne
- **Maryse Dumas**, Vice-Présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE
- **Veronica Fernandez Méndez**, Cheffe du Dpt Egalité des Chances d'UNI Global Union
- **Michèle Loup**, présidente d'ECVF (Élu-es Contre les Violences faites aux Femmes),
- **Corinne Provost**, SNAP-CGT et Présidente de Femmes Solidaires Nantes
- **Ernestine Ronai**, responsable de l'Observatoire des violences envers les femmes de Seine-Saint-Denis,
- **Rachel Silvera**, économiste, experte au niveau français et européen (Femmes et emploi)
- **Céline Verzeletti**, Direction Confédérale de la CGT
- L'**AVFT** (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)
- Cabinet **Emergences**
- **Relais Sénart**

Les inscriptions se font par mail à l'adresse suivante : [admfsetud@cgt.fr](mailto:admfsetud@cgt.fr)



EN FRANCE, 400 FEMMES MEURENT  
SOUS LES COUPS DE LEUR CONJOINT CHAQUE ANNÉE.  
SOIT PLUS D'UNE FEMME PAR JOUR.