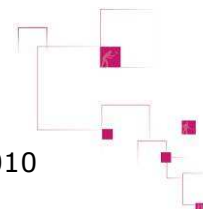
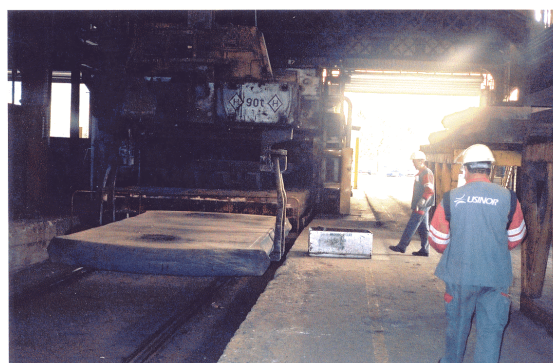




L'expert des CHSCT sur les questions du travail et de la santé



Les questions liées aux conditions de travail prennent une place de plus en plus importante dans les débats au sein des entreprises. La santé, la sécurité, les moyens alloués à la prévention des risques et à l'organisation du travail y sont devenus des enjeux majeurs.

L'accord national interprofessionnel finalisé le 2 juillet 2008, concernant le stress au travail, a été signé par tous les partenaires sociaux, côté syndical comme patronal. Le fait est assez rare pour mériter d'être souligné : la notion de "stress positif" a été supprimée, l'organisation du travail et les processus de travail sont définis comme facteurs de stress, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle doit être pris en compte dans la prévention.

Le stress est devenu une réalité qui peut renvoyer à de nombreuses causes : agressivité des clients ou usagers, pression des objectifs, de la hiérarchie, perte de sens du travail...

Le coût cumulé des maladies professionnelles (dont les Troubles musculo-squelettiques) et des accidents du travail ne cesse d'augmenter. Pourtant, les entreprises prennent du retard pour engager les actions nécessaires et les CHSCT, qui veulent jouer leur rôle d'intervention, font toujours face à des difficultés pour contribuer à une prévention efficace dans leur entreprise.

Certains éléments doivent faire l'objet d'une attention accrue des instances :

- L'amiante hier, les produits Cancérogènes, Mutagènes ou Toxiques pour la Reproduction (CMR) aujourd'hui, peut-être demain les composites et les nanotechnologies, autant de drames en puissance qui montrent que la prévention doit sans cesse être renforcée.
- Les restructurations et les plans de départs volontaires, avec leur cortège de suppressions de postes, sont un frein aux luttes pour l'amélioration des conditions de travail : pression sur les coûts, chantage à la délocalisation...
- Les organisations matricielles qui complexifient les postes et les relations de travail dans les entreprises
- Les démarches de « Lean Management » qui s'étendent et renvoient vers les opérateurs sans leur en donner les moyens, la résolution des problèmes qui n'ont pas été traités par les directions.
- La pression des délais, l'évaluation des résultats individuels, la qualité totale, la polyvalence, l'autonomie, etc. déterminent des postes de travail de plus en plus exigeants, qui sont à l'origine de situations de plus en plus stressantes et, au final, de l'exclusion de tous ceux que l'on n'a pas formés, ceux que le travail a usés,... Alors même qu'on nous dit qu'il faudrait travailler plus longtemps.

Autant de thèmes nouveaux sur lesquels les CHSCT ont du mal à engager des actions efficaces pour préserver la santé des salariés qu'ils représentent.

Plus que jamais, les organisations syndicales et les représentants du personnel doivent se mobiliser et renforcer leurs compétences sur ces thèmes : débattre avec les salariés, se coordonner avec la Médecine du Travail, l'Inspection du Travail, les CRAM, les préventeurs, réfléchir à leurs modes d'action, renouveler le dialogue social autour de ces enjeux.

SECAFI, qui assiste régulièrement les Comités d'Entreprise sur les questions économiques, sociales et stratégiques, a développé des équipes spécialisées dans l'assistance aux CHSCT.

Nos 60 consultants ergonomes, préventeurs, sociologues du travail, ingénieurs, économistes, ressources humaines, sont heureux de vous présenter leurs activités dans ce document et sont à votre disposition pour répondre à vos questions.

– Les experts de SECAFI –

Nous mettons à la disposition des CHSCT les compétences pointues de nos 60 consultants présents sur tout le territoire

- Ergonomes
- Sociologues
- Ingénieurs sécurité
- Spécialistes des ressources humaines
- Psychologues du travail

Quel que soit le problème soumis au CHSCT, nous pouvons mobiliser la compétence technique nécessaire, la rendre accessible par une pédagogie adaptée, et renforcer le dialogue social et la place des représentants du personnel.

– Quelques références –

Air France KLM – Amadéus – APHP - Arcelor – Areva – Arjo Wiggins – Arkema -
Bongrain - Brandt Industries – BT France – CAF - Canon – Comau –
CPAM - Crédit Agricole - DCN – EADS Télécom – EDF – EFS –
Faurecia – Fnac – France Telecom – Fujitsu – Galeries Lafayette –
Gemalto – Goodyear – Groupama - HCL - HSBC - Hurel Hispano –
Ikea - Intermarché - Keolis - LCL – Legrand - MGEN - Michelin – Nestlé - Nexans –
Norfond – OTIS – Pôle Emploi - RATP – Roche - Sanofi - SFR - Smart –
SBFM – ST Microelectronics – SNCF - Thales – Timken – URSSAF –
Valéo – Visteon – Xerox

– Les expertises du CHSCT – Comment ça marche ?

2 points de départ possibles

①

- Le CHSCT est consulté par l'employeur sur un « **projet important** » modifiant les conditions de travail.
- Le CHSCT vote le principe d'une mission confiée à un expert agréé « organisation du travail ». La mission aide le CHSCT à formuler son avis et ses propositions d'amélioration du projet.

②

- Le CHSCT constate qu'un « **risque grave** » existe dans l'établissement.
- Le CHSCT vote le principe d'une mission confiée à un expert agréé « risque grave ». La mission aide le CHSCT à identifier le risque et à faire des propositions de prévention.

- L'expert **analyse la demande** avec les membres élus du CHSCT.
- **Il engage le dialogue avec les autres membres du CHSCT** : médecin du Travail, représentant de la CRAM, inspecteur du Travail.
- **Il crée les conditions d'une bonne coopération de la direction à la réalisation de la mission** : rencontre avec les différents responsables, dialogue avec les salariés, observation de situations de travail, analyse de situations de référence, accès à la documentation.
- SECAFI Changement Travail Santé (ex-Alpha Conseil) a le double agrément « organisation du travail » et « risque grave » depuis 1994. Cet agrément est délivré par le ministère du Travail et la demande d'agrément est instruite par l'ANACT et l'INRS.

Dans tous les cas, le CHSCT doit prendre contact avec l'expert le plus tôt possible, avant d'engager la procédure.

– Les expertises du CHSCT – A quoi ça sert ?

- La demande d'expertise donne de puissants moyens pour traiter à fond une question importante pour la Santé et les Conditions de Travail.
- D'abord parce que le cabinet d'expertise est spécialisé sur ces questions et peut mettre les meilleurs spécialistes à la disposition des membres du CHSCT.
- Mais surtout parce que la demande engagée permet de fédérer toutes les ressources déjà disponibles dans l'entreprise et d'animer un travail commun sur le problème posé avec :
 - > Les élus de toutes tendances syndicales.
 - > Le médecin du travail et le représentant de la CRAM.
 - > Les Services Techniques et Ressources Humaines de l'entreprise.
 - > Les salariés concernés par le problème posé.
 - > La direction de l'établissement.
- La démarche d'expertise, telle que nous la concevons, renforce les acteurs de la Santé au Travail dans l'entreprise. Les élus au CHSCT n'acquièrent pas seulement des connaissances utiles, mais aussi des méthodes et des modes d'intervention qui les rendent plus efficaces.

**Un CHSCT qui a mené à bien une démarche d'expertise
avec SECAFI en sort conforté et respecté
parce que cela lui permet de faire évoluer
concrètement les situations de travail.**

– Quelques exemples –

Des tendons pas aussi durs que l'acier

Si l'industrie sait depuis longtemps durcir de l'acier, elle ne sait pas pour autant durcir les tendons de ses salariés. Et fort heureusement, elle ne le saura jamais. Mais il reste des lieux, des usines où il ne fait pas bon travailler l'acier.

Chez un sous-traitant de rang 1 de l'industrie automobile, soucieux de mettre en place un accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, SECAFI a mis en évidence des résultats forts préoccupants. L'analyse, conjointe avec les services de santé de l'entreprise, de 600 dossiers médicaux des ouvriers (hors intérimaires) de ce site montre que :

- il n'y a pas ou peu de maladie professionnelle déclarée,
- le taux d'accident du travail est relativement bas et s'améliore,
- le taux d'absentéisme s'inscrit à un niveau assez bas.

Et pourtant, l'entreprise "produit" aussi des travailleurs handicapés !

Donc tout ne va pas bien ! L'analyse met en évidence que le nombre de tendinites a connu une croissance quasi exponentielle depuis 2002. A ce jour, nous avons dénombré 110 tendinites, plus 145 symptômes de tendinites identifiés par les douleurs que ressentent les ouvriers. S'il est connu que l'apparition d'une tendinite (type TMS) augmente avec l'âge, nous avons aussi mis en évidence que les ouvriers âgés de 30 à 35 ans étaient particulièrement atteints.

➡ Cela montre l'intérêt, pour les élus des CHSCT de ne pas seulement s'attacher aux indicateurs classiques (AT, MP), mais d'engager les services de prévention et de santé dans des analyses plus "fines".

➡ Pour ce site, les enjeux de santé sont tels qu'ils devront être intégrés à la stratégie industrielle afin de parer au mieux une éventuelle délocalisation. Les premières réflexions sont donc posées pour une gestion socialement responsable de l'emploi et de la santé et les démarches engagées par le CHSCT sont loin d'être terminées.

– Quelques exemples –

Au chevet de l'organisation matricielle dans un groupe aéronautique

A la suite de plusieurs suicides parmi ses cadres et de la recrudescence de tensions dans les collectifs de travail, la direction de ce grand groupe aéronautique décide de procéder à une cartographie des risques psychosociaux au travail en adoptant une démarche par Questionnaire.

Les résultats permettent de mettre en relief la situation particulièrement dégradée du management de proximité (niveau de stress très élevé), en particulier chez ceux soumis aux organisations matricielles.

➔ L'ensemble de l'intervention a permis de mettre en exergue les difficultés issues de l'organisation matricielle telle que mise en œuvre dans ce groupe : un double reporting et des objectifs hiérarchique et fonctionnel, une anticipation insuffisante de la polyvalence pour les ouvriers, un processus de prise de décision plus long et plus complexe.

➔ Ces constats ont permis d'amener des propositions d'actions autour de l'analyse fine des redondances dans les reportings afin de les supprimer ou de travailler sur leur sens, de donner une priorité technique plutôt que gestionnaire au management de proximité et de renforcer la reconnaissance de la polyvalence chez les ouvriers.

Suicide d'un salarié dans une entreprise du secteur automobile

Lors d'un suicide, le poids des facteurs liés au travail est toujours difficile à analyser. Pourtant, compte tenu des éléments recueillis lors de nos premiers contacts avec les différents acteurs de l'entreprise, il est apparu nécessaire de procéder à un diagnostic afin d'aboutir à un constat partagé des différentes causes potentielles, à l'origine des risques psychosociaux dans cet établissement.

De nombreuses études et notre expérience montrent que la souffrance au travail relève de facteurs qui sont de natures diverses. Nous avons fait l'hypothèse que parmi les exemples donnés par les élus du CHSCT, le médecin du travail et la direction de l'établissement, certains s'apparentaient à ces facteurs de causalité.

➔ La méthodologie retenue visait donc à caractériser les principales dimensions des conditions de travail par une analyse globale et systémique des différents troubles et de l'organisation du travail, au travers d'un questionnement exhaustif. Nous l'avons complétée par des observations de terrain, afin d'appréhender au mieux les pratiques et les contraintes de l'activité réelle des salariés.

– Quelques exemples –

Un sous-traitant de rang 1 modifie son système de suivi d'activité

La société met en place dans son établissement une démarche d'amélioration de la productivité avec un objectif global d'amélioration de 30 % de la productivité par an ! Pour agir sur les temps de réalisation des pièces, les responsables de l'unité adoptent une nouvelle méthode d'évaluation des temps et de suivi des aléas de production. L'expertise analyse la situation de l'établissement et met en évidence que les TMS sont en augmentation constante depuis plusieurs années et que certains ateliers sont très impactés. Les postes disponibles pour le personnel affecté par des problèmes de santé se raréfient et il devient de plus en plus difficile de trouver des solutions.

➔ L'expertise permet d'évaluer la pertinence du calcul de temps au regard des difficultés rencontrées par les opérateurs. Le CHSCT a pu faire des propositions touchant aux facteurs d'apparition des TMS.

Une entreprise de l'armement déménage les 1 800 salariés de son siège

C'est d'abord des transports plus longs et plus coûteux ! L'expertise met en évidence les situations les plus critiques, ce qui permet aux élus de négocier des aménagements et des compensations, y compris pour les travailleurs handicapés.

Mais, c'est aussi une profonde réorganisation : quelles surfaces pour chaque service ? Quelles proximités ? Quels éloignements ? Quelle place pour les entreprises extérieures ? Voilà autant d'éclairages sur les projets de la direction en matière d'organisation. Enfin, c'est la généralisation prévue de "l'open space" et la fin des bureaux individuels. Mais l'analyse du travail montre que cet agencement sera très pénalisant pour certains services, y compris en termes de sécurité.

➔ Autant de pistes pour des contre-propositions du CHSCT.



- Pour nous contacter -

◆ **Paris** – 20, rue Martin Bernard – 75647 PARIS CEDEX 13

→ Laurent Pénager

Mail : l.penager@secafi.com - Tél. : 01 53 62 72 17

◆ **Lyon** – Tour Part Dieu – 129, rue Servient – 69326 Lyon Cedex 3

→ Francis Lavril

Mail : f.lavril@secafi.com - Tél. : 04 78 63 60 27

→ Bertrand Artigny

Mail : b.artigny@secafi.com - Tél. : 04 78 63 78 55

◆ **Marseille** – 58, rue Paul Langevin – 13013 Marseille

→ Christophe Cauchon

Mail : c.cauchon@secafi.com - Tél. : 04 91 93 92 08

◆ **Bordeaux** – 29, rue de l'École Normale – 33073 Bordeaux Cedex

→ Cyril Longin

Mail : c.longin@secafi.com - Tél. : 05 57 22 92 01

◆ **Nantes** – BP 10303 – 44203 Nantes Cedex 2

→ François Coutenceau

Mail : f.coutenceau@secafi.com - Tél. : 02 40 80 24 04

◆ **Metz** – 8, rue Lafayette – BP 70028 – 57003 Metz Cedex 01

→ Simone Laurey

Mail : s.laurey@secafi.com - Tél. : 03 87 56 85 50

◆ **Toulouse** – Central Park (Bât. C) – 55 boulevard de l'Embouchure – 31200 Toulouse

→ Laurent Maunier

Mail : l.maunier@secafi.com - Tél. : 05 62 72 45 38

◆ **Lille** – 28 Place de la Gare – 59042 Lille Cedex

→ Anne-Marie Penzo

Mail: am.penzo@secafi.com - Tél. : 03 20 14 64 53