



Les représentants du personnel et la santé et sécurité au travail

© Gaël Kerbaol/INRS

■ DOSSIER RÉALISÉ
par Grégory Brasseur,
avec Céline Ravallec.

- 14** CHSCT, DP, DUP : une mission sans cesse renouvelée
- 17** S'approprier l'expertise
- 18** Donner une structure à l'instance
- 20** Président de CHSCT : une responsabilité à la hauteur des enjeux

- 22** Une instance au plus près des réalités des salariés
- 24** Le CHSCT au cœur de l'action
- 26** « Seul, on va vite. Ensemble, on va plus loin »

À L'HEURE où l'évolution des instances représentatives du personnel est en discussion, la mission du CHSCT pour la prévention des risques professionnels reste d'actualité. Derrière celle-ci, s'expriment des réalités multiples. Avec les changements qui prennent forme dans les entreprises et un environnement juridique mouvant, de nouveaux défis apparaissent.

CHSCT, DP, DUP : une mission sans cesse renouvelée

Sapeur-pompier volontaire, je voulais retrouver dans mon travail un engagement au service de la sécurité des autres », indique Thierry Bordes, secrétaire d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en Ehpad (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes), à Pierre-Buffière, dans la Haute-Vienne. « Ayant vécu un reclassement après un accident personnel, je sais combien trouver du soutien est essentiel. Cela fait quinze ans que je suis au CHSCT, une instance que je conçois comme un véritable lieu d'écoute et d'échanges », estime Fabrice Martinerie, qui occupe cette même fonction au sein d'un site de construction d'équipements pour centrales nucléaires d'Areva, en Saône-et-Loire. Rémi Papon, secrétaire du CHSCT à la Mutualité française limousine, reconnaît pour sa part avoir commencé en tâtonnant : « Puis nous avons été formés, l'instance s'est structurée, décrit-il. Aujourd'hui, chacun

a conscience qu'être membre du CHSCT, ce n'est pas rien. »

Si les parcours sont variés, comme l'est le paysage des CHSCT, les représentants du personnel rencontrés dans le cadre de ce dossier ont tous en commun de mettre en avant une institution dans laquelle s'exprime le travail réel et portant la dimension humaine dans son ADN. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est né en 1982 avec les « lois Auroux » qui ont introduit un profond bouleversement des relations sociales en France. L'employeur (ou son représentant) en assume la présidence. Le CHSCT est composé de représentants du personnel désignés par un collège constitué des membres élus du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP). Sont également membres de droit de l'instance, avec voix consultatives, le médecin du travail, le chef du service sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents de la Carsat-Cramif-

CGSS. De plus, à titre occasionnel et consultatif, le CHSCT peut, par délibération, faire appel à toute personne qualifiée de l'établissement, selon l'ordre du jour et les thèmes abordés.

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans chacun de leurs établissements d'au moins 50 salariés. Lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place dans au moins l'un d'entre eux. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, plusieurs CHSCT peuvent coexister, leur nombre étant déterminé par accord suivant divers critères (nature, fréquence et gravité des risques, dimension et répartition des locaux, nombre de salariés dans ces locaux, organisation du travail). Lorsque le seuil de 50 salariés n'est pas atteint, mais que l'entreprise dispose de délégués du personnel, ces derniers sont investis des missions dévolues au CHSCT et bénéficient des mêmes prérogatives. Enfin, pour les très

REPÈRES

■ **LE CHSCT doit être le lieu d'une confrontation constructive sur la réalité du travail et de son impact sur la santé pour faire émerger des propositions en matière d'actions de prévention. Une vision partagée est à coconstruire en fonction du climat social et des relations entretenues par les acteurs.**

DUP ET REGROUPEMENT DES IRP

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés mais de moins de 300, l'employeur peut décider seul que les DP constituent la délégation du personnel au CE et au CHSCT. « Dans ce cas, les élus sont les mêmes, mais les instances séparées, avec des moyens et prérogatives identifiés pour atteindre leurs objectifs », précise Thomas Nivelet, juriste à l'INRS. La mise en place d'une DUP n'est jamais une obligation. La décision est prise par l'employeur après consultation des DP et, s'ils existent, du CE et du CHSCT. » Les entreprises d'au moins 300 salariés peuvent quant à elles prévoir le regroupement

des IRP par accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection du CE, ou de la DUP ou des DP. À défaut d'un tel accord, le regroupement peut être prévu par un accord d'établissement dans les mêmes conditions de majorité. Dans ce cas, il n'y a plus qu'une seule instance, dotée de l'ensemble des attributions des institutions qu'elle regroupe.

petites entreprises (moins de 11 salariés), la mise en place à partir du 1^{er} juillet 2017 de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), instituées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi - dite « loi Rebsamen » - vise notamment à instaurer une représentation des questions de santé et sécurité qui jusqu'alors faisait défaut.

À cette diversité structurelle s'ajoute une diversité des pratiques qui s'exprime dans l'exercice même des missions du CHSCT. Celles-ci sont définies par le Code du travail et concernent la contribution à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs (issus de l'établissement ou mis à disposition par une entreprise exté-

rieure, y compris les travailleurs temporaires), l'amélioration des conditions de travail et l'observation par l'employeur des prescriptions légales en ces matières. Le CHSCT est une instance consultative et exerce également un rôle de veille et d'investigation pour lequel il dispose de moyens d'action. Les visites ou inspections dans l'établissement permettent au comité d'analyser les situations de travail. L'enquête, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou encore en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, a pour objectif de proposer des mesures visant à prévenir les risques identifiés. Le CHSCT peut également avoir recours à un expert agréé, lorsqu'un « risque grave » est constaté dans l'établissement

“ Nous n'hésitons jamais à provoquer des réunions extraordinaires dès que c'est nécessaire. ”

Le CHSCT est une instance qui dépend des acteurs qui la composent, des femmes et des hommes investis, parfois prêts à négocier, lorsque le projet de prévention le nécessite, un rythme de réunions plus soutenu que le rythme réglementaire de réunions trimestrielles.

ou en cas de « projet important » modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Enfin, en situation de danger grave et imminent, il dispose d'un droit d'alerte particulier auprès des salariés et de la direction de l'entreprise.

Montée en compétence

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de l'employeur. « Pour autant, nous n'hésitons jamais à provoquer des réunions extraordinaires dès que c'est nécessaire », insiste Patrick Girard, secrétaire de CHSCT chez Verallia, producteur de bouteilles et pots en verre pour boissons et produits alimentaires à Chalon-sur-Saône, en Saône-et-Loire. « Nous avons constitué un groupe de veille. Il y a toujours un sujet qui émerge et touche aux conditions de travail des salariés ou des intervenants extérieurs », ajoute-t-il, avec la conviction que « seul un travail du quotidien permet à l'instance de ne jamais ronronner ».

L'efficacité passe aussi par un comité qui ne se drape pas dans des postures. « Parmi nos neuf membres, les trois organisations syndicales en présence sont représentées de façon identique. Cet équilibre contribue à ce que l'instance reste avant tout un espace de réflexion



© Serge Morillon/INRS

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

Effectif de l'établissement et de l'entreprise	Délégation du personnel
De 50 à 199 salariés	3 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
De 200 à 499 salariés	4 salariés (dont un cadre ou agent de maîtrise)
De 500 à 1499 salariés	6 salariés (dont deux cadres ou agents de maîtrise)
À partir de 1500 salariés	9 salariés (dont trois cadres ou agents de maîtrise)

Tout salarié de l'établissement peut devenir membre du CHSCT, qu'il soit syndiqué ou non.

DURÉE DU MANDAT

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour un mandat qui prend fin avec celui des membres élus au CE les ayant désignés. La durée de ce mandat est de maximum quatre ans mais peut être fixée par un accord collectif entre deux et quatre ans.

autour des questions de santé et de sécurité qui se posent au quotidien, estime Fabrice Martinerie. Aujourd'hui, dans tous les métiers, les salariés sont confrontés à la pression, à la précarité. De nouvelles organisations de travail apparaissent. Il ne faut jamais hésiter à demander de l'aide. Nous avons la chance d'avoir un médecin du travail rattaché au site, qui

de prévention, employeurs et représentants du personnel doivent l'investir pleinement », estime Franck Henry, chargé de projet formation à l'INRS. N'étant pas des experts de la prévention des risques professionnels, les représentants du personnel au CHSCT doivent bénéficier, dès leur première désignation, d'une formation pratique de trois jours (pouvant aller jusqu'à cinq



© Patrick Delapierre pour l'INRS

Le CHSCT est un levier de compétences, un point d'appui structurant pour la politique de l'entreprise en matière de prévention.

nous connaît parfaitement. Sur les sujets techniques, la Carsat voit ce qui se passe ailleurs et nous apporte une expertise précieuse. » Le plus souvent, l'instance dépend des acteurs, des femmes et des hommes investis, parfois prêts à casser les postures de fait, ritualisées par les réunions trimestrielles, en négociant un rythme plus soutenu, lorsque le projet de prévention le nécessite.

« À partir du moment où l'on conçoit le CHSCT comme un levier de compétences, un point d'appui structurant pour la politique de l'entreprise en matière

pour les établissements de plus de 300 salariés), qui doit être renouvelée au bout de quatre ans de mandat. Elle est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du Travail, soit par des organismes agréés par le préfet de région.

L'avenir des instances représentatives

Dans les établissements ne possédant pas de CHSCT et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité, les délégués du

personnel bénéficient de cette formation. « Si la formation des membres de CHSCT est prévue par les textes, celle du président dépend de sa seule volonté, souligne Alain Ruher, ingénieur-conseil à la Carsat Aquitaine. Certains présidents ressentent ce déséquilibre et leur inscription à une formation est un moyen de le combler. » Ils sont encore trop peu nombreux à franchir ce pas.

Aujourd'hui, l'avenir des CHSCT se dessine, avec des contours « encore flous », pour nombre de représentants du personnel. L'environnement juridique des CHSCT a évolué, du fait notamment des modifications introduites par la « loi Rebsamen » en ce qui concerne la délégation unique du personnel (DUP) et le regroupement des instances représentatives du personnel (IRP) (lire l'encadré page 14). Ces évolutions s'orientent vers une forte diminution du nombre d'élus. Pour certains, elles soulèvent aussi des interrogations sur la difficulté de connaître chaque sujet de manière approfondie ou encore la surcharge de travail pour les représentants du personnel. Plus que jamais, la formation des élus à tous les niveaux paraît essentielle. « On n'aborde pas les mêmes sujets, en CE et en CHSCT », insiste Fabrice Martinerie, qui craint de voir « les attributions économiques du CE prendre le pas sur les questions de santé et de sécurité ». « Si l'on nous demandait de suivre cette voie, poursuit-il, des précisions devraient être apportées dans le cadre d'accords pour éviter que le CHSCT n'en pâtisse. » ■

G. B.

HEURES DE DÉLÉGATION

Pour exercer ses missions, chaque représentant au CHSCT dispose d'heures de délégation. Des minimums sont fixés par le Code du travail (2 heures par mois pour les entreprises ayant jusqu'à 99 salariés, 5 heures de 100 à 299 salariés, 10 heures de 300 à 499 salariés, 15 heures de 500 à 1499 salariés, 20 heures à partir de 1500 salariés). Par accord d'entreprise ou de branche, ce nombre d'heures comme le nombre de représentants peut être augmenté.

FORMATION : ALLER PLUS LOIN

L'INRS propose aux membres de CHSCT un parcours d'approfondissement « Mieux agir au sein du CHSCT », composé de quatre formations thématiques accompagnées à distance, de deux jours chacune, concernant les enquêtes du CHSCT, la visite d'inspection, les avis du CHSCT et la promotion de la prévention. Il revient de manière concrète sur les moyens d'action des membres du CHSCT. Ces formations ne se substituent pas à la formation obligatoire prévue par le Code du travail et dispensée notamment par des organismes agréés. En savoir plus : www.inrs.fr.

LE RECOURS à un expert par le CHSCT a lieu lors d'événements sensibles. Dès lors, l'enjeu d'une expertise réussie tient autant aux préconisations formulées qu'à la transmission d'outils d'analyse aux représentants du personnel.

S'approprier l'expertise

Le nombre d'expertises CHSCT réalisées ne cesse d'augmenter ces dernières années (plus de 1 300 en 2016), accompagnant la montée en puissance de l'institution CHSCT. Aujourd'hui, la moitié des expertises portent au moins partiellement sur les RPS », estime Dominique Lanoë, président du Syndicat des experts agréés, constitué en 2015 et dont les adhérents représentent plus de 83% des expertises réalisées. Le recours à un expert agréé est un moyen d'action à la disposition du CHSCT lorsqu'un « risque grave » est constaté dans l'établissement ou en cas de « projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail ». Dans ce dernier cas, comme un déménagement, une réduction d'effectifs, une réorganisation, l'introduction de nouvelles technologies..., le CHSCT, que l'employeur est tenu de solliciter au préalable pour avis, peut, s'il n'est pas en mesure de se prononcer, faire appel à un expert agréé. « On assiste à une augmentation des changements souvent mal anticipés, mal accompagnés, qui ne sont amenés qu'avec l'objectif de faire adhérer au projet. L'humain n'est abordé qu'en termes d'information. Ça ne suffit pas, explique Rachid Bannour, docteur en phy-

REPÈRES

■ **LORSQUE** le CHSCT décide de se faire assister par un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, l'expertise doit être réalisée dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'expert. Ce délai peut être prolongé, en fonction des nécessités de l'expertise, sans excéder 45 jours.

siologie et ergonome au sein du cabinet Physiofirm. Lors de nos interventions, on questionne les périmètres du changement, sa temporalité, l'impact sur la culture d'entreprise, les compétences, le rôle du management, l'impact sur le collectif, le lieu de travail ou encore la mobilité. »

Une transmission de savoir-faire

Pour Colette Franciosi, directrice d'études au cabinet Transversales, tout se cristallise lors de la rencontre avec les représentants du personnel au CHSCT, qui doivent rester les interlocuteurs privilégiés. « On va s'intéresser au travail réel, réaliser des entretiens ou des observations. Le CHSCT le fait déjà la plupart du temps, mais il peut être dans une situation où le regard extérieur est important, notamment dans le cas de risque grave, décrit-elle. Notre rôle est aussi de transférer au CHSCT des méthodes d'analyse de la situation. On lui rend compte au fur et à mesure. Dans le cas d'expertise projet, c'est très dense. Nous intervenons en temps limité. Dans les autres cas, il y a souvent des nœuds à défaire. »

L'expertise intervient au cœur d'une relation triangulaire, complexe, parfois tendue. Dans la démarche comme pour la restitution, la stratégie doit être adaptée

à la situation. « Nos préconisations doivent aider le CHSCT à proposer une action de prévention. Nous recommandons toujours de restituer le rapport d'expertise aux salariés. S'étant livrés, ils attendent à juste titre de savoir ce qui va en être fait. Nous pouvons participer à cette restitution, reprend Colette Franciosi. L'objectif est qu'à notre départ, le CHSCT ait les moyens de porter des demandes qui contribuent à améliorer les conditions de travail. »

« J'ai beaucoup appris en regardant l'expert travailler. Il importait vraiment au cabinet qu'il en reste quelque chose pour nous », explique Muriel Roger, ingénieure chercheuse en informatique, secrétaire du CHSCT au CEA de Saclay. Son CHSCT a fait appel au cabinet Transversales à l'annonce d'une fusion de plusieurs directions et de deux centres. « Il a été notamment demandé que les membres de l'instance soient formés aux risques psychosociaux, ce que la direction a accepté, reprend la chercheuse. L'expertise a aussi contribué à ce que nous ayons les idées plus claires sur ce que l'on est en droit d'exiger lors de tout projet de réorganisation, comme un plan de prévention sur les risques socioprofessionnels. Nous sommes aujourd'hui outillés pour faire face. » ■

G. B.

CONTESTATION

L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, l'étendue de la mission de l'expert ou le coût de l'expertise (les frais d'expertise étant à sa charge) dans les 15 jours suivant la délibération du CHSCT. Il doit saisir le président du Tribunal de grande instance, qui dispose de 10 jours pour statuer en premier et dernier ressort. Ce recours est suspensif : l'expertise - et le projet - sont interrompus en attendant la décision.

TÉMOIGNAGE

Elsa Bacheller a réalisé une thèse de doctorat au sein du cabinet Transversales sur l'appropriation des expertises par les représentants du personnel : « J'ai senti une indéniable montée en compétences. Les représentants du personnel attendaient plus particulièrement une production de savoirs lors des expertises risques graves tandis qu'ils étaient dans une volonté de légitimation de leur propre expertise pour les cas de projets importants. Les trajectoires d'appropriation diffèrent suivant le type d'expertise, le profil des militants, les savoirs concernés, l'implication de la direction. C'est plus compliqué quand l'entreprise ne s'empare pas du rapport d'expertise ou lorsque l'expertise est envisagée comme une voie de recours juridique. »

L'EHPAD **RÉSIDENCE ADELINE** est situé à Pierre-Buffière, dans le département de la Haute-Vienne. Il a constitué un CHSCT dynamique et structuré dont les actions font l'objet d'un suivi rigoureux. Ici, un maître mot : le dialogue.

Donner une structure à l'instance

Il ne faut rien s'interdire. Le propre du CHSCT est d'être une force de proposition.

La réponse à une problématique d'amélioration des conditions de travail nécessite d'intégrer les dimensions technique, financière et organisationnelle. Parfois, avant d'obtenir l'accord pour adopter une solution durable, des aménagements temporaires peuvent être mis en place. L'important est de ne jamais rompre le dialogue.

Secrétaire du CHSCT depuis sa création en juillet 2013, Thierry Bordes plante le décor. À la résidence Adeline, un Ehpad de 60 lits d'hébergement permanent situé à Pierre-Buffière, en Haute-Vienne, il est responsable du service technique, chargé sécurité incendie et référent santé sécurité.

Une position qui lui confère une bonne connaissance des métiers et des problèmes quotidiens des 55 salariés de l'établissement, mais également des obstacles rencontrés lors de la recherche de solutions. « Nous avons une direction à l'écoute, qui n'hésite pas à associer les représentants du personnel sur les projets importants. En 2016, des travaux d'extension ont eu lieu.



© Gaël Kerbaol/INRS

Entre les études de postes et les analyses d'accident du travail, en passant par une bonne connaissance des métiers et des problèmes quotidiens des salariés, le CHSCT possède de nombreux outils qui lui permettent d'être efficace.

Les membres du CHSCT se sont rapprochés des salariés pour recueillir les besoins. Puis la direction m'a mandaté sur toutes les réunions de chantier afin d'assurer un suivi », explique-t-il. Avec, à la clé, des réalisations concrètes qui améliorent le confort des résidents comme les situations de travail : l'agrandissement des lieux de vie – en prêtant attention aux accès pour les fauteuils roulants –, l'installation de douches dans toutes les salles de bain, la réfection des sols en

cuisine, ou encore la création d'un pôle logistique.

Une instance réactive

Depuis la mise en place du CHSCT, Chantal Lornac, chargée des ressources humaines et invitée permanente aux réunions trimestrielles, suit l'instance en tant que référente qualité : « Cette approche m'a permis d'introduire des outils de planification et de suivi. Tout est formalisé, structuré, de façon que rien ne soit oublié. » Lors du pro-

DES ACTEURS EXTÉRIEURS

Les réunions de CHSCT ont lieu une fois par trimestre, en présence si possible du contrôleur de sécurité de la Carsat, un partenaire essentiel selon Émilie Gravillon, la directrice de l'Ehpad, « pour son regard extérieur et sa connaissance des outils ». L'inspecteur du travail et le médecin du travail, également invités, sont rarement présents. « Nous avons une convention de partenariat avec le CHU de Limoges, où il n'y a à l'heure actuelle que deux médecins du travail pour 12 000 salariés. Notre médecin du travail est donc peu disponible et

nous ne le voyons qu'à l'occasion des visites médicales », regrette la directrice. D'autant que sur certains sujets, comme la prévention des risques psychosociaux ou des addictions, un regard médical permettrait d'être « mieux armés ». « Pour les salariés, un message émanant du médecin a toujours plus de poids, ajoute Chantal Lornac, chargée des ressources humaines. Son expertise pourrait également nous aider dans la gestion des secondes parties de carrière. Aujourd'hui, 67 % de l'effectif de l'établissement a plus de 40 ans. »

jet d'agrandissement, certains outils comme les fiches qualité, rédigées sur des points susceptibles de conduire à des « événements indésirables », ont servi à définir les besoins à intégrer au cahier des charges. Rapidement, il a également fallu promouvoir le rôle de l'instance et œuvrer pour que les représentants désignés soient – autant que possible – issus des différents services.

Les membres titulaires ou suppléants du CHSCT sont aujourd'hui le chargé de sécurité et de l'entretien des installations, une cuisinière, un agent de service de nuit, une infirmière hygiéniste, un agent hôtelier et une animatrice. Cette représentativité, au sein d'une structure de petite taille, est vécue comme un atout. « *Le CHSCT est réactif et n'attend jamais la réunion trimestrielle pour se saisir d'un problème. Pour autant, il ne faut pas confondre rapidité et précipitation. Il est important de se donner le temps de l'analyse* », souligne Chantal Lornac.

Les membres du CHSCT ont tous été formés à la Carsat Centre-Ouest sur deux sessions de deux jours, d'abord sur le thème « obtenir des compétences de base en prévention », puis pour « dynamiser le fonctionnement du CHSCT ». « *Il s'agit de formations-actions qui permettent de resituer les rôles et missions de chacun et d'acquérir des outils, une méthode, pour préparer la visite d'une unité de travail par exemple, ou recueillir des informations après un incident* », explique Catherine Malichier, contrôleur de sécurité à la Carsat Centre-Ouest. L'occasion également d'entrer en contact avec d'autres élus représentants du



Les membres titulaires du CHSCT sont issus de différents services au sein de l'entreprise. Une représentativité vécue comme un atout.

personnel. « *On s'enrichit de nos échanges* », affirme Chantal Lornac.

La réalisation des études de postes a commencé sur les secteurs les plus touchés par les accidents du travail ou en fonction de priorités identifiées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. En cuisine, en soins et en lingerie, trois études ont déjà été menées par un binôme du CHSCT,

suivant un protocole défini : 45 minutes d'observation suivies de 15 minutes de débriefing. Les solutions sont présentées lors de la réunion trimestrielle et tout est tracé dans un plan d'action global.

Une direction qui donne le cap

Lorsque survient un accident du travail, une analyse basée sur l'utilisation de l'arbre des causes est programmée en présence d'un représentant du personnel et de la direction. Elle prévoit un temps d'échange avec la victime et les personnes du service. « *Les faits, rien que les faits. C'est l'un des enseignements essentiels des formations : ne jamais adop-*

ter une posture de jugement », souligne Chantal Lornac. « *On travaille beaucoup sur les causes profondes. Sur ce qui crée un environnement qui conduit à un moment de précipitation ou à la mauvaise utilisation d'un dispositif de manutention, par exemple, afin d'en tirer les enseignements pour proposer les mesures adaptées* », ajoute Thierry Bordes.

« *Le CHSCT fonctionne très bien dans l'établissement et un lien s'est créé avec la Carsat. Elle nous soutient dans nos actions*, estime Émilie Gravillon, directrice depuis 2014. *De mon côté, j'estime qu'il y a toujours des choses à apprendre. J'ai donc prévu de suivre la formation proposée par la Carsat à l'attention des présidents de CHSCT.* » Une démarche qui, si elle est « loin d'être systématique, est pourtant essentielle », selon Catherine Malichier, qui regrette de voir « trop peu de présidents de CHSCT inscrits, alors qu'ils sont décisionnaires des politiques de prévention menées ».

Ne pas être en décalage permet d'éviter les dysfonctionnements du dialogue social au sein du CHSCT. L'instance peut plus facilement trouver sa place pour exercer ses missions au sein de l'établissement. « *Je dirige un autre Ehpad, à Saint-Germain-les-Belles, sur lequel un projet de mise en place d'un CHSCT est en cours. J'espère y trouver la personne relais qui tiendra le rôle qu'a eu Chantal Lornac ici dans sa structuration, reprend la directrice. Cette formation est aussi l'occasion de se donner les moyens de partir sur de bonnes bases.* » ■

G. B.

ANALYSE DE POSTE : LA LINGÈRE

« *Lors de l'analyse du poste de la lingère, nous avons mis en évidence une organisation qui avait dévié par rapport à ce qui était défini, notamment en ce qui concerne le trajet emprunté pour le transfert du linge entre les établissements de Pierre-Buffière et de Saint-Germain-les-Belles, par les petites routes et non l'axe principal. Plusieurs problèmes étaient également liés à la place dans le véhicule et aux manutentions* », explique Thierry Bordes. Un certain nombre d'actions de prévention ont donc été définies et mises en œuvre. Parmi celles-ci, la redéfinition des trajets

en communiquant les numéros à joindre en cas de problème, la mise à disposition d'un téléphone dans le véhicule, le réaménagement intérieur du véhicule, la mise à disposition de chariots à hauteur constante dans la lingerie (pour réduire les risques liés aux manutentions), la réorganisation de l'espace lingerie...

LE FABRICANT GIRONDIN d'abat-jour Corep s'est installé en 2016 dans des locaux neufs, à Bègles. Quelques années plus tôt, Laurent Bordelais, directeur de production, suivait à la Carsat Aquitaine une formation destinée aux présidents de CHSCT. Une expérience qui l'a aidé à mieux appréhender son rôle, en particulier lors de cette période de transition.

Président de CHSCT : une responsabilité à la hauteur des enjeux

Il a exercé tous les métiers ouvriers de l'entreprise. Entré comme coupeur, il a successivement occupé des postes au niveau des quais, du bureau logistique, du dépôt, avant d'être nommé responsable de production. En devenant président du CHSCT de Corep, fabricant d'abat-jour installé à Bègles, dans le département de la Gironde, Laurent Bordelais a tenu à mettre en application un grand principe : ne jamais se comporter comme quelqu'un qui arriverait en terrain conquis. « *Le respect des opérateurs commence par l'intérêt que l'on porte à leur façon de travailler. La connaissance du métier m'a appris que lorsqu'un outil génère une contrainte ou nous ralentit, il n'est pas utilisé, même s'il a été mis en place à des fins de prévention*, explique-t-il. En tant que président du CHSCT, j'ai une responsabilité. Je voulais savoir où j'en étais pour appréhender au mieux ma mission. C'est pourquoi j'ai suivi une for-



© Rodolphe Escher pour l'INRS

mation de trois jours à la Carsat Aquitaine. »

Pour Alain Ruher, ingénieur-conseil et responsable des activités de formation à la Carsat Aquitaine, « *mobiliser des directeurs durant trois jours hors de l'entreprise crée une exigence de retour sur investissement. Il convient bien sûr de transmettre des outils et des méthodes sur lesquels les présidents pourront s'appuyer pour structurer leurs actions,*

Au poste de montage des abat-jour de style « Empire », les membres du CHSCT sont intervenus sur de nombreux sujets comme l'emplacement des machines, le stockage des produits, la gestuelle...

mais également de travailler la posture du président pour lui permettre d'intégrer la prévention à la production. Présider le CHSCT doit se lire en termes de management ». Si la réunion trimestrielle du CHSCT est un point de rencontre, un moment de régulation et d'échange de points de vue, l'essentiel du travail de l'instance se fait en dehors : analyse, enquêtes, réflexions, prise d'information auprès des salariés...

L'enjeu : tout envisager

La formation est conçue pour faciliter les échanges entre les participants. En y assistant, Laurent Bordelais s'est trouvé conforté dans sa ligne de conduite. Il a également beaucoup appris de ces confrontations de points de vue. Au cœur des débats, l'idée de maintenir une relation permanente avec les salariés s'est également retrouvée au centre de l'action du CHSCT et de son président lors de la préparation du déménagement de Corep

PRÉSIDENT DE CHSCT : DE L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Alain Ruher forme des présidents de CHSCT depuis 1991 à la Carsat Aquitaine. Pour lui, « *la demande d'un grand nombre de présidents est de savoir comment faire travailler le CHSCT plus efficacement en prévention, alors que l'un des objectifs de la formation est de leur expliquer comment eux-mêmes ont à organiser la prévention dans l'établissement avec le CHSCT. Le président du CHSCT est compositeur et chef d'orchestre : il doit écrire sa partition (la politique de prévention) et la faire interpréter, sans quoi tout le monde sera dans l'errance* ». Chaque année, une vingtaine

de présidents, issus de tous secteurs d'activité, sont formés. « *Les problèmes de prévention se posent souvent de la même façon et se résolvent avec les mêmes outils, les mêmes démarches. Ce sont les domaines d'application qui changent* », reprend le formateur. Parmi les sujets qui suscitent actuellement le plus d'interrogations figurent la prévention des risques psychosociaux, mais aussi, depuis quelques années, la gestion et de la prévention des problèmes d'addiction...

dans des locaux neufs sur la zone d'Hourcade: 20000 m² développés, abritant un entrepôt logistique, un nouvel espace de production en grande partie automatisé, des bureaux, un pôle dédié à la création et au design et quatre grandes salles de collection.

L'enjeu, pour les conditions de travail des 140 salariés (dont 39 en production et 46 en logistique), était de tout envisager: les flux, la mise à disposition des matières premières, les stocks, l'intervention de personnes extérieures... Le CHSCT, composé d'un responsable d'atelier et de deux opératrices, a notamment beaucoup travaillé, lors de la phase préparatoire, sur la réalisation d'études de postes.

La capacité de production quotidienne de l'usine est de 5000 abat-jour. Les maintenances constituent l'une des problématiques majeures. Sur les premiers postes de découpe des matières premières (des rouleaux de tissu d'environ 18 kg), on utilise la gestion de la production assistée par ordinateur. Les études de postes ont permis de redéfinir l'organisation et les besoins, et d'amener des réponses d'ordre organisationnel et matériel: stockage des rouleaux au plus près des machines, travail à la couleur pour la découpe des formes d'abat-jour (afin de réduire les maintenances de rouleaux), mise en place en entrée de machines de dérouleurs électriques développés par le bureau d'études (pour éviter aux opérateurs de les tirer manuellement)...

En ce qui concerne le travail des personnes chargées du montage - majoritairement des femmes -,



© Rodolphe Escher pour l'INRS

Les apports du CHSCT dans la conception des postes de travail ont été nombreux, notamment à travers les études de postes et un dialogue permanent avec les opérateurs sur le travail réel.

REPÈRES

■ **LA FORMATION** des présidents de CHSCT proposée par la Carsat Aquitaine s'étale sur trois jours (2+1), avec deux sessions par an. La région compte 1600 entreprises de plus de 50 salariés (pour environ 92 000 numéros Siret).

des organisations différentes ont été choisies en fonction des contraintes liées au poste. Le CHSCT a été mobilisé sur la prévention du risque chimique, du fait de l'utilisation de solvants. En faisant s'exprimer les opératrices sur le travail réel, des solutions ont pu être demandées au concepteur d'équipements de ventilation: aspirations à la source au niveau du poste de travail et de la poubelle pour le « montage bordé » (qui consiste à lier la carcasse, le cercle et la coupe avec une bordure), ou mise en place d'une aspiration horizontale et verticale sur la table pour le montage main, difficile à automatiser.

Convaincre à tous les étages

Le montage des abat-jour classiques, de style « Empire », a pour sa part lieu sur une forme adaptée à la dimension. Un process spécifique en enceinte fermée a été développé. « J'installe les moules de différentes tailles à l'intérieur

de la machine et le montage est automatisé. Ici, on travaille au diamètre et non plus à la couleur, pour limiter les maintenances de moules, explique Natacha Bappel, une opératrice. Avec les membres du CHSCT, nous avons évoqué l'emplacement des machines, le stockage des produits, la gestuelle... »

« Un CHSCT fonctionne bien s'il est constitué de membres qui ont à cœur la prévention des risques professionnels et ne sont pas là que pour d'autres raisons », affirme Laurent Bordelais. Aujourd'hui, il aimerait pouvoir travailler longtemps avec l'équipe en place et continuer à promouvoir une culture sécurité partout dans l'entreprise. Pour faire évoluer les postes de production, un ergonomiste a été sollicité. Il est déjà prévu qu'il revienne pour des études de postes au niveau des bureaux. Le président du CHSCT indique également dialoguer en permanence avec la direction. Car il faut convaincre à tous les étages.

« Nous évoquons les enjeux, le coût d'un accident du travail. Ces discussions nous ont notamment permis d'avoir l'accord pour faire évoluer les quais d'expédition, avec la sécurisation de l'ouverture des portes, l'installation de barrières et la création d'allées de circulation », évoque Laurent Bordelais. Bientôt, il suivra une formation au lean. « Je pense qu'on peut travailler mieux dans une ambiance propre, saine, optimisée. Mais je veux faire les choses avec la possibilité de les expliquer positivement, insiste-t-il. Une nouvelle fois, la concertation sera nécessaire. On ne décide jamais rien seul. » ■

G. B.

ANALYSE DES ACCIDENTS

Lors de la formation des présidents de CHSCT, de nombreux outils sont présentés aux stagiaires par la Carsat Aquitaine. À côté de l'évaluation des risques et du document unique, l'analyse d'un accident du travail par la méthode de l'arbre des causes est décrite. Elle permet de rechercher de façon structurée la combinaison de facteurs ayant contribué à l'accident, comprendre la survenue de l'événement et proposer des mesures de prévention adaptées. Le CHSCT de la Corep a mis en application la méthode peu après la formation suivie par

Laurent Bordelais. Une opératrice du secteur emballage s'était blessée au niveau d'un doigt en retournant un rouleau de housses stocké au sol. L'analyse, discutée avec le contrôleur de sécurité de la Carsat, a conduit à la mise en place de racks de stockage. En plus d'éviter le renouvellement d'un accident du même type, cet aménagement réduit dans une grande proportion, les risques liés à la maintenance, en plaçant maintenant les rouleaux à hauteur d'homme, tout en facilitant grandement leur identification.

Une instance au plus près des réalités des salariés

SPÉCIALISTE de la fabrication et du conditionnement de sauces et épices à Hochfelden, dans le Bas-Rhin, Idhêa a lancé un projet d'extension d'usine à l'horizon 2018. Le renouvellement du CHSCT, emmené par une équipe investie et proche du terrain, lui a donné l'opportunité de replacer la santé et la sécurité au travail au cœur de son développement.

Il n'était pas certain de renouveler son mandat. Mais soutenu par son chef d'équipe, qui s'est lui-même lancé dans l'aventure, et par sa direction, Alexandre Haller, secrétaire du précédent CHSCT, est resté membre de l'instance, pour mieux contribuer à son évolution et à celle de l'entreprise Idhêa. Située à Hochfelden, dans le Bas-Rhin, Idhêa est spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de sauces émulsionnées et d'épices pour l'industrie agroalimentaire et la restauration. Elle est issue du regroupement de deux sociétés, La Case aux épices et Saveurs et sauces, et emploie 115 personnes. Sa capacité de fabrication est de 25 000 tonnes par an, avec plus d'un milliard de dosettes produites sur des lignes de conditionnement multiples. L'entreprise dispose en outre de sa propre imprimerie.

« Lorsque j'ai repris La Case aux épices en 2013, le CHSCT ne jouait pas le rôle qui est le sien aujourd'hui, se souvient Marianne Fritz, la dirigeante. En 2015, avec

la fusion des deux entreprises, il était nécessaire de remettre à plat les façons de travailler. Nous avons vécu un accident grave, qui a profondément marqué les esprits. Par ailleurs, un projet de transformation d'envergure, qui aboutira au printemps 2018, allait être lancé : 5 500 tonnes de produits en plus, 6 millions d'eu-

« Il faut associer les personnes à la décision, comprendre leurs contraintes. »

ros d'investissement et un recrutement de 20 à 30 personnes. Il était essentiel que les conditions de travail occupent une place centrale. » Dans ce contexte d'évolution rapide, sous l'impulsion de la direction et du nouveau CHSCT, une transition s'opère.

« L'une des priorités du CHSCT d'Idhêa a été la refonte du document unique, dont nous souhai-

tions disposer en version informatique, facile à faire évoluer, témoigne Alexandre Haller. Il est important que ce qui y est inscrit ne relève pas que du simple constat, mais donne lieu à un plan d'action et d'amélioration. » Une volonté d'être proactif qui s'accompagne d'un changement de discours. « Nous avons arrêté de parler de visites d'inspection pour ne plus être perçus comme les gendarmes. Désormais, on axe notre action sur les études de postes », ajoute Christophe Ehrhart, son chef d'équipe, premier témoin de son engagement et devenu à son tour secrétaire du CHSCT.

Communiquer sur les actions concrètes

Le troisième membre de l'instance est une femme : Josiane Haegel, conductrice machine au conditionnement. « En dix ans, j'ai testé de nombreux postes dans l'usine. Je suis arrivée au CHSCT avec l'idée que nous devons nous faire connaître. Aller discuter avec les gens pour

ÉTUDES DE POSTE

Au secteur emballage, le CHSCT a conduit une étude de poste concernant la machine à coupelles, au niveau de laquelle une opératrice avait été victime d'un accident du travail. L'analyse de l'accident, l'observation du travail et le recueil de témoignages auprès des opérateurs ont permis l'identification des risques et la mise en œuvre de solutions. Par exemple, un branchement de tuyau flexible se faisait en hauteur pour les opérations de nettoyage lors des changements de produits. Un tuyau rigide a été mis en place, avec raccordement du tuyau souple plus bas. Des produits chimiques étaient à proximité

du cubi de sauce. Une tôle de séparation a été installée ainsi qu'un bac de rétention et une signalétique. Les portes d'accès sous le doseur restaient ouvertes et sans sécurité. Elles ont été remplacées par des portes en plexiglas faciles à refermer, avec un système de sécurité. Plusieurs zones étaient difficiles d'accès et glissantes. Elles ont été aménagées en privilégiant les systèmes antidérapants.

qu'ils viennent plus facilement vers nous », explique-t-elle. Un affichage est mis en place, permettant à chacun, dans l'usine, d'identifier les membres du CHSCT et leurs actions. On y voit par exemple la photo d'une



© Patrick Delapierre pour l'INRS

à chacun de percevoir que ce qui est exprimé se traduit par des améliorations aux postes de travail, souligne Matthieu Alliaume, directeur d'exploitation, invité permanent aux réunions de CHSCT. *Cela donne du sens. En parallèle, on demande aux chefs d'équipe de favoriser la remontée d'informations.* » « *J'ai moi-même eu un accident du travail. Mon engagement au sein du CHSCT consiste à tout mettre en œuvre pour éviter que d'autres connaissent cette situation* », évoque Christophe Ehrhart.

Parmi les récentes études de postes, le CHSCT s'est penché sur les accès aux parties hautes des machines d'emballage, notamment lors du nettoyage. « *Certaines situations obligeaient les gens à faire des acrobaties* », explique Josiane Haegel. Du coup, plusieurs solutions ont été testées : un escabeau sécurisé avec rampe d'accès, jugé un peu encombrant ; une barre de sécurisation latérale avec une échelle, ne constituant toutefois pas un véritable poste de travail... Aujourd'hui, la solution n'est pas tranchée. « *Il faut associer les personnes à la décision, comprendre leurs contraintes* », reprend la salariée.

Un CHSCT impliqué dès la conception

Tous les trois mois, lors des réunions de CHSCT, le bilan est fait et de nouveaux axes de travail envisagés. « *Nous avons une approche globale qui intègre ce qui est économiquement viable et permet de réduire les contraintes*, insiste Alexandre Haller. *Parfois l'observation suffit pour faire émerger des solu-*

tions simples. » En parallèle, la direction a favorisé la création de groupes de travail, sur des sujets transverses. Constitués de volontaires, ils permettent, sur des périodes courtes, d'étudier comment peuvent évoluer les pratiques et de tester et évaluer des solutions. Un point clé, d'autant qu'Idhéma développe en permanence de nouveaux produits.

Informée du projet d'extension du site, Gaëlle Florence, contrôleur de sécurité à la Carsat Alsace-Moselle, a proposé d'accompagner l'entreprise. « *J'ai participé à une première réunion projet où j'ai eu la surprise de voir que tous les membres du CHSCT avaient été invités*, explique-t-elle. *Dans le cadre de notre plan d'action régional, nous avons évoqué les dix points clés pour un projet réussi, une démarche intégrant la santé et la sécurité dans la conception de nouveaux lieux de travail.* »

« *Nous avons un CHSCT constitué de personnes impliquées, qui ont une véritable fibre, une sensibilité aux questions de conditions de travail*, souligne Marianne Fritz. *À l'heure où l'on entend beaucoup parler de délégations uniques du personnel, j'ai tendance à penser que chacun est plus efficace quand il est pleinement dans son rôle. Quand, pour parler de l'avenir de l'entreprise, nous avons fait venir la Carsat, il était évident que tout le monde devait se retrouver autour de la table.* » ■

1. Les dix points clés sont à retrouver dans la brochure de l'INRS Création des lieux de travail. Dix points clés pour un projet réussi. Une démarche intégrant la santé et la sécurité. À télécharger sur www.inrs.fr

G. B.

Partenaire privilégié de la direction en matière d'amélioration des conditions de travail, le CHSCT est un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail.

récente trouvaille, issue de réflexions sur les outils de coupe utilisés pour ouvrir le lien plastique qui maintient les piles de cartons arrivant sur les lignes de conditionnement : le cutter crochet. Il a été mis à disposition à la suite d'une analyse de risques par le CHSCT.

« *Il faut communiquer sur les actions concrètes qui permettent*

RÉUNIONS

Les réunions du CHSCT se tiennent réglementairement tous les trois mois. La directrice et les trois membres de l'Instance se retrouvent avec Matthieu Alliaume, directeur d'exploitation et invité permanent. D'autres membres de droit sont conviés : le contrôleur de sécurité de la Carsat, le médecin du travail, l'inspecteur du travail. Lors de ces réunions sont amorcés de nouveaux chantiers. Le programme d'action du CHSCT, souhaité le plus réactif possible, est défini en fonction des projets et de l'actualité de l'entreprise et des événements récents (accidents, remontées d'informations...).

DU ET CHSCT

L'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, qui doit assurer la retranscription des résultats de cette évaluation et leur mise à jour dans un document unique. Ce document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être tenu à disposition du CHSCT, qui peut émettre un avis tant sur son élaboration que sur son contenu et proposer des évolutions.

AVEC LE CONCOURS de son CHSCT, le laboratoire Cerballiance Hauts-de-France fait appel aux acteurs compétents, en interne et en externe, dans sa gestion des questions de santé et sécurité au travail. À commencer par le médecin du travail, qui œuvre dans la durée auprès de l'entreprise.

Le CHSCT au cœur de l'action

En réunion de CHSCT, on ne fait pas le bilan des accidents du travail, mais le bilan des études de postes. »

Sabine Gruson, responsable des ressources humaines et assistante de la présidente du CHSCT, résume ainsi le fonctionnement du CHSCT chez Cerballiance Hauts-de-France, qui souhaite privilégier une démarche plus préventive que curative. L'instance est incontournable dans le fonctionnement de l'entreprise et la gestion des questions de santé et sécurité au travail. Un rôle qui s'est progressivement installé, notamment avec les bouleversements qu'a connus l'entreprise au cours de ces dernières années.

L'ordonnance du 13 janvier 2010 relative à la biologie médicale a révolutionné l'activité, les prestations, l'organisation des laboratoires d'analyses médicales. Elle a encouragé la fusion de petits laboratoires. À l'époque sous l'enseigne Biolille, le laboratoire situé à Lille comptait une centaine de salariés. « Nous sommes passés d'un fonctionnement monosite à un fonctionnement en réseau, multisite, poursuit Sabine Gruson. L'activité a grossi très vite : en 2013, on comptait 220 salariés. À tous les échelons, du



© Patrick Delapierre pour l'INRS

plus bas au sommet de l'entreprise, les métiers ont changé. Tout le monde a dû se réinventer, repenser ses missions dans l'entreprise, de nouveaux métiers sont apparus. »

Finis le laborantin assis derrière ses binoculaires : les laboratoires d'analyses sont désormais dotés d'automates dignes de l'industrie de pointe pour trier les tubes, des machines dernières générations effectuent les échantillon-

La force du CHSCT réside en grande partie dans sa composition, ses membres représentant la diversité des métiers de l'entreprise.

nages... « On bouge », commente en souriant Anne Mainardi, présidente de Cerballiance Hauts-de-France. « Aujourd'hui, on n'a pas peur de parler de lean manufacturing, de supply chain, de gestion des flux, de gestion des coûts », poursuit Sabine Gruson. Le CHSCT a, à l'époque de la fusion, suivi la même impulsion que l'entreprise. « À la fin des années 2000, il y avait un clivage entre CE et CHSCT, les

INTERVIEW

D^{re} KARINNE LEGRAND-CATTAN, médecin du travail

« Sans faire un portrait idyllique, car on n'est pas toujours d'accord entre nous, je rêverais d'avoir dans toutes les entreprises des interlocuteurs comme ici. Il y a une dynamique, une écoute, quand on souligne un problème ou un risque, les gens se penchent rapidement dessus. Il y a une volonté de communication et d'ouverture du dialogue avec les salariés. C'est une démarche positive, constructive, que je ne vois pas partout.

L'entreprise n'est pas dans le déni : si on soulève un problème, la réponse est « on a compris, on y va ». Ça prend le temps que ça prend, mais rien n'est figé. Il y a par ailleurs une dynamique pour revoir les modèles s'ils ne fonctionnent pas. Les réflexions sont toujours en cours, ils sont réellement entrés dans une démarche d'amélioration continue. »

missions du CHSCT étaient mal connues, on n'observait pas vraiment de communication, relate Thierry Demaegt, responsable logistique et achat et membre du CHSCT depuis huit ans. *Les salariés disaient que le CE s'occupait d'eux, mais ignoraient le rôle du CHSCT.* » Autre époque, autres pratiques, où le fonctionnement de l'instance était beaucoup moins fluide.

La refonte en profondeur de l'organisation de l'activité a vu le CHSCT prendre une nouvelle place. Une impulsion donnée par la présidente. *« L'après-fusion a été une période difficile, se remémore le D^r Karinne Legrand-Cattan, médecin du travail qui suit l'entreprise. L'activité a été révolutionnée de fond en comble, avec une profonde modification des repères, des métiers. Beaucoup de personnes ont dû se saisir de missions qu'elles ne réalisaient pas jusqu'alors. Dans ce contexte de fusion, le risque organisationnel a été pris en compte, l'entreprise s'en est bien emparée. »*

Dialogue à tous niveaux

L'organisation du travail a ainsi fait l'objet d'un travail de fond, en particulier à l'unité de biochimie et hématologie, celle qui est soumise au plus grand nombre de contraintes, fonctionnant en 3x8, sept jours sur sept. *« Avant, les collaborateurs n'avaient pas de vision du planning à une semaine, commente Sabine Gruson. Un travail avec le précédent secrétaire de CHSCT pendant deux ans a permis une refonte totale des horaires et des plannings. Désormais, nous avons une vision sur plus d'un mois. »* Cela s'est parallèlement accompagné de réaménagements de

paillasses, de changements de circulation, avec un regroupement des automates, une optimisation des flux.

La force du CHSCT réside en grande partie dans sa composition, ses membres représentant la diversité des métiers de l'entreprise : logistique, services supports, réception sur le plateau technique des prélèvements, spécialité, site périphérique... Tous ont ainsi la parole. *« Le travail avec les instances se fait tout en coordination, observe encore le D^r Legrand-Cattan. Le CHSCT crée du lien dans les équipes, relaie les messages, informe sur les contraintes rencontrées. »*

De nombreuses études de postes sont réalisées par le médecin du travail, sur les aspects médicaux, ergonomiques, avec les salariés sur les postes, en entretien face à face, dans une démarche de réflexion. *« Un important travail a par exemple été réalisé avec le médecin du travail sur les aspects logistiques et port de charges (poids-distance-temps-stress) », témoigne Thierry Demaegt. « Les groupes de travail impliquent les salariés, créent du lien entre eux, explique Anne-Sophie Maure, secrétaire de site périphérique et membre du CHSCT depuis trois ans. Les flux sur le plateau technique ont ainsi été revus, tout ce qui polluait l'activité a été déplacé vers la périphérie de l'unité. »*

Exposition au sang, risque n° 1

Il faut dire que parallèlement à l'activité, le management a lui aussi évolué. *« Notre fonctionnement historique favorisait le modèle en silo, constate Sabine Gruson. Depuis deux ans, il est*

beaucoup plus transversal, avec davantage d'interactions entre les équipes. Tout cela amène de plus en plus naturellement les différentes unités techniques à travailler ensemble. Aujourd'hui, si on teste, on a le droit de se tromper, donc les gens osent plus de choses. Et ça marche. »

Un effort continu porte sur le risque biologique, en particulier les accidents d'exposition au sang, qui reste le risque professionnel n° 1. De 85% à 90% des collaborateurs sont en contact avec des prélèvements ou des personnes malades. Des actions ont été menées sur les postures, le port des gants et l'organisation du travail. *« Un effort d'autant plus important à mener qu'à travers l'étude Evrest¹, on a constaté une banalisation de ce risque, du fait qu'il est quotidien, souligne D^r Legrand-Cattan. Certains ne s'en protègent même plus, ont tendance à oublier que derrière chaque tube, il y a une personne. »*

Le dynamisme et l'implication de chacun font le reste. *« L'entreprise s'est totalement approprié les questions de santé et sécurité au travail, et sait s'adresser aux bons interlocuteurs selon ses besoins », conclut Véronique Watteel, contrôleur de sécurité à la Carsat Nord-Picardie. Enfin, si chaque site du réseau a sa culture, son histoire, ses pratiques, des partages d'expériences commencent à se mettre en place en son sein, pour dupliquer efficacement les bonnes expériences. ■*

1. Étude épidémiologique réalisée par les médecins du travail et portant sur les différents aspects du travail et de la santé des salariés.

C. R.



© Patrick Delapierre pour ITNRS

MULTIACTIVITÉ

Cerballiance Hauts-de-France est un laboratoire complet d'analyses (bilan sanguin, bactériologie, urinaire...) auxquelles s'ajoutent des spécialités en biologie moléculaire, l'assistance à la procréation médicalement assistée, en bactériologie. Les analyses proposées sont multiples : dépistage de la pré-éclampsie, des trisomies 13, 18 et 21, infertilité chez l'homme, intolérances alimentaires, maladies infectieuses...

LA MUTUALITÉ FRANÇAISE limousine gère 86 structures de soins et d'accompagnement mutualistes. Depuis deux ans, Guillaume Roumiguier, chargé de prévention sécurité, coordonne les actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail en lien avec le CHSCT. Rencontre avec Rémi Papon, opticien et secrétaire adjoint de l'instance.

« Seul, on va vite. Ensemble, on va plus loin »

Quelle politique de prévention la Mutualité française limousine a-t-elle mise en place pour permettre au CHSCT de mener à bien ses missions?

Rémi Papon, opticien, secrétaire adjoint du CHSCT. La Mutualité française limousine propose une offre globale de santé (optique, audition, dentaire, hébergement, hospitalier, personnes âgées, enfance, laboratoire de biologie médicale) avec 86 établissements et plus de 1 000 salariés en Corrèze, Haute-Vienne et Creuse. Il y a un an, une nouvelle direction générale est arrivée avec une vision ambitieuse pour le CHSCT. Il fallait instaurer une culture de prévention, créer un élan, se coordonner et se structurer. C'est en ce sens que le poste de chargé de prévention sécurité, souhaité par la Carsat Centre-Ouest et l'inspection du travail, et occupé par Guillaume Roumiguier, a été créé.

Dès 2016, le CHSCT a été impliqué dans l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) de tous les établissements. Comment vous y êtes-vous pris?

Guillaume Roumiguier, chargé de prévention sécurité. Je me

suis intéressé aux actions à mener en lien avec le CHSCT. Parmi les objectifs, il y avait l'élaboration de l'ensemble des DUER, en collaboration avec la responsable juridique et social. Les membres du CHSCT sont allés dans chaque structure rencontrer les responsables et les salariés et observer les conditions de travail, en vue de la mise en place d'actions correctives ou préventives et d'un suivi. Nous souhaitons impliquer les établissements dans la démarche, avec à terme l'idée de les rendre autonomes, en formant des relais en interne. Seul, on va vite. Ensemble, on va plus loin. Pour cela, il a fallu se faire connaître. Un article présentant l'instance, son rôle et ses missions a été publié dans notre revue interne.

La Carsat a encouragé le CHSCT à s'investir dans l'analyse des accidents du travail (AT)...

G. R. Après ma formation sur l'analyse des AT par l'arbre des causes, dispensée par la Carsat, j'ai formé les membres du CHSCT à travailler sur les faits, sans jugement. Ils rédigent un rapport transmis aux différentes directions, à la Carsat, au médecin et à l'inspecteur du travail.

Les établissements reviennent vers nous pour discuter de la faisabilité des préconisations et de leur mise en œuvre. Récemment, une collègue en Ehpad est tombée d'une chaise lors d'une opération d'entretien. L'analyse, avec elle et son équipe, a mis en évidence de nombreuses situations de travail en hauteur. Le CHSCT a proposé la mise à disposition d'un manche télescopique sur les chariots de ménage et d'un escabeau sécurisé à chaque étage. Le suivi de l'action montre que les deux solutions sont complémentaires et utilisées.

L'éparpillement des différentes structures n'est-il pas un handicap pour créer du lien?

R. P. Je pense sincèrement que nous ne serions pas plus efficaces s'il y avait un CHSCT par branche. Quelques heures de délégation supplémentaires seraient en revanche utiles. On a 50 AT par an. Une analyse d'AT, c'est environ 4 heures. En cas d'éloignement de plus de 50 km, le déplacement n'est pas compté dans les heures de délégation. Nous avons également l'accord de la direction pour réaliser les DUER en dehors de ces heures. ■

Propos recueillis par G. B.

REPÈRES

■ **LE CHSCT** de la Mutualité Française Limousine compte six membres ayant chacun 15 heures de délégation par mois. Trois d'entre eux travaillent en Ehpad, un au Centre de l'obésité Bernard-Descottes, un dans le domaine de l'optique et le dernier est issu des services techniques.



© Gaël Kerbaol/INRS

LA COORDINATION, UNE FONCTION CLÉ

Soutenu par la direction, le chargé de prévention sécurité coordonne les actions menées avec le CHSCT. Il a contribué au renouvellement de l'image de l'instance auprès des collaborateurs et souhaite promouvoir la mise en place de relais au sein des structures (techniciens, ergonomes...), pour poursuivre les travaux engagés avec le souci constant d'apporter des solutions « en phase avec l'activité réelle ». Il envisage aujourd'hui le renforcement de la formation des membres du CHSCT et la mise en place d'outils de suivi, comme un tableau de synthèse des actions à mener après un AT.