

LA CFTC MILITE ET AGIT

Pour l'amélioration du dialogue social par :

- la création de CHSCT de site et de branche pour les entreprises où leur création n'est pas obligatoire ;
- la désignation de salariés formés à la prévention dans les entreprises dépourvues de CHSCT ou de DP ;
- le renforcement du rôle et des moyens alloués aux membres de CHSCT, notamment via leur élection directe par la collectivité de travail et un droit à la formation et à un crédit d'heures comparables à ceux des élus de comités d'entreprise ;
- la communication au sein des entreprises sur les enjeux humains et économiques de la préservation de la santé des travailleurs ;
- la rénovation des services de santé au travail.

Pour le respect de la législation par toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur statut, et en particulier :

- la rédaction et la mise à jour au moins annuelle du document unique dans toutes les entreprises par une approche pluridisciplinaire et globale (prenant également en compte les risques organisationnels et psychosociaux) ;
- la mise en place effective d'un CHSCT là où il est obligatoire ;
- l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques pertinent et évolutif, spécifique à l'entreprise et s'attachant à l'analyse des différentes unités de travail.

Pour le renforcement de la protection des travailleurs par :

- la communication du document unique aux salariés lors de leur embauche, particulièrement la partie répertoriant les risques professionnels auxquels ils sont exposés (mesures de prévention des risques associés à tel poste) ;
- l'affichage du document unique et la diffusion d'une information spécifique aux salariés pour toute mise à jour ;
- la formation de tous les salariés en matière de santé et sécurité, particulièrement les instances représentatives du personnel (IRP).

Pour en savoir plus

Fiches CFTC Santé au travail (dans la même collection)

- La prévention des risques professionnels
- L'évaluation des risques professionnels
- Droit d'alerte et droit de retrait

Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou administration,
- les membres du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel,
- les services de l'Inspection du travail de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi),
- les services prévention de votre CARSAT.

Contact :

Ce document a bénéficié du concours financier de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés.

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

S'INFORMER

Santé au travail 2015

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



54% des salariés bénéficient d'un CHSCT
(enquête SUMER, 2010).

85% des salariés des entreprises de plus de 50 salariés
bénéficient d'un CHSCT (enquête SUMER, 2010).

57% des CHSCT se réunissent quatre fois par an
et 20% n'ont pas respecté ce nombre légal de réunions
(Premières Synthèses, n°09.3, DARES, mars 2007).

▲ LE CHSCT, L'INSTANCE AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une institution représentative du personnel. Son objet est de **permettre la consultation et la participation des travailleurs**, par le biais de leurs représentants, à la **prévention des risques professionnels** et à l'**amélioration des conditions de travail**.

Les 4 missions principales du CHSCT

- **contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité** de l'ensemble des travailleurs (salariés de l'établissement, salariés des entreprises extérieures, salariés intérimaires) ;
- **contribuer à l'amélioration des conditions de travail** ;
- **veiller au respect par l'employeur de la législation** en matière de sécurité et de santé au travail (art. L. 4612-1 C. trav.) ;
- **proposer des actions dans le but de promouvoir la prévention**.

Important !

La notion de conditions de travail n'est pas définie par le Code du travail. Elle inclut généralement l'environnement de travail (bruits, vibrations, chaleurs, substances chimiques...) et les conditions de réalisation du travail (rythme, horaires, rémunération, autonomie...). Ces conditions de travail sont souvent déterminées par l'organisation du travail.

À noter ! L'employeur est tenu d'informer le CHSCT sur les suites qu'il donne à ses propositions (art. L. 4612-3 C. trav.).

▲ LES PRÉROGATIVES DU CHSCT

- **Le contrôle** du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail (art. L. 4612-1 C. trav.) ;
- **l'inspection** par la visite périodique des lieux de travail pour s'assurer du respect de la réglementation et constater l'absence de situations dangereuses (art. L. 4612-4 C. trav.) ;
- **l'alerte** du chef d'établissement en cas de danger grave et imminent (art. L. 4132-2 C. trav.) ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement (art. L. 4133-2 C. trav.) ;
- **l'enquête** en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de déclaration de maladie à caractère professionnel ou d'un incident ou d'une série d'incidents révélant un risque grave, (art. L. 4612-5 et R. 4612-2 C. trav.) ;

- **le recours à l'expertise** en cas de risque grave ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise (art. L. 4614-12 C. trav.) ;
- **l'analyse des risques** pour identifier les dangers et comprendre les modalités d'exposition des travailleurs, y compris aux facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 C. trav.) ;
- **la consultation**, notamment sur les projets de décision et les documents en lien avec ses missions (le document unique), sur les formations à la sécurité, **le rapport et le programme annuel de prévention**.

La présence d'un CHSCT améliore la prévention de l'entreprise et l'identification des risques

La présence d'un CHSCT favorise la rédaction et la diffusion du document unique. On constate également que la formation et l'information des travailleurs sur les risques professionnels est plus régulière lorsqu'un CHSCT est constitué. Il facilite également la mise à disposition des équipements de protection collective et individuelle auprès des travailleurs, l'élaboration de consignes de sécurité et leur application.

(source : Coutrot Thomas, *À quoi servent les CHSCT ? Une analyse empirique multi-sources*, DARES, 2007).

▲ LE CHSCT : MISE EN PLACE, COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

Il est **obligatoire** dans toutes les entreprises dont **l'effectif est d'au moins 50 salariés quel que soit le nombre d'établissements**

(art. L. 4611-1 C. trav. ; Cass. soc. 19/2/14, n° 13-12207). À défaut de CHSCT, ce sont **les délégués du personnel** qui assument les missions en matière de sécurité et de santé au travail, mais sans moyen supplémentaire dans les établissements de moins de 50 salariés (art. L. 2323-16, alinéa 2, et L. 4611-3 C. trav.).

Il est composé de membres désignés pour deux ans (art. R. 4613-5 C. trav.) par un **collège composé d'élus du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP)**

(art. L. 4613-1 C. trav.). L'effectif de la délégation (de 3 à 9) ainsi que la répartition entre les représentants du personnel (cadres et autres catégories) sont **fonction de l'effectif de l'entreprise** (art. R. 4613-1 C. trav.).

Outre la **délégation du personnel**, sont membres du CHSCT en raison de leur rôle en matière de sécurité et de santé au travail : **l'employeur ou son**

représentant, le médecin du travail, le responsable de la sécurité, l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)

(art. L. 4614-11, L. 4613-2, alinéa 2, R. 4614-2 et R. 4614-3, alinéa 2 C. trav.). Le CHSCT peut faire appel à **titre consultatif et occasionnel à toute personne qualifiée de l'entreprise** (art. L. 4612-8-1 C. trav.). Dans les entreprises de **plus de 300 salariés** (dans la plupart des branches professionnelles), chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise (Cass. soc. 29/10/2008, n° 07-43578) a la faculté de désigner un **représentant syndical** au CHSCT.

L'employeur préside le CHSCT (art. L. 4614-1 C. trav.) et la délégation du personnel désigne parmi ses membres le secrétaire du CHSCT (art. R. 4614-1 C. trav.). Le CHSCT se réunit **au moins une fois par trimestre** et dès que cela est nécessaire (art. L. 4614-7 C. trav.),

voire sur demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel (art. L. 4614-10 C. trav.).

Si l'employeur doit fournir les moyens nécessaires au CHSCT pour l'exercice de ses missions, pour la préparation et l'organisation des réunions et pour le déplacement des représentants du personnel imposés par les enquêtes et les inspections (art. L. 4614-9 C. trav.), le comité n'a pas pour autant de **budget propre**. En outre, chaque membre de la délégation du personnel bénéficie, pour l'exercice de ses fonctions d'un **crédit d'heures de délégation** dont le nombre dépend de l'effectif de l'établissement (art. L. 4614-3 C. trav.), d'une **formation spécifique** renouvelée après 4 années de mandat, consécutives ou non (art. L. 4614-14 et suivants C. trav.) et d'une **protection contre le licenciement** (art. L. 2411-13 C. trav.).

CONSEILS

La formation est indispensable pour assumer les missions de membres de CHSCT. N'hésitez pas à compléter la formation légale de base par les formations proposées par le service formation de la CFTC, les services prévention des CARSAT ou le réseau ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) / ARACT (association régionale pour l'amélioration des conditions de travail).

La présentation du rapport annuel et du programme de prévention, comme la mise à jour annuelle du document unique, constituent les moments privilégiés pour les représentants du personnel de mettre en débat le travail dans l'entreprise en s'appuyant notamment sur les données récoltées lors des inspections et des enquêtes.

La mission d'un membre de CHSCT, c'est aussi faire connaître et reconnaître l'action du CHSCT. Il est essentiel de communiquer aux salariés, comme aux autres IRP, les actions décidées et les résultats constatés au sein du comité.