

Les moyens d'action du CHSCT

Participer à la démarche de prévention de l'entreprise...

Si une démarche de prévention des TMS est engagée dans votre établissement, les modalités de votre implication sont à définir en CHSCT. Souhaitez-vous par exemple participer au comité de pilotage, aux groupes de travail, au choix d'un Cabinet ? Il n'existe pas, selon nous, de compromis idéal entre distanciation et implication ; la bonne pratique se réfère à un contexte particulier.

Les modalités de votre participation sont à définir en fonction de ce sur quoi vous souhaitez influencer :

- **La définition de la démarche de prévention** (méthodes, calendrier, moyens). Des principes se négocient en CHSCT avec des arbitrages en comité de pilotage.
- **Le diagnostic des facteurs de risque.** Vous pouvez participer aux analyses ou préférer un regard extérieur sur les résultats obtenus.
- **La proposition et le suivi des transformations.** La mise à jour du programme annuel de prévention est à acter en CHSCT.

Quelles que soient les modalités de votre participation, votre valeur ajoutée de représentants du personnel au CHSCT réside dans votre capacité à être un relais aux difficultés rencontrées par les salariés et dans votre connaissance des problématiques terrain.

... et, si besoin, s'appuyer sur le Code du travail

Le CHSCT dispose de moyens d'actions qui lui sont propres pour détecter et alerter l'employeur sur des situations-problèmes, voire pour contribuer à l'analyse du risque TMS :

- **L'enquête** qu'il doit réaliser, en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ([Article L4612-5](#)).
- **L'alerte du CHSCT** : lorsqu'un représentant du personnel constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, il en alerte immédiatement l'employeur ([Article L4131-2](#)) et consigne son avis par écrit ([Article L4132-2](#)).
- **L'expertise** : Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé ([Article L4614-12](#)),
 - lorsqu'un risque grave, révélé ou non par une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.
 - en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La procédure d'information et de consultation sur les projets permet également au CHSCT d'agir sur les situations de travail, dès la conception (Cf. Fiche 9 et l'article L4612-8 du Code du travail). Dans le cadre de cette procédure, une évaluation des impacts du projet sur le risque TMS peut être sollicitée.



Fiche 10

Les moyens d'action du CHSCT

Savoir sur qui s'appuyer

Le CHSCT peut se faire conseiller par :

Interlocuteur (dessins tirés de la brochure FNATH)	Mission	Vous pouvez le solliciter sur
Le médecin du travail 	<p>Il assure une surveillance médicale des salariés. Il délivre des certificats d'aptitude (qui peuvent comporter des restrictions). Il conseille l'employeur et les salariés : pour les alerter sur les risques pour la santé et proposer des solutions de prévention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation des risques pour la santé des salariés. • Les liens éventuels entre des douleurs ou pathologies constatées et les expositions. • La traçabilité des expositions. • Le suivi médical mis en œuvre.
Le préventeur CARSAT (ex-CRAM) ou OPPBTP/MSA, suivant le secteur 	<p>Conseille les entreprises dans le domaine de la prévention, peut conseiller sur des aménagements de postes. Collecte les cotisations accidents du travail et de maladies professionnelles et peut appliquer des sanctions financières si ses préconisations ne sont pas suivies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La démarche de prévention des risques. • L'évaluation du niveau d'exposition. • La recherche de solutions en termes de prévention. • Les démarches pour la reconnaissance en maladie professionnelle.
L'inspecteur du travail 	<p>Il est chargé de vérifier l'application de la réglementation, notamment en matière de santé et de sécurité. Il conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et leurs obligations, mais dispose également de moyens coercitifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La réglementation. • En cas de non-respect des obligations de l'employeur. <p>Les constats de l'inspecteur du travail peuvent donner lieu à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des observations ; • des mises en demeure.

Quelques ressources pour aller plus loin

Site : www.inrs.fr ; www.anact.fr ; www.invs.sante.fr ; <http://www.irsst.qc.ca/> ; CARSAT

Guides, livres et articles :

- Aptel, M. & coll. (2005). Les troubles musculo-squelettiques du membre supérieur : guide pour les préventeurs. ED 957 – INRS [www.inrs.fr]
- ARACT Lorraine (2012). Repères pour agir sur les conditions de travail et les risques professionnels.
- Guide anniversaire 30 ans des CHSCT. [www.anact.fr]
- Askenasy, P. (2004). Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme. Editions du Seuil.
- Bernon, J. & coll. (2011). Agir sur... La prévention durable des TMS. Ed. ANACT
- Bondeelle, A & coll. (2013). Les TMS dans l'agroalimentaire. Revue Travail et Sécurité, n°743, pp. 13 - 27
- Bourgeois, F. & coll. (2006). Troubles musculo-squelettiques et travail : quand la santé interroge l'organisation (320 p). Ed. ANACT
- Bourgeois, F. & Hubault, F. (2005). Prévenir les TMS. De la biomécanique à la revalorisation du travail, l'analyse du geste dans toutes ses dimensions. Revue @ctivités, n°88, pp 20-36 [www.activites.org]
- DIRECCTE & ARACT Poitou Charentes (2009). Guide pratique de prévention des TMS à destination des PME. Ed. ANACT
- Rouzard, P. (2011). Salariés, le lean tisse sa toile et vous entoure. Editions l'Harmattan