

Le CHSCT

Quelques retours issus d'une analyse transversale de 30 CHSCT

A NOTER : Ce document présente une synthèse réalisée par Aravis des premiers résultats partiels d'une étude menée par le réseau Anact et l'Université de Bordeaux. Cette synthèse n'ayant pas été relue et validée par les auteurs de l'étude, elle n'engage ni l'Anact ni l'Université de Bordeaux.

L'étude

- ◆ 30 monographies réalisées par des chargés de mission du réseau ANACT dans 30 entreprises
- ◆ Une analyse transversale de ces 30 monographies réalisée par des chercheurs de l'Université de Bordeaux
- ◆ Des entreprises de tous secteurs et de toutes tailles
- ◆ Des résultats encore provisoires

Remarque préalable

- ◆ Des tendances générales... // Chaque CHSCT est unique...
- ◆ Mais les questions que posent cette étude concernent tous les CHSCT...
- ◆ => Quelles questions pour « votre CHSCT » ?

1. Le CHSCT : quelle posture ? (1)

- ◆ Le CHSCT = une instance moins marquée par les « rapports sociaux » que le CE et/ou les DP :
 - + ? = ce fait est perçu par les Directions comme par les Elus comme une source de bon fonctionnement des CHSCT, décrits comme des lieux plus « constructifs » ou moins « politiques »
 - - ? = rend difficile la prise en compte des sujets qui risquent de fâcher... et qui sont pourtant souvent au cœur des enjeux... ? (choix organisationnels, gestion des tensions économiques...)

2. Le CHSCT : quelle posture ? (2)

- ◆ Des élus tirés vers un rôle de « contributeurs démarches de prévention »...
 - Des élus qui cherchent à monter en compétence sur les risques et sur les démarches de prévention
 - Des directions qui demandent aux élus de mieux objectiver les risques et/ou de proposer des solutions aux problèmes remontés
 - => Des CHSCT qui deviennent des « services prévention »... parfois au détriment, pour les élus, de leur rôle de « représentants du personnel » ?
 - Cf. cas d'élus porteurs d'un discours « règles sécurité »

3. Le CHSCT : quel champ d'action ?

- ◆ Un champ d'action souvent très réduit relativement au champ d'action potentiel :
 - Les champs classiques « hygiène sécurité » (conception des postes, règles sécurité, EPI, analyses AT...) très prédominants
 - De réelles difficultés à aller sur le champ de l'organisation, soit du fait de directions qui ferment cette porte, soit du fait des difficultés propres à ces sujets complexes
 - Quasi impossibilité à aller sur le champ des choix stratégiques de l'entreprise
 - Cf. difficulté des CHSCT dans les entreprises du secteur tertiaire

4. Le CHSCT : quelle dynamique d'action ?

- ◆ Une dynamique d'action souvent tirée par une logique « problème => solution » :
 - + ? = une forme de pragmatisme ? une volonté de rester concret et opérationnel ?
 - - ? = une difficulté à aborder les problèmes plus complexes ? à passer de questions individuelles / locales à des questions plus collectives / globales ? à structurer une démarche de prévention ?
 - Les analyses un peu poussées des « conditions d'exposition aux risques » (ex AT ou risque chimique) ou des « situations problèmes » (ex RPS) sont rares

5. Les CHSCT : quel fonctionnement ?

- ◆ Une réglementation globalement respectée :
 - réunions trimestrielles, droit aux heures de délégation, ordres du jour et comptes-rendus...
- ◆ Une représentation de la direction ou des fonctions supports souvent plus importante que celle prévue par la loi :
 - + ? = implication de la direction ? présence de compétences techniques ?
 - - ? = affaibli le caractère « représentation du personnel auprès de la direction » ? voire déséquilibre les rapports sociaux ?

- ◆ Une représentation des « acteurs externes de droits » dans environ un CHSCT sur deux
 - => Un des 3 piliers prévus par la loi souvent absent
- ◆ Des comptes-rendus prenant souvent des formes « extrêmes » liées au fonctionnement du CHSCT :
 - Cas des PV extrêmement concis et n'abordant que des questions très « micro »... symptomatiques d'une faiblesse des débats, des analyses, des ambitions...
 - Cas des PV fleuves et confus... symptomatiques d'un dialogue social compliqué et souvent sans réel impact en terme d'action...

◆ Très faible activité en dehors des réunions

- Des temps de délégation très faibles...
- ...mais souvent non utilisés...
- Des difficultés pour articuler son métier et son rôle d'élus : tensions dans la gestion du temps... voire dans l'alternance des postures
- Des difficultés pour savoir « quoi faire », « quoi regarder », « quoi demander »... sur le terrain ou auprès des salariés

◆ Une instance peu connue... et une très faible activité visant à la faire connaître...

- ◆ Des groupes de travail, incluant un ou deux élus, complémentaires ou parallèles à l'instance CHSCT
 - Notamment lié au traitement de sujets émergents du type RPS, pénibilité, qualité de vie au travail...
 - + ? = permet d'aborder les choses de manière plus approfondie, plus opérationnelle... ?
 - - ? = tend parfois à court-circuiter l'action du CHSCT, à rendre difficile la mise en débat par le CHSCT des actions décidées... ?

MERCI