

■ EDITO

Coordonner les CHSCT : c'est maintenant

Depuis 30 ans, les CHSCT ont prouvé leur intérêt pour défendre les conditions de travail et chacun reconnaît leur rôle unique pour préserver la santé au travail. Proches du terrain, les représentants du personnel au CHSCT sont au plus près des préoccupations des travailleurs qu'ils représentent.

Mais cela est-il suffisant ?

Dans une même entreprise, ou un même secteur, des problèmes sont communs aux différents CHSCT. Mais il n'existe aucun moyen de se coordonner. Cela empêche de porter une parole forte sur les enjeux du travail là où se prennent les décisions : à la tête des grandes entreprises.

La question du travail devient une question stratégique dont il faut pouvoir parler avec ceux qui pilotent la stratégie des entreprises. L'accord « Qualité de vie au travail » (QVT), signé en juillet, insiste sur le lien entre celle-ci et la « compétitivité ». Cet accord précise même que « la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise ».

Notre dossier sur la possibilité de mettre en place une Instance de Coordination des CHSCT (ICCHSCT) montre la frilosité du dispositif. Il est provisoire, réservé à l'organisation d'une expertise commune et, surtout, à la discrétion de l'employeur.

Mais il comporte la possibilité de négocier sur les moyens nécessaires à cette coordination. A chacun de s'en saisir et d'expérimenter les moyens nécessaires pour des CHSCT vraiment coordonnés.

François Cochet

■ ACTU

COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE : COMMENT ARTICULER PREVENTION ET COMPENSATION ?

Est-il possible de concilier, dans un même dispositif, un objectif de justice sociale et un objectif de prévention ?

La création du « *Compte personnel de prévention de la pénibilité* », adopté au parlement le 10 octobre, dans le cadre de la nouvelle loi sur les retraites, tente de répondre à ce double objectif.

En permettant un départ à la retraite anticipé pour ceux qui exercent un métier pénible, il va dans le sens attendu par les salariés les plus exposés, dont l'espérance de vie en bonne santé¹ est réduite du fait de leur travail.

Il corrige en cela la loi de 2010, dont [nous avons pointé le caractère très restrictif du dispositif de compensation](#). Ce dernier n'a effectivement bénéficié qu'à 6000 salariés en 2 ans (moins de 1% des retraités).

Le dispositif de financement du compte pénibilité, basé sur des cotisations employeur variables en fonction des expositions subies par leurs salariés, a lui été conçu pour inciter les entreprises à réduire les expositions pour rester en dessous des seuils retenus.

Voilà qui promet de remettre en débat cette question des seuils, qui seront fixés par décret, après concertation des partenaires sociaux.

Le sujet n'est pas simple, il suffit pour s'en convaincre de voir les difficultés de mise en œuvre des fiches individuelles de prévention de la pénibilité dans les entreprises (obligatoires depuis janvier 2012). Combien de salariés exposés peuvent aujourd'hui consulter leur fiche ?

Il nous faudra attendre ce décret sur les seuils pour évaluer les impacts du nouveau dispositif en termes de compensation et de prévention. Il nous semble cependant difficile d'indexer sur un même seuil, un droit à compensation et des obligations de prévention. Le risque est grand d'enfermer la prévention dans une logique de mesures, qui sur de nombreux facteurs de risques, peine à traduire la réalité des impacts sur la santé de certaines situations de travail.

Dans tous les cas, ces évolutions législatives en cours devraient inciter les salariés et leurs représentants à redoubler de vigilance sur la qualité des « diagnostics pénibilité » et des fiches individuelles de prévention de la pénibilité, qui ont été (ou auraient dû être) réalisés dans leur entreprise.

Vincent Jacquemond

↳ [Présentation du dispositif sur le site du ministère](#)

¹ [E. Cambois \(2008\), La « double peine » des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte](#)



■ L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Une instance temporaire pour une expertise unique

CE QUE CHANGE LA LOI

La nouvelle loi de « sécurisation de l'emploi » permet la mise en place d'une Instance de Coordination des CHSCT (ICCHSCT) pour réaliser une unique mission d'expertise lorsque plusieurs CHSCT sont consultés sur un même projet.

Attention, le cadre légal de l'expertise « risque grave » n'est pas modifié.

Le changement porte sur la consultation des CHSCT en cas de « projet important impactant les conditions de travail » (Articles L 4612-8, L 4614-12 et L 4614-13 du Code du Travail).

Auparavant, lorsque qu'un même projet impactait plusieurs établissements, chaque CHSCT pouvait demander une expertise sur les conséquences du projet sur les conditions de travail dans le périmètre de son établissement. Il disposait alors d'une analyse spécifique de son contexte local, de ses métiers, de son organisation et de son environnement. L'expert aidait le CHSCT à construire son avis sur le projet et à élaborer des propositions pour préserver la santé des travailleurs et améliorer les conditions de travail.

Lorsque pour le même projet, un cabinet d'expertise agréé était nommé dans plusieurs CHSCT, il pouvait déjà proposer d'intégrer dans sa mission une vision globale du projet et les aspects spécifiques à chaque établissement. Souvent, si les CHSCT concernés étaient d'accord, une mission commune était réalisée.

La nouvelle loi prend en compte ce besoin de coordination des

CHSCT, mais avec une restriction importante : elle laisse l'initiative de l'éventuelle coordination à la direction de l'entreprise !

La loi donne maintenant à l'employeur la possibilité de créer une instance temporaire de coordination des CHSCT. Cette instance a pour seule mission d'organiser le recours à un expert agréé, qui réalise une mission unique.

L'ICCHSCT EN BREF

Il ne faut pas confondre l'ICCHSCT avec les Comités Nationaux CHSCT (CNCHSCT) permanents qui ont parfois été mis en place dans certaines grandes entreprises.

L'ICCHSCT est temporairement constituée. Elle rassemble des membres de chaque CHSCT concerné par le projet, mais la loi n'a retenu la présence que d'un seul médecin du travail, d'un seul inspecteur du travail, d'un seul représentant Carsat ou assimilé.

La représentation de chaque CHSCT au sein de l'ICCHSCT dépend du nombre de CHSCT concernés par le projet.

La mission de l'expert s'effectue dans un délai qui peut aller jusqu'à 60 jours en fonction des nécessités de l'expertise. Le rapport de l'expert et l'avis de l'ICCHSCT sont transmis aux CHSCT concernés par le projet. Ces derniers doivent alors être consultés et rendent leur avis.

L'ICCHSCT EN SIX QUESTIONS

COMMENT DESIGNER LES MEMBRES DE CETTE INSTANCE ?

Ce que dit la loi : Dès leur prochaine réunion, et sans attendre la consultation sur un éventuel projet, les membres de chaque CHSCT doivent désigner pour la durée du mandat, leurs représentants en fixant un ordre de priorités. La loi ne précise pas les modalités de désignation et n'a pas prévu non plus de représentativité par collègue.

Notre conseil : Les enjeux seront particulièrement importants. Les élus des CHSCT devront nommer des représentants expérimentés. En effet, l'instance devrait être présidée par la direction générale ou une personne ayant autorité sur l'ensemble du périmètre des établissements et du projet.

QUAND L'INSTANCE DOIT-ELLE ETRE FORMEE ?

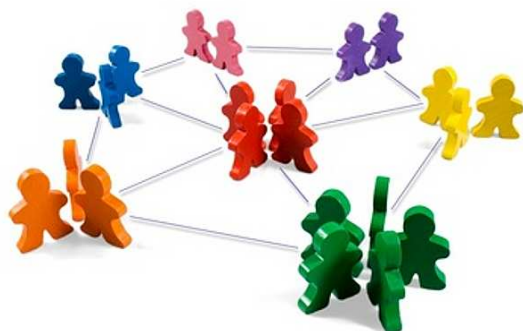
Ce que dit la loi : C'est le projet et le besoin de lancer une expertise unique qui justifie la convocation de l'instance (Art. L 4616-1 et L 4616-3).

Notre conseil : Cette instance étant temporaire et sa composition dépendant des périmètres des projets qui lui seront soumis, les membres peuvent ne pas se connaître. Les délais étant fixés, nous conseillons que les représentants

Nb de CHSCT	2 à 6	7 à 15	> 15
Nb de membres désignés par chaque CHSCT	3	2	1
Nb de membres	6 à 18	14 à 30	16 et plus

élus puissent disposer préalablement au lancement de la procédure de consultation d'un temps d'échange et de formation pour :

- Partager des méthodes de travail et des objectifs.
- Mettre en place un fonctionnement en réseau, utile à la cohérence de la coordination.
- Choisir par anticipation un expert agréé qui réponde à leurs attentes et qui soit en mesure de mettre au travail une équipe suffisante pour répondre à leurs demandes dans un temps court.



QUEL FONCTIONNEMENT ?

Ce que dit la loi : Le fonctionnement de l'ICCHSCT se cale sur celui du CHSCT (Art. L 4616-4, R 4616-4 à R.4616-7). L'ordre du jour et les documents sont transmis 15 jours au moins avant la réunion. Un secrétaire doit être désigné lors de la première réunion.

Notre conseil : Il s'agit d'utiliser au mieux le délai de convocation pour se concerter entre membres, rencontrer le cabinet d'expert et préparer au mieux avec lui la première réunion qui sera décisive. Ce travail préalable permettra d'intégrer les demandes de chaque établissement, de réfléchir au « cahier des charges » de l'expert au plus près des situations de travail réelles.

QUELS SONT LES POINTS A NEGOCIER ?

Ce que dit la loi : Un accord d'entreprise prévoyant des modalités particulières de composition et de fonctionnement peut être signé (Art. L 4616-5).

Notre conseil : Dans de nombreux cas, la négociation d'un accord-cadre pour organiser le fonctionnement de l'instance est indispensable. Cet accord peut notamment prévoir :

- D'augmenter le nombre de représentants en tenant compte de la taille des établissements concernés.
- De négocier des moyens adaptés pour le travail en commun des membres : temps, déplacements, réunions téléphoniques, visioconférences, etc.
- De clarifier l'obligation pour l'employeur d'informer d'une part sur une vision d'ensemble de son projet, et, d'autre part, sur les aspects spécifiques à chaque établissement.
- De favoriser la concertation avec l'expert en prévoyant des points d'étape avec l'ICCHSCT et la direction, au cours même de son intervention.
- D'adapter le délai de l'expertise selon la complexité du projet.
- De prévoir la présentation de son rapport par l'expert dans chaque CHSCT et des modalités d'appui à la préparation de leur avis.
- De favoriser un suivi de la mise en œuvre du projet au niveau de l'ICCHSCT.

COMMENT L'ICCHSCT FORMULE-T-ELLE SON AVIS ?

Ce que dit la loi : L'avis est facultatif, l'ICCHSCT doit indiquer, lors de la première réunion, si elle en rendra un (Art. L 4616-8). Elle devra le rendre dans un délai de 15 jours après la remise du rapport de l'expert.

Notre conseil : Il est préférable d'annoncer que l'ICCHSCT

rendra un avis. Celui-ci devra être transmis par l'employeur aux CHSCT avec l'ordre du jour de leur convocation, ce qui évitera de les consulter dans la précipitation. Cet avis pourra porter sur le projet global et préciser les points qui devront être vus ensuite par les CHSCT au sein de chaque établissement.

QUEL RÔLE POUR LES CHSCT LOCAUX ?

Ce que dit la loi : Lorsqu'il y a création d'une ICCHSCT, les CHSCT restent consultés et donc doivent rendre un avis (Art L 4616-3) portant sur les impacts locaux du projet sur les conditions de travail.

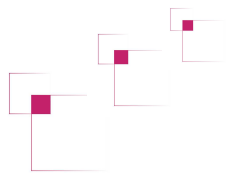
Notre conseil : L'employeur doit présenter la déclinaison locale de son projet dans les CHSCT et transmettre un dossier spécifique de consultation. Chaque CHSCT devra formuler son avis en s'aidant du rapport unique réalisé pour l'ICCHSCT.

ET EN CAS DE PLAN SOCIAL ?

Nous reviendrons dans un prochain dossier sur la question de la prise en charge des questions du travail dans les restructurations. En résumé, il faut retenir que :

- En cas de PSE, la consultation des CHSCT concernés devient obligatoire (L4614-12-1).
- Le délai de la mission de l'expert du CHSCT est très strictement encadré « à l'intérieur » du délai de consultation du CE.
- En cas de contentieux de toute nature sur l'expertise, c'est la DIRECCTE et non plus le TGI qui est compétent (Art R 4616-9).

François Coutenceau
François Cochet



L'INTERVIEW

Ont participé à ce numéro :

François COUTENCEAU
François COCHET
Anne FABISCH
Vincent JACQUEMOND
Céline ROSSETTI



■ La parole à Alain Alphon-Layre

**Membre de la Direction Confédérale
de la CGT en charge du dossier Travail
et Santé**



La CGT s'est opposée à la « Loi de Sécurisation de l'Emploi » qui prévoit, entre autres, la mise en place d'ICCHSCT. Pensez-vous que les élus de CHSCT doivent refuser d'y participer ?

Combattre une loi est une chose, refuser de tenir compte du nouveau contexte en est une autre. D'autant que les CHSCT ont vraiment besoin de se coordonner quand ils sont confrontés aux mêmes problèmes. La loi aurait pu créer un CHSCT central sur le modèle des Comités Centraux d'Entreprise (CCE). La nouvelle instance est « temporaire » et l'initiative de sa mise en place est réservée à la direction. On pouvait imaginer mieux comme moyen de se coordonner ! Notons que la loi ouvre la **possibilité de négocier « des modalités particulières de composition et de fonctionnement »** de cette instance. Nous encourageons nos militants à se battre pour obtenir mieux que la loi.

Quels conseils donnez-vous aux représentants du personnel au CHSCT des entreprises à établissements multiples ?

Ils vont rapidement être invités à choisir leurs éventuels représentants dans l'ICCHSCT. C'est une responsabilité importante car les membres de cette instance devront être en mesure de peser sur les enjeux de toute l'entreprise et de discuter au plus haut niveau avec les dirigeants de l'entreprise. Mais ils devront aussi porter les enjeux et les attentes des ateliers et bureaux où travaillent ceux qu'ils représentent. L'enjeu pour les membres de l'ICCHSCT est que le réel du travail devienne un enjeu de débat dans toute l'entreprise.

A quel moment faut-il intervenir ?

Le temps est une ressource essentielle et ceux qui laisseront l'initiative aux directions risquent de s'en mordre les doigts. Dès la désignation des membres dans une éventuelle instance, il faut demander des moyens pour travailler ensemble, se coordonner et, tout simplement, se connaître. D'autres pistes sont à creuser en fonction du contexte de chaque entreprise : présence de délégués syndicaux, participation de tous les membres des CHSCT à l'ICCHSCT, réunions préparatoires, réunions supplémentaires avec l'expert, présentation du rapport par l'expert dans tous les CHSCT. N'oublions pas que si les CHSCT perdent leur droit d'avoir une expertise propre, nous avons gagné le maintien de leur droit à être consulté sur les enjeux de leur établissement.

■ En bref

« Le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de faire du bon travail ».

C'est le sujet que les partenaires sociaux ont réussi à traiter dans un **accord interprofessionnel** intitulé « **Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle** ».

Nous reviendrons dans un prochain numéro sur cet accord très important.

↳ [Lien vers l'accord](#)

40 bougies pour l'ANACT

Créée en 1973, l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail est animée par la volonté « **d'humaniser le travail** » et se veut lieu de dialogue social. Voici donc 40 ans que cette agence contribue à accompagner les entreprises et leurs salariés vers une meilleure qualité de vie au travail.

↳ [Lien vers le site de l'ANACT](#)

Matinées débat organisées par Secafi
**« Ce que change la loi
de sécurisation de l'emploi »**

- Le jeudi 7 novembre de 8h30 à 12h à Saint Herblain
- Le jeudi 21 novembre de 8h30 à 12h30 à Chalon sur Saône
- Le jeudi 21 novembre de 8h30 à 12h à Rennes
- Le mercredi 27 novembre de 9h30 à 14h à Paris
- Le jeudi 12 décembre de 8h30 à 12h30 à Lons le Saunier

↳ **Pour plus d'informations :** [Site Secafi](#)

Cette lettre est éditée par SECAFI sous la responsabilité de François Cochet.

La réalisation de ce numéro a été pilotée par Vincent Jacquemond

SECAFI CTS – 20, rue Martin Bernard – 75013 PARIS – 01.53.62.70.00 – www.secafi.com

Pour vous abonner ou pour tout renseignement complémentaire : lettre.chsct@groupe-alpha.com