

Comment agir en tant que représentants du personnel au CHSCT ?

Sensibiliser les acteurs internes

La prévention des risques psychosociaux fait partie des missions du CHSCT pour contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Votre place, en tant que représentants du personnel au CHSCT, va être d'autant plus importante que vous pourrez être amenés, dans un premier temps, à combattre le refus de reconnaître qu'il existe des risques psychosociaux.

Vos modalités d'actions vont dépendre de l'état de votre entreprise au regard de ces risques :

Agir dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels

- Se former, en tant que membres du CHSCT, à la prévention des risques psychosociaux
- Mettre à l'ordre du jour de la réunion de CHSCT la thématique des risques psychosociaux
- Proposer en CHSCT la réalisation d'une cartographie des risques psychosociaux afin d'actualiser le document unique et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées
- Réaliser un état des indicateurs d'alerte et assurer un suivi trimestriel
- Assurer un suivi de l'efficacité des mesures de prévention des RPS mises en œuvre
- Sensibiliser l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la thématique afin d'engager une réflexion interne (réunion, communication, etc.)

Agir en cas de situations dégradées impliquant la notion de danger « grave »

- Lancer un droit d'alerte dans le cadre de la procédure de « danger grave et imminent » (Art L. 4131-2, L. 4132-2 et L. 4131-3 du Code du Travail)
- Inscription de cette alerte dans le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents
- Rassembler l'ensemble des traces écrites disponibles (PV CHSCT, rapport médecin du travail, plaintes écrites des salariés, indicateurs RH, etc.)
- Réalisation d'une enquête CHSCT, conjointement avec la direction (Art L.4612-5)
- Tenir une réunion extraordinaire de CHSCT et demander la mise en œuvre de mesures correctives et préventives
- Saisir l'inspection du travail en cas de désaccord avec l'employeur
- Contacter un expert agréé pour avoir un avis et être éventuellement appuyés pour la rédaction de la délibération dans le cas où vous décidez d'avoir recours à une expertise.

Quelques conseils pour agir si le problème a du mal à être reconnu

- Être vigilants sur le vocabulaire utilisé au sein de votre entreprise. Privilégier le terme « risques psychosociaux » par rapport à d'autres expressions, telles que « souffrance au travail », « harcèlement », etc.
- Demander la création d'un groupe de travail spécifique sur cette thématique.
- Prendre appui sur les travaux de l'INRS et de l'ANACT pour situer les enjeux de prévention.
- Rappeler à l'employeur les exigences réglementaires d'évaluation des risques professionnels et d'actualisation annuelle du document unique.
- Demander une cartographie des risques psychosociaux.
- Développer des outils spécifiques au CHSCT pour les risques psychosociaux : grille des indicateurs d'alerte, méthodologie d'analyse des accidents ou presque accident, etc.
- Repérer les indicateurs d'alerte pour engager le débat en réunion de CHSCT : absentéisme, accident du travail, turn-over, alerte du médecin du travail, « malaise » sur le lieu de travail, évolution des remontées des salariés, etc.
- Garder une trace écrite de tous les événements internes à l'entreprise pouvant avoir un lien avec les risques psychosociaux.
- Favoriser la participation des salariés en communiquant sur le sujet.

Comment agir en tant que représentants du personnel au CHSCT ?

Les principales modalités d'action du CHSCT prévues par la loi

• La mission d'analyse des risques professionnels

Au titre de l'article R.4612-1 du Code du travail, vous pouvez attribuer des missions spécifiques aux représentants du personnel au CHSCT. Dans ce cadre, vous pouvez voter la réalisation d'une mission d'analyse des risques psychosociaux. Cette mission constitue un des moyens les plus efficaces pour réaliser une première évaluation des risques psychosociaux en laissant une trace écrite.

Comment engager une mission d'analyse des risques psychosociaux ?

La mission doit être votée en réunion de CHSCT.

Vous devrez être vigilants pour :

- Mentionner l'événement « déclencheur » de la mission.
- Elargir votre champ d'investigation à la thématique des risques psychosociaux afin d'inscrire votre action dans la durée et d'éviter les mécanismes de déni de l'employeur (l'incident pouvant être reporté sur la sphère individuelle du salarié concerné).

Quels sont les objectifs de la mission d'analyse des risques psychosociaux ?

- Examiner une situation de travail particulière suite à un accident du travail ou un arrêt maladie.
- Identifier les causes organisationnelles liées à cette situation.
- Evaluer l'efficacité des modes de prévention mis en place.
- Avancer des propositions d'actions correctives.

• Les procédures de droit d'alerte et d'enquête

La procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent est définie par les articles L.4131-2, L.4132-2 et L.4131-3 du Code du travail :

« Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'Article L.4132-2. [...] ».

En tant que membres du CHSCT, vous devez utiliser cette procédure de danger grave et imminent avec prudence et discernement.

Ainsi, pour la mise en place de cette procédure, nous vous conseillons :

- d'avoir déjà réalisé des « alertes » sur ces risques auprès de la direction (courrier du CHSCT, évocation en réunion de CHSCT) ;
- de vous assurer d'avoir des indicateurs précis permettant de justifier la gravité du risque en question (droit d'alerte des salariés, indicateurs RH et de santé, écrits et témoignages des salariés, enquête CHSCT, etc.).

Une fois l'alerte consignée sur le registre spécial des dangers graves et imminents, vous devrez nécessairement conduire une enquête CHSCT conjointement avec la Direction au titre de l'article L.4612-5 du Code du Travail.

• Le droit d'expertise

Vous pouvez également utiliser votre droit d'expertise (art. L.4614-12 du Code du travail).

Le recours à un expert peut constituer une aide précieuse pour le diagnostic des risques psychosociaux et pour déterminer des leviers d'action adaptés.