



Dialog CHSCT

Le point santé & sécurité au travail des CHSCT des entreprises d'Alsace et de Moselle



Édito

La personne, la transparence, le dialogue...



S'il est un lieu dans l'entreprise où le **dialogue** doit vivre, c'est bien au CHSCT.

Cette conviction, qui est la nôtre, est certainement à l'origine du titre de cette publication.

La santé et la sécurité des collègues de travail, l'identification des risques auxquels ils peuvent être exposés sont-ils des sujets comme les autres ? Nous ne le pensons pas. Ce ne sont pas des problèmes de gestion qui se règlent uniquement en comité de direction, mais dans une démarche de dialogue, avec les CHSCT, dont les membres sont formés à cet effet, et avec les salariés concernés.

Mais pas un dialogue pour la forme comme il en existe dans certaines enceintes et où les uns et les autres, bien dans leur « rôle », connaissent souvent les questions et les réponses. Pour être crédible et conduire à des résultats durables, il est indispensable qu'un dialogue en pleine **transparence**, déconnecté des traditionnelles revendications, soit mené. Avec, par exemple, des échanges qui prennent en compte les activités de travail réelles, l'utilisation d'indicateurs concertés et un plan d'action.

C'est ainsi que la **personne**, richesse et valeur essentielle de l'entreprise, est non seulement respectée, mais également mise en situation d'être un acteur pleinement impliqué dans la vie de l'entreprise.

Serge Cossutti

Vice-président
de la Commission AT de la CRAM

Marc Lanthiez

Président de la Commission
AT de la CRAM



Dernière minute

Concours de sécurité 2008

Tous les ans, la CRAM Alsace-Moselle distingue par des récompenses des entreprises, des CHSCT et des personnes qui se sont engagées en faveur de la prévention. Le 11 décembre 2008, 219 récompenses ont ainsi été remises.

Le «**Grand Prix Prévention 2008**» a été décerné à :

- Eagle Witzemann - Faulquemont
- Renz - Woustviller
- Wrigley France - Biesheim

Les **trophées régionaux de sécurité 2008** ont été attribués à :

- Ponticelli Frères – Saint Avold (catégorie industrie)
- Association Carrefour - Metz (catégorie services & commerce)
- Demathieu et Bard - Duppigheim (catégorie métiers du bâtiment)



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS
CRAM Alsace-Moselle



Évaluation des risques au travail

Quelles interactions entre l'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques et celle du CHSCT de contribuer à l'analyse des risques ?...



C'est la question que nous avons posée à Francis Meyer, enseignant chercheur à l'Université de Strasbourg – Institut du travail

La question de l'évaluation des risques est apparue tardivement dans notre réglementation alors qu'elle est au cœur des préoccupations des préventeurs depuis fort longtemps. C'est la directive 89-391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs qui a mis ce sujet sous les feux de l'actualité, en imposant aux entreprises une démarche interne d'audit. Le thème figure en deuxième place dans la liste des neuf items à aborder lorsqu'on met en œuvre la méthodologie de prévention. Il faut néanmoins attendre 2001 pour que cette obligation soit déclinée sur le plan réglementaire.

Le code du travail prévoit que le CHSCT « procède à l'analyse des risques professionnels », « contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels », « suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective », « est consulté sur les documents qui se rattachent à sa mission », mais il n'est pas précisé qui doit concourir à l'établissement du document unique. La législation laisse à l'employeur la responsabilité de confectionner le document final. Ce qui donne à l'arrivée des pratiques très diverses dans les entreprises. Certaines sont d'inspiration technocratiques et se contentent de cataloguer les risques sans évaluer avec pertinence les probabilités de survenue de ceux-ci. Par ailleurs, le CHSCT exerce souvent ses prérogatives sans utiliser forcément toutes les sources d'information que contient le document unique de peur de se

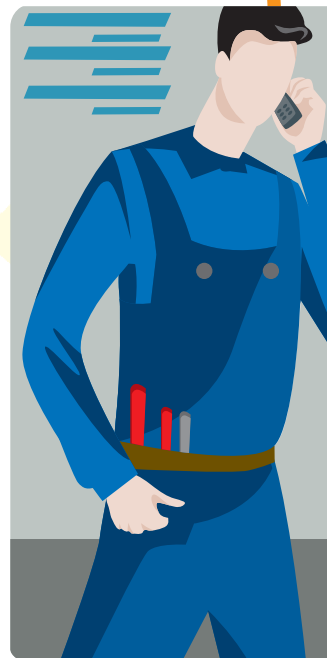
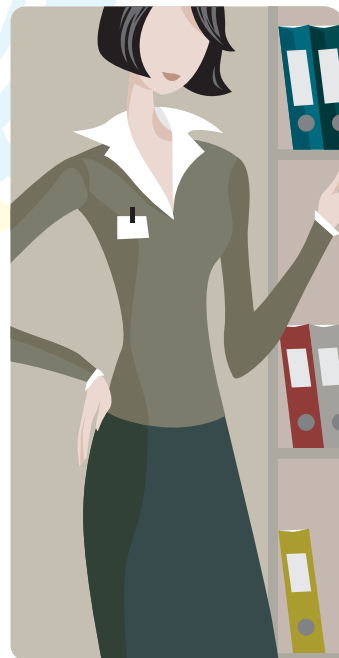
compromettre dans une cogestion des risques.

“...le CHSCT «procède à l'analyse des risques professionnels»...”

Ces attitudes résultent d'une histoire sociale conflictuelle où d'un côté les employeurs n'ont pas voulu partager l'information disponible pour éviter de se voir « piéger » en cas d'accident et où les organisations syndicales de leur côté ont refusé toute implication dans la gestion des risques.

L'évolution législative et jurisprudentielle plaide dans le sens d'un dépassement de ce climat. Les employeurs ont tout intérêt à débiter toutes les sources de danger car les juges font peser sur eux une obligation de sécurité de résultat. Les salariés et leurs représentants ne peuvent plus se réfugier dans une passivité commode car les magistrats exigent d'eux qu'ils soient des « révélateurs » de risque. Les décisions jurisprudentielles récentes dans ce domaine, nationales et communautaires, invitent les acteurs à se saisir chacun à leur niveau des questions de santé au travail.

Il paraît donc naturel d'associer le CHSCT à l'élaboration du document unique et de ne pas s'inscrire dans une démarche unilatérale. Le projet de décret (modifiant l'article 4121-4 du code du travail) relatif à l'information des travailleurs sur les risques professionnels qui va être adopté incessamment devrait aider à créer une transparence qui permettra de lever certaines suspensions. Il devrait notamment sortir le document de la « clandestinité » dans laquelle il se trouve actuellement : les modalités d'accès des travailleurs à ce dossier devront être affichées à une place aisément accessible. Le rapporteur du projet de décret est d'avis que « ce texte participera d'une manière non



négligeable au développement d'une véritable culture de prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises en associant directement les travailleurs, dont l'accès aux personnes ressources sur les questions d'hygiène de santé.

Francis Meyer
Enseignant chercheur à l'Université de Strasbourg – Institut du travail



Le dialogue social, une force

Pour le réseau prévention, une politique durable de maîtrise des risques repose sur le respect d'un certain nombre de valeurs essentielles : le dialogue social, la transparence et la personne. Comment se traduit dans les faits l'application de ces valeurs ? Nous avons posé la question à Ciprian Florea, directeur technique, représentant le président du CHSCT de Wrigley France à Biesheim et à Gisèle Hirsout, opératrice et secrétaire du CHSCT.



Peut-on réussir une politique de santé & de sécurité au travail sans dialogue social ?

C. Florea : Chez nous le processus de production n'est pas complètement automatisé, le produit est largement « fait main » ; c'est

pourquoi l'importance du capital humain est, je crois, plus forte que dans d'autres industries. Le dialogue social est vraiment une force, il est indispensable pour progresser, pour développer la performance. D'autant plus que dans notre groupe, on insiste beaucoup sur la prise de décision consensuelle : toutes les procédures de gestion de projet ou même d'un groupe de travail sont basées sur ces valeurs.

Pour moi, le dialogue social commence par la façon de dire bonjour aux gens, de s'habiller, de discuter, de s'intéresser à leurs passions. Il peut y avoir bien entendu des incompréhensions ou des mécontentements, mais l'entreprise est la résultante d'intérêts individuels et collectifs plus ou moins divergents et il peut y avoir des écarts entre l'intérêt général et des intérêts particuliers. Le dialogue aide à réduire l'écart.

G. Hirsout : Le dialogue social ne peut pas se résumer aux réunions officielles du CHSCT, d'ailleurs elles ont lieu une fois par mois au lieu d'une fois par trimestre. Au CHSCT, le dialogue social consiste surtout à discuter et à travailler pour remonter des propositions d'actions. C'est aussi ce qui nous rend crédibles aux yeux de la direction et des salariés.

fondamental de la motivation des gens. Pour moi, la transparence a des effets directs sur la motivation.

G. H. : Depuis quelques années, on assiste à un vrai changement de la politique. Un événement marquant a été, je crois, un arrêt de machine pour un problème de sécurité. Aujourd'hui il nous reste à travailler sur la communication et sur l'analyse des postes pour voir si les procédures en place sont bien adaptées.

La personne, sa santé, sa sécurité, ses conditions de travail sont-elles toujours une priorité ?

C. F. : L'orientation « personne » est, je crois, une réalité depuis longtemps dans notre groupe. Nous faisons actuellement des investissements dans deux secteurs qui montrent que la personne est bien au centre des décisions : dans un environnement où le retour sur l'investissement recherché est de deux ans, nous faisons des investissements de plusieurs millions de dollars avec des retours estimés à quatre ou cinq ans et motivés par l'ergonomie et la réduction de TMS. Nous croyons qu'on peut faire des gains de productivité si les personnes sont à l'aise dans l'entreprise...

Autre exemple : si, dans l'urgence, j'oublie de mettre les bouchons d'oreilles, je ne fais pas trois mètres dans l'atelier avant qu'on ne me rappelle à l'ordre ! Ceci dit, le niveau d'exigence est en constante augmentation, dans le domaine de la productivité, dans l'attente des gens, de la sécurité, de la communication...

G. H. : Récemment, nous avons arrêté la production pendant une journée pour parler sécurité. C'est un signe fort. Plus on parle sécurité, plus les personnes se sentent impliquées. S'ils sont exigeants par rapport à l'outil de production, les conditions de travail en bénéficieront également.



Comment se manifeste le souci de transparence ?

C.F. : Le système de management est basé sur la transparence ; on informe sur la stratégie du groupe, en janvier on communique les objectifs de l'usine pour l'année, qui sont déclinés par le management dans chaque équipe. Les objectifs sécurité ont bien entendu une place fondamentale dans ce dispositif. L'approche ISO est « dire ce qu'on fait, faire ce qu'on dit », et il faut penser à la dernière étape - communiquer sur ce qu'on a fait ! Et dans ce domaine, il y a toujours des progrès à faire. Dans notre société nous avons compris depuis longtemps le rôle

Wrigley France

L'usine de Biesheim a été construite en 1966, elle compte aujourd'hui environ 850 salariés, dont 600 opérateurs de production.

Elle fabrique 25 000 tonnes de chewing-gum par an et autant de gomme de base, exportés dans 54 pays. Elle fait partie du groupe Wrigley, leader mondial du secteur qui compte 24 usines dans le monde. L'intégration dans le groupe Mars est en cours.



Une formation spécifique est indispensable

Parmi les offres de service de la CRAM aux entreprises, la formation d'animateurs et d'autres publics « relais » figure en bonne place. Jacqueline Parachini, contrôleur de sécurité et chargée de formation au Service Prévention, donne son avis.



Que pensez-vous de l'obligation de formation des membres CHSCT ?

Les élus au CHSCT ont à veiller à l'application de la réglementation, à effectuer des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à analyser les conditions de travail ou encore à proposer des actions de prévention. Pour faire face à ces nouvelles missions dans de bonnes conditions, une formation spécifique est indispensable. Et son renouvellement après quatre années d'exercice du mandat l'est également, parce que le monde de l'entreprise connaît en quatre ans de nombreuses évolutions dans différents domaines.

La CRAM forme-t-elle aussi des membres CHSCT dans ses formations ?

Nous ne figurons pas sur la liste des organismes habilités à dispenser la formation aux représentants du personnel aux CHSCT. Cette liste est publiée par arrêté préfectoral et s'obtient à la Direction Régionale du Travail.

Mais nous accueillons de nombreux membres CHSCT dans nos stages pour approfondir ou perfectionner leurs connaissances dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Nous avons ainsi à notre catalogue* une formation de 3 jours, dénommée «Bases en Prévention», destinée à un large public d'entreprises impliqué dans la promotion de la santé au travail.

L'apprentissage sur le terrain des nouveaux élus leur fait prendre conscience de la complexité de la tâche. Leurs interrogations, leurs préoccupations peuvent également trouver chez nous une réponse en terme de maîtrise d'outils. Je pense plus particulièrement aux formations :

- acquisition de méthodes d'identification et d'évaluation des risques (MERP)
- animateur de projet manutentions manuelles (APMM)
- animateur de projet de prévention des TMS (TMS)

De plus, ces temps d'échanges leur permettent d'enrichir leurs premières expériences d'élus du CHSCT.

Ces formations, ces compétences nouvelles acquises permettent-elles d'être plus efficace ?

Ces formations ne garantissent pas, à elles seules, une intégration de la prévention dans la gestion de l'entreprise. Elles doivent nécessairement s'appuyer sur tous les acteurs de l'entreprise et nécessitent une communication interne très importante. C'est, avec la volonté affichée des dirigeants, un préalable à une politique réussie de santé et de sécurité au travail.

*sur www.cram-alsace-moselle.fr chap. Prévention



Quelques documents et ressources utiles



Mieux agir au sein du CHSCT

Une formation à distance multimédia

L'objectif de cet enseignement à distance : intégrer des connaissances complémentaires à celles reçues dans le cadre des dispositions prévues par la loi. Cette formation ne se substitue pas à celle légalement dispensée par les organismes agréés.

Pour en savoir plus : www.ead-inrs.com

Ressources de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)



Le CHSCT, acteur de la santé et de la sécurité des salariés

Un dépliant qui présente brièvement les principales règles juridiques relatives au CHSCT : mission, composition, fonctionnement et moyens.

Réf ED 6022, disponible à la CRAM Alsace-Moselle et sur www.inrs.fr



Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Quelles sont les missions du CHSCT ? Dans quelles entreprises créer un CHSCT ? Comment le créer, quel en est le fonctionnement, quels sont ses moyens ? Ce guide apporte des réponses à ces questions. Un guide destiné aux membres de CHSCT, mis à jour en octobre 2008

Réf ED 896, 56 pages, disponible à la CRAM Alsace-Moselle et sur www.inrs.fr

Le CHSCT : données réglementaires

Un dossier web, synthèse réglementaire : conditions de mise en place, constitution, fonctionnement, rôle et missions, moyens d'information et d'expertise, intervention en cas de danger grave et imminent

A consulter sur le site de l'INRS www.inrs.fr / Se documenter/Dossiers web

Travail et Sécurité : le magazine mensuel

Ce périodique a pour objectif d'informer sur l'actualité de la santé et de la sécurité au travail en France en illustrant les problématiques de prévention et leurs évolutions. Aspects pratiques, techniques et réglementaires sont abordés. Un mensuel qui fait autorité en matière de santé sécurité au travail. Tout établissement de plus de 49 salariés peut être destinataire, gratuitement, de la revue. N'hésitez pas à nous contacter si vous ne la recevez pas au sein de votre entreprise : prevention.documentation@cram-alsace-moselle.fr

Ressources de la CRAM Alsace-Moselle

Notre lettre d'information électronique

Les nouveautés en matière de santé & sécurité au travail, les produits d'information, les outils de prévention, les manifestations,...

En abonnement gratuit, les lettres parues en consultation sur : www.cram-alsace-moselle.fr/Prevention/Actualites

Et pour toutes vos questions en matière de documentation, un Centre de ressources est à votre disposition. Nous vous proposons une assistance documentaire, des recherches thématiques personnalisées, un accompagnement dans une démarche de recherche sur Internet, ...

N'hésitez pas à nous contacter :

<http://www.cram-alsace-moselle.fr/Prevent/doc/centdoc.htm>