



Santé sécurité au travail



*Rôle et missions des instances
représentatives du personnel*

Philippe DI MAGGIO



Chef du service prévention des risques professionnels

Rôle et missions du service

Promotion
de la santé
sécurité au
travail



Appui
technique à
l'inspection
du travail



Evolution
règlementation
technique



Régulation
institutionnelle



Régulation
professionnelle



La DTE propose des politiques santé sécurité au travail au Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les met en œuvre



Au programme de ce soir

Institutions représentatives du personnel

De qui parle-t-on ?

Rôle et missions

- ✓ DP (Délégués du personnel)
- ✓ CE (Comité d'entreprise)



Pilote de la représentation du personnel



Organe central de la représentation du personnel

2 autres acteurs

Personne représentative du personnel

- ✓ DS (Délégués syndicaux)

N'est pas une institution représentative mais qui en fait partie



Organe de contribution aux conditions de travail des salariés

- ✓ CHSCT (Comité d'Hygiène de sécurité et des Conditions de Travail)



Qui doit être un partenaire de l'employeur

Dans un cadre



*Pas
d'informations
sur les modalités
d'élections, etc.*

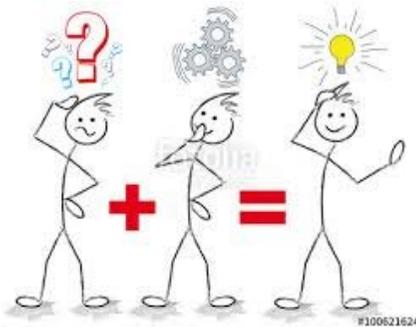
et un objectif



Au programme de ce soir

Constats que l'on fait au niveau institutionnel

Rappel aux fondamentaux



Solutions et une proposition



Vos réactions

*Présentation d'abord,
débat ensuite*

Constats :

Des situations de souffrances au travail (physiques et mentales) qui pourraient être atténuées si les CHSCT fonctionnaient normalement

Encore trop de membres de CHSCT qui n'ont pas ou peu le niveau de connaissances SST requis pour assurer la fonction avec efficacité

De nombreux présidents de CHSCT qui n'ont pas ou peu le niveau de connaissances SST requis pour animer efficacement le fonctionnement de l'instance.

A fortiori en ce qui concerne les employeurs vis à vis des DP et inversement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Des CE qui ne donnent pas assez d'intérêt aux conditions de travail et à l'organisation du travail (*Sources de souffrances*)

Dans certaines configurations d'entreprises, des institutions (Médecine et inspection du travail) qui paraissent ne pas exercer leurs pouvoirs pour aider à faire fonctionner efficacement les instances.



Limite

Constats :

De nombreux présidents qui font obstacle aux propositions de ces institutions, les considérant probablement plus comme des « contrôleurs » que comme des partenaires.

Des CHSCT occupés principalement par des syndicalistes et peu par des membres du personnel non syndiqués, faisant ainsi du CHSCT un espace de revendications alors que ce n'est ni le lieu, ni leur rôle.

Des experts qui ne peuvent pas ou que partiellement apporter à l'entreprise le bénéfice de la dépense qu'ils représentent et du savoir qu'ils apportent.

Etc.

Des instances représentatives qui fonctionnent mal



Section conseil du travail

Service prévention risques professionnels

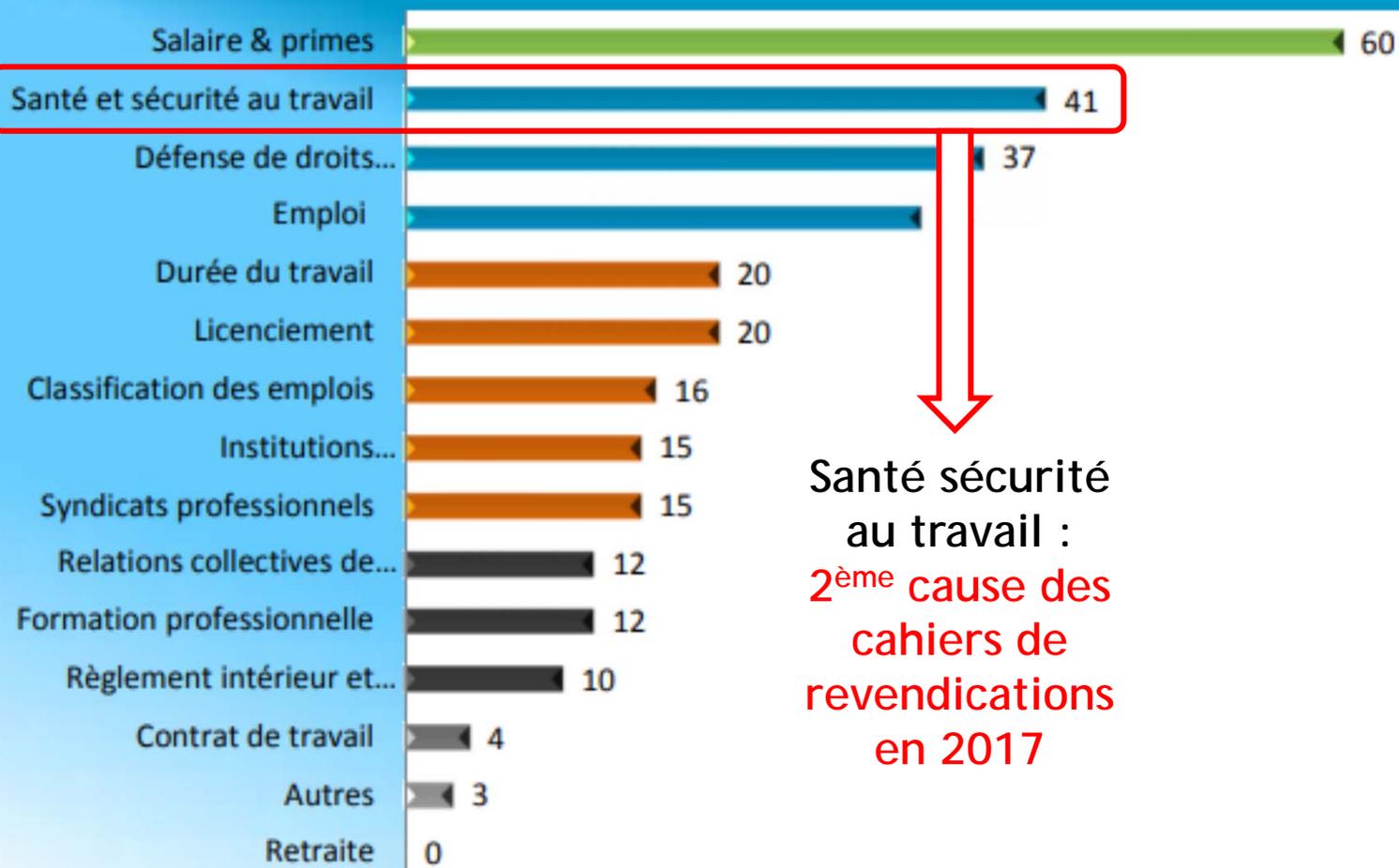
Service des relations de travail

Constamment sollicités par des membres de ces instances

Extrait bilan : Relations sociales 2017 dans les entreprises calédoniennes du secteur privé.

Site www.DTENC.gouv.nc

Thèmes de l'ensemble des cahiers de revendications



Santé sécurité
au travail :
2^{ème} cause des
cahiers de
revendications
en 2017

Pourtant :

La santé et la sécurité au travail est un outils de responsabilisation et d'épanouissement des salariés, et donc de performance autant sociale, que qualitatif, qu'économique pour l'entreprise.

L'employeur a à sa disposition des instances représentatives du personnel qui, bien animées, sont des moyens efficaces d'améliorer le niveau global de performance de l'entreprise.

Il y a une «*bible du travail*» qui est la même pour tous





SOLUTION



Pour tous



**L'assistance
extérieure**



**Gratuit
Diversité**

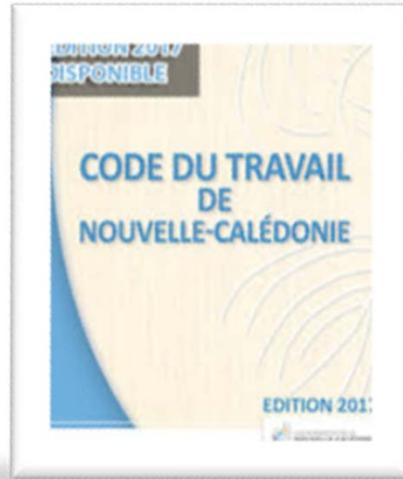


*Groupement des
professionnels en
santé sécurité au
travail*

**Payant
Travail**



SOLUTION



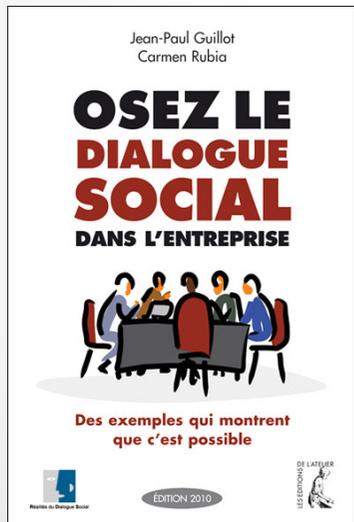
Respecter le droit du travail
S'appuyer sur le droit du travail

Un dysfonctionnement de l'entreprise n'est jamais la faute d'une seule personne ...



Travailler ensemble pour un dialogue social constructif

Sous réserve que chacun reste à sa place et sous réserve de transparence



Un ouvrage à se procurer et à lire

L'évolution des instances représentatives du personnel en métropole

Comité Social Economique (CSE)



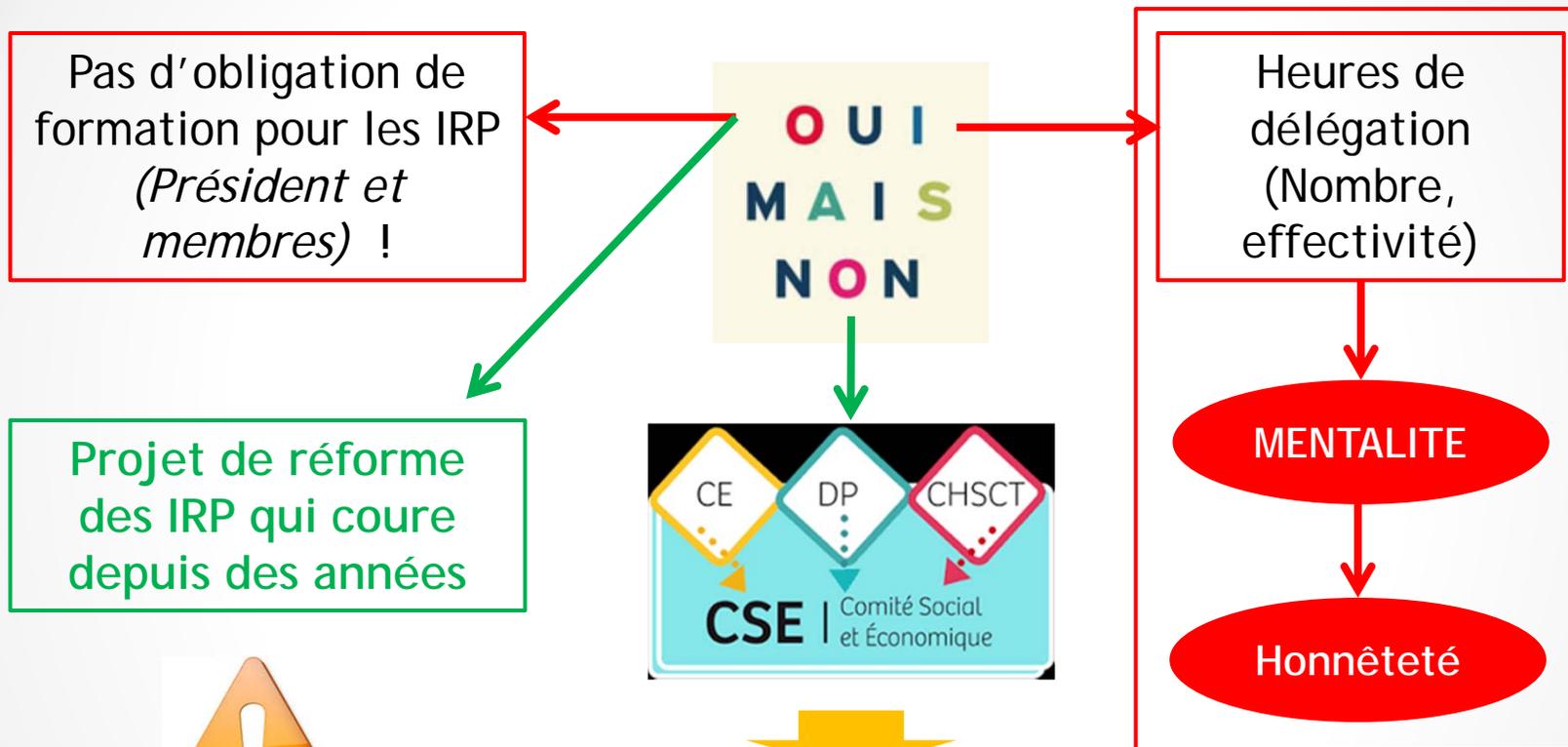
Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

Le comité social et économique (CSE) fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



Les entreprises de plus de 11 salariés seront désormais composées d'une prérogative CHSCT et CE au lieu du traditionnel et unique DP

Est-ce à dire que nos IRP actuels sont obsolètes ?



Pas d'obligation de formation pour les IRP (Président et membres) !

Heures de délégation (Nombre, effectivité)

Projet de réforme des IRP qui coure depuis des années



MENTALITE
Honnêteté

Pas de changements fondamentaux du rôle et des missions


Dysfonctionnement



Même nombre d'heures de délégation pour les conditions de travail que pour l'exercice syndical ...

La faute à qui ?



Histoire du SYNDICALISME et du TRAVAIL

**TOUS ACTEURS
TOUS RESPONSABLES**



21ème siècle

Bien-être au travail de tous = Performance de l'entreprise

Est-ce à dire que ça ne
peut pas changer

NON!



*Sous réserve que chacun reste à sa place et sous réserve
de transparence*

*Sous réserve de revenir aux fondamentaux
(Rôles et missions de chacun)*



Des questions
peut-être ?

Instances représentatives du personnel

De qui parle-t-on ?



Les instances représentatives du personnel (IRP) sont l'ensemble des fonctions de représentation du personnel définies dans le droit du travail Calédonien



Elles sont présentes en fonction de la taille de l'entreprise



Entreprises de plus de 11 salariés

Entreprises de plus de 50 salariés



Instances représentatives du personnel

De qui parle-t-on ?

Les délégués du personnel (DP)

(Election obligatoire à partir de 11 salariés)

Représentent tous les salariés



Les salariés élus au comité d'entreprise (CE)

(Création obligatoire à partir de 50 salariés)

Représentent tous les salariés



Ce qui n'est pas Instances représentatives du personnel

En émane

Les salariés désignés au CHSCT
(Comité d'Hygiène de sécurité et des
Conditions de Travail)

*Organisation qui travaille avec l'employeur à l'amélioration des
conditions de travail des salariés*



Les composent

Les délégués syndicaux

(Pas de seuil au nombre de salariés)

Ne représentent qu'une partie des salariés

Membre de droit au CE

*Accès aux données économiques et
sociales de l'entreprise*



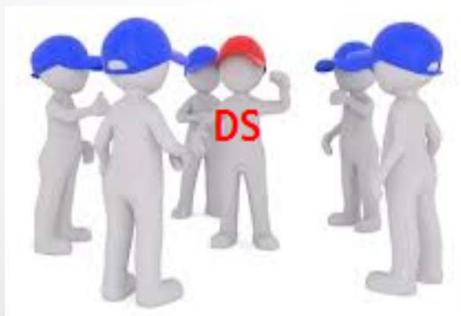


Représentants du personnel D'où arrivent-ils ?

Les représentants du personnel sont soit **élus** par la collectivité des salariés (comité d'entreprise, délégués du personnel)



Soit **désignés** par un syndicat **représentatif** (délégué ou représentant syndical)



La représentativité syndicale est la capacité de parler au nom des salariés. Le résultat des élections professionnelles est le baromètre de représentativité majeur qui permet aux syndicats de salariés de peser dans les négociations avec les employeurs

Instances représentatives du personnel

Quel est le rôle des IRP ?

Pour synthétiser :

Le **Délégué du Personnel** porte les revendications des salariés auprès de l'employeur.

Le **CE** débat des situations économiques, des conditions de travail et d'évolution du personnel et gère les activités sociales et culturelles.



Examen de la situation économique



Le **CHSCT** contribue à la santé et aux conditions de travail des salariés.



Le **Délégué Syndical** négocie les conventions, les accords collectifs et protège la santé et les conditions de travail des salariés



Institutions représentatives du personnel



Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre I : Délégués du personnel

Sous-section 1 : Attributions générales

Sous-section 2 : Attributions particulières dans les entreprises de cinquante salariés et plus dépourvues de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

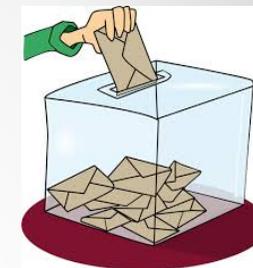


Rôle et missions

Devoir



Le délégué du personnel



Article Lp. 341-1

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de **onze salariés et plus**.

La mise en place des délégués du personnel intervient lorsque l'effectif de onze salariés et plus a été atteint de manière continue **pendant les douze mois précédents**.

Lorsqu'au moins onze marins sont inscrits depuis plus de douze mois sur le rôle d'équipage d'un navire, ou sur le rôle collectif d'une entreprise d'armement maritime, l'armateur organise les élections des **délégués de bord**.

Lorsque l'effectif de marins défini pour la mise en place des délégués de bord n'est pas atteint, **les marins participent à l'élection des délégués du personnel de l'établissement**.



Le délégué du personnel & le délégué de bord



Article Lp. 341-7 : Les délégués du personnel et les délégués de bord ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.





Le délégué du personnel & le délégué de bord



Lp. 341-11 : Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués de bord **ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel** sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.



Il en est de même quand il existe un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

Lp. 341-13 : Lors de ses visites, l'inspecteur du travail se fait accompagner par le délégué compétent, si ce dernier le souhaite.





Le délégué du personnel & le délégué de bord



Lp. 341-14 : En l'absence ou à défaut de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et les délégués de bord **exercent les attributions dévolues à l'une ou l'autre de ces institutions.**

Lp. 341-15: En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise

Ils assurent, en outre, conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes **les institutions sociales** de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

De plus, **ils sont consultés** sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des **travailleurs handicapés** et notamment sur celles qui interviennent après attribution d'une aide financière.





Le délégué du personnel et le délégué de bord

L'exercice de la fonction

Lp. 342-35 : Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

Lp. 341-42 : Les délégués du personnel et les délégués de bord **sont élus pour deux ans**. Leur mandat est renouvelable.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Section 4 Fonctionnement. Sous-section 1 : Heures de délégation

Lp. 341-47 : L'employeur laisse aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder **quinze heures par mois**, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Lp. 341-48 : Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier, par suite de carence constatée aux dernières élections, bénéficient, en outre, d'un **crédit de vingt heures par mois**.



Le délégué du personnel & le délégué de bord

Conclusion



S'assure de la réalisation de l'évaluation des risques et du suivi du plan d'action



S'assure de la réalisation de l'évaluation des risques psychosociaux et du suivi du plan d'action



S'assure de la réalisation des vérifications périodiques des équipements et des installations, de la présence des registres de sécurité



Met en place à disposition des salariés les registres d'observations et de déclaration des presque-accidents





Conclusion

S'assure de la réalisation d'un plan de formation à la sécurité des salariés (*Au sens des articles Lp. 261-24 et R. 261-9 à 12*)



S'assure de la désignation d'un assistant de prévention ou de la coopération de l'entreprise avec un spécialiste (*Au sens des articles Lp. 261-7 et Lp. 261-9*)



S'assure de la réalisation des visites médicales spéciales ou renforcées des salariés



Rappel aux salariés le respect des règles de sécurité (*Lp. 261-10*) et des disposition du RI.





Conclusion

Le tout dans une parfaite entente et dans des relations collaboratives avec l'employeur



Dans les entreprises de plus de 50

Fait remonter les observations des salariés et les manquements constatés au CHSCT



Pour protéger les droits des salariés, il faut les connaître. C'est pourquoi l'une des attributions des délégués du personnel consiste à rencontrer chaque membre du personnel y compris à son poste de travail sans entraver le bon déroulement du travail.



Des
questions ?

Institutions représentatives du personnel



Comité d'entreprise

Organe central de la représentation du personnel



Titre IV : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Chapitre II : Comité d'entreprise

Section 3 : Attributions et pouvoirs en matière d'activités sociales et culturelles

Information et consultation sur les conditions de travail

Les conditions de travail sont tout ce qui entre dans le cadre du travail d'une personne, que ce soient son amplitude horaire, l'ergonomie de son lieu de travail, l'ambiance générale, les avantages sociaux, la formation et l'évolution professionnelle, etc.



Le comité d'entreprise



Article Lp. 342-5

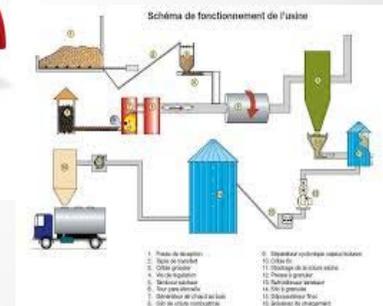
Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

A la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise

A l'organisation du travail

A la formation professionnelle

Aux techniques de production





Le comité d'entreprise



Lp. 342-5 (suite) : Il formule à son initiative et examine à la demande de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.



La présence d'un CE ne doit pas mettre au second plan l'expression syndicale et celle du personnel

Le CE est le lieu et l'instance où l'expression syndicale et celle du personnel s'exerce



Le comité d'entreprise

Article Lp. 342-6 Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise dans les domaines prévus au premier alinéa de l'article Lp. 342-5.

Article Lp. 342-7 Dans l'exercice des attributions consultatives définies aux articles Lp. 342-11 à Lp. 342-21 le comité d'entreprise émet des avis et vœux.
L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Dans cette vision des prérogatives du CE le législateur a visé, au travers de la concertation, une prise de responsabilités communes et partagées en ce qui concerne la vie de l'entreprise.



PARTENARIAT



Le comité d'entreprise et les conditions de travail



Paragraphe 3 : Information et consultation sur les conditions de travail

Article Lp. 342-14 Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant **les conditions de travail résultant de l'organisation du travail**, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération...

Article Lp. 342-15 Le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières relevant de la compétence de ce dernier.



Communication entre le comité d'entreprise et l'employeur



Information et consultation périodique du CE

Lp. 342-22 : Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et chaque semestre dans les autres, **l'employeur informe** le comité d'entreprise :

1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;
.../...

Article Lp. 342-82 **Le comité se réunit** au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.



Heures de délégation des membres Commissions



Lp. 342-76 : L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, **ne peut excéder vingt heures par mois** :

1° Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;

2° Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article Lp. 342-45 dans les entreprises de plus de cinq cents salariés.

Lp. 342-88 : Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article Lp. 342-75 leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.



Sur la



Le comité a un droit et un devoir de regard et de décision sur les questions de santé sécurité au travail

Il s'appuie sur le ou les délégués du personnel et sur le CHSCT le cas échéant

Il s'assure au minimum de la réalisation de l'évaluation des risques et du suivi du plan d'action



De la réalisation de l'évaluation des risques psychosociaux et du suivi du plan d'amélioration des relations de travail et de l'organisation du travail.





Sur la



S'assure de la réalisation d'un plan de formation à la sécurité des salariés *(Au sens des articles Lp. 261-24 et R. 261-9 à 12)*



S'assure de la désignation d'un assistant de prévention ou de la coopération de l'entreprise avec un spécialiste *(Au sens des articles Lp. 261-7 et Lp. 261-9)*



Budget



L'organisation de la prévention des risques professionnels





Une entreprise, suivant sa taille, son activité, son impact sur la société et sur l'environnement, de même que ses biens, ses techniques, son image, « n'appartient » plus à un seul homme ou à un groupe d'actionnaire.

Elle est « partagée » avec les hommes et les femmes qui la composent.



**TOUS ACTEURS
TOUS RESPONSABLES**



Cela veut dire que le management et la gestion « à la baguette » sur le fondement de l'autorité et sur celui d'un droit de décision unilatéral est devenu obsolète

Ne pas partager freine le développement et ramène à exposer inutilement l'entreprise aux actions syndicales





L'entreprise est « partagée » avec
les hommes et les femmes qui la
composent certes,

**TOUS ACTEURS
TOUS RESPONSABLES**

*Mais dans les limites et contours des fonctions des institutions
représentatives dont l'attribution première des membres est l'intérêt
de tous les salariés et non celui des syndicats ou des personnes qui les
représentent.*



On ne rentre pas au syndicat pour être « protégé » et
avoir des heures de délégation transformées en heures
de temps libre payées par l'entreprise.



On ne désigne pas un délégué syndical qui n'a aucune
connaissance pour les fonctions attendues.

*Sur les questions de santé sécurité au travail
on ne revendique que le respect du droit*

**Sert à rien
Perturbateur
Danger**

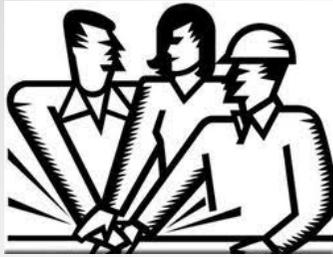


Des
questions ?



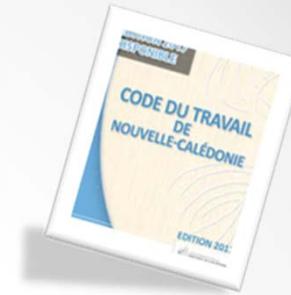
L'action syndicale dans
les instances

Rôle et prérogatives



Le syndicat : RAPPEL

C'EST QUOI
UN SYNDICAT



Lp. 321-1 : Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.





Le syndicat : **RAPPEL**

Le rôle d'un syndicat dans une entreprise

Les rôles traditionnels des syndicats sont de deux ordres :

- un rôle de représentation des salariés ;
- un rôle de négociation.

Les syndicats s'attachent à garantir les droits des salariés, en termes de salaires, de statuts, de progression de carrière **ou de conditions de vie.**





Le syndicat : RAPPEL

Le représentant syndical

C'est lui qui transmet les réclamations, les revendications ou les propositions de son syndicat à l'employeur.

Le représentant syndical assure aussi la défense des salariés.



Il peut assister un salarié qui le demande lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire ou auprès du tribunal en cas de conflit.





Le syndicat : RAPPEL

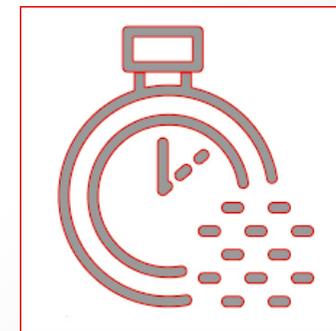
Le délégué syndical



Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise.

C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.

Pour accomplir sa mission, il bénéficie de moyens.



Les délégués syndicaux sont membres de droit au CE

Défendre ses
adhérents et
en trouver
des
nouveaux



Espace de
défense des
adhérents et
des autres
salariés



Tous au
syndicat ?

C'est la vie, le respect des humains,
l'économie de la santé des salariés,
la santé économique de l'entreprise



Délégué syndical des instances Actions en SST

Surveillance
des adhérents *et*
des autres salariés

Force de propositions
Évolution des conditions de
travail

Défense des
adhérents au
syndicat

Réalisation du dossier EVRP
Avancement du plan d'action
Contrôles périodiques

Élément de la
Qualité de vie
au travail (QVT)

Situation de travail dangereuse
Exercice du droit de retrait
Accident du travail
Insuffisance des moyens de
protection

Formations à la sécurité
Autorisations / Habilitations
Registre observations salariés
Aptitude et surveillance médicale



Inégalité Hommes / Femmes
Souffrance au travail (RPS)

Les délégués syndicaux sont des personnes formées



Syndicat professionnel

Conclusion

Lorsqu'un syndicat désigne des personnes incompétentes en santé sécurité au travail à la fonction de délégué syndical, **les instances occupées ne peuvent fonctionner**



Cela est d'autant plus problématique que ces mêmes personnes occupent l'instance de référence en la matière qu'est :





Des
questions ?



CHSCT

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

Organe de contribution aux conditions de travail des salariés

*Qui devrait être un partenaire
de l'employeur ...*



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



Lp. 262-1 : Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus

La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint de manière continue pendant les douze mois précédents.

Lp. 262-2 : A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, **les délégués du personnel, et les délégués de bord ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités.** Ils sont soumis aux mêmes obligations.





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



Lp. 262-7 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;



2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de **faciliter l'accès des femmes à tous les emplois** et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Chapitre IV du livre 1 du CTNC,
Articles Lp. 262-1 et suivants





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



Lp. 262-8 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail

Il **procède également à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.



Lp. 262-9 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels** dans l'entreprise et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Il **peut proposer, à cet effet, des missions de prévention.**

Le refus de l'employeur est motivé.





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



Lp. 262-10 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **procède, à intervalles réguliers à des inspections** dans l'exercice de sa mission.

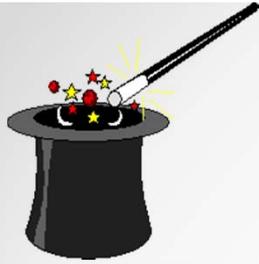
La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

Lp. 262-11 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail** ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.



Et de situation de Danger Grave et Imminent





COMPOSITION



Siègent au CHSCT :

- ✓ le chef d'établissement ou son représentant assumant la présidence ;
- ✓ la délégation du personnel salariés de l'entreprise. Ils sont désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège CE et DP ;
- ✓ A titre consultatif, le médecin du travail, l'agent chargé de la sécurité (HSE) s'il existe et occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité.

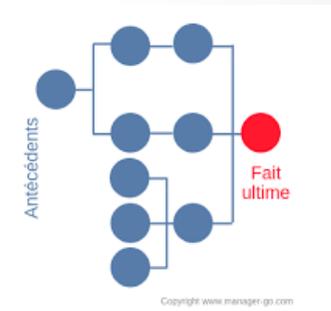
Le mandat de représentant de personnel au CHSCT peut se cumuler avec un autre mandat de représentant du personnel.



FONCTIONNEMENT du CHSCT



Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre (plus si activité à haut risque) mais aussi sur la demande motivée de deux de ses membres ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.



L'inspection du travail, le médecin du travail ainsi que le service prévention de la CAFAT sont invités à ces réunions.

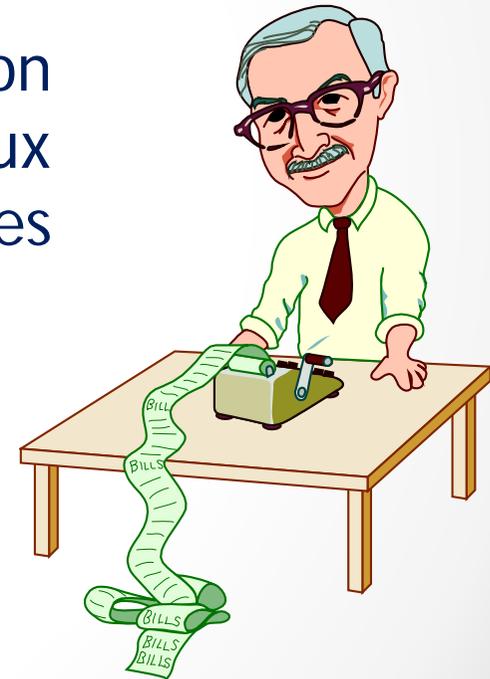




MOYENS du CHSCT

Le CHSCT reçoit du chef de l'établissement :

Les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité





Les informations indispensables à l'exercice de ses missions.

L'employeur doit présenter tous les ans :

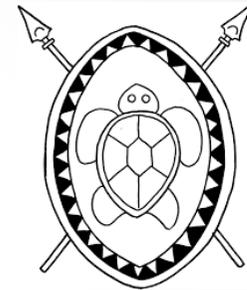
- ✓ Le rapport écrit sur le bilan en matière d'HSCT, concernant les actions menées au cours de l'année écoulée,
- ✓ Le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- ✓ Le dossier dans lequel seront transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle doit procéder l'employeur, doit par ailleurs être laissé à la disposition des membres du CHSCT.
- ✓ Les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail, communiqués par le SMIT ou le service médical autonome.

Le CHSCT peut recourir, aux frais de l'entreprise, à un expert agréé en cas de risque grave, de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.



Garanties

Les membres des CHSCT bénéficient d'une protection contre le licenciement (*Sauf en cas de faute professionnelle grave*)



Les membres du CHSCT sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'établissement ou son représentant.

Ils sont, en outre, soumis au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.





Garanties



Lp. 262-28 : L'employeur laisse aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 1° Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
 - 2° Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
 - 3° Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
 - 4° Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1499 salariés ;
 - 5° Vingt heures par mois dans les établissements employant 1500 salariés et plus.
- Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.



Garanties



Lp. 262-29 : Le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Est également payé comme temps de travail effectif et **n'est pas déduit des heures de délégation, le temps passé :**

1° Aux réunions ;

2° Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;

3° A la recherche de mesures préventives dans toutes situations d'urgence et de gravité.

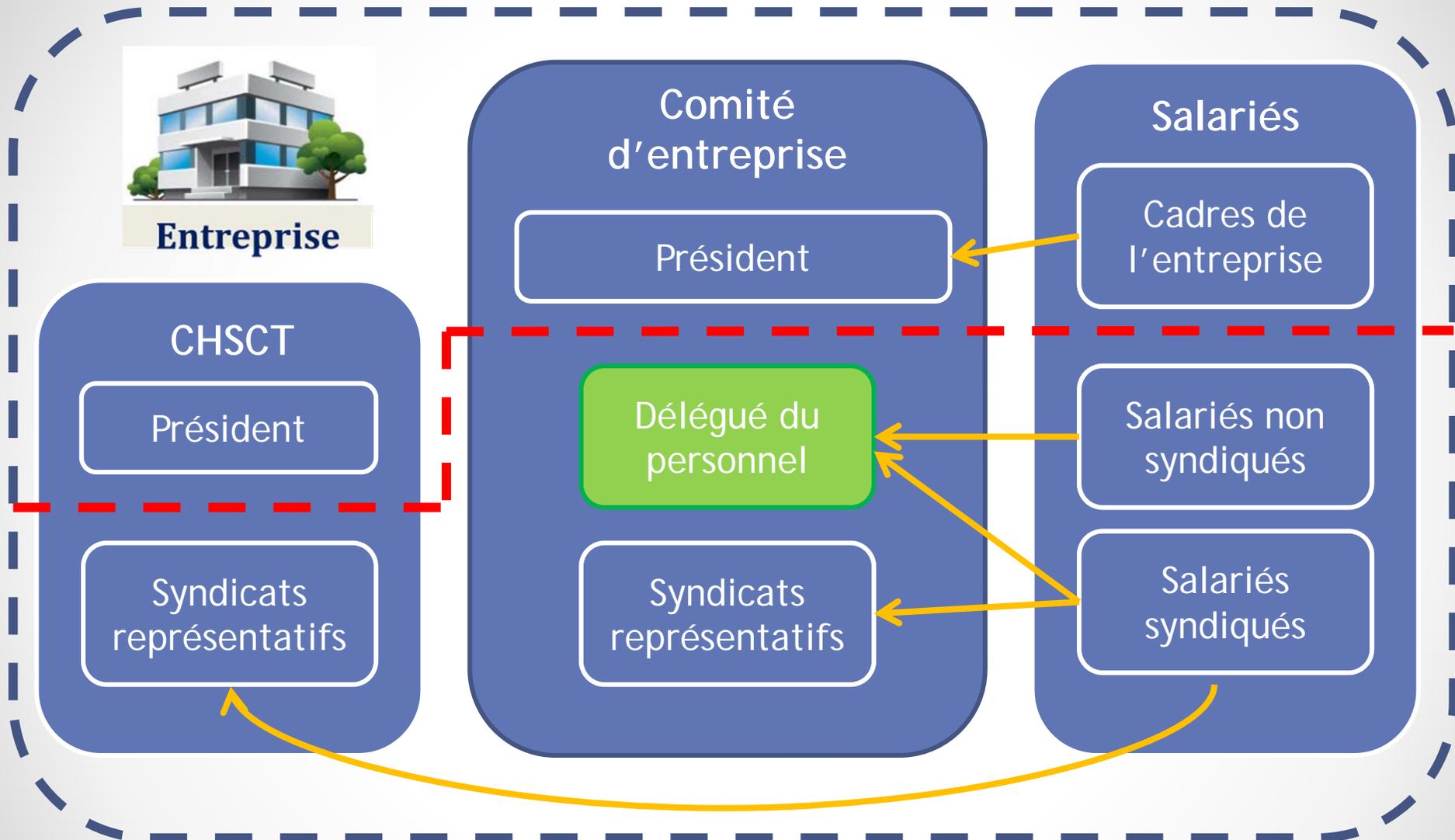


Des
questions ?



proposition

Schématisons :



L'expression des salariés non syndiqués à destination du CHSCT ?

Il existe une forme de syndicalisme dans lequel la santé et la sécurité au travail sont les sujets de défense des salariés, bien plus que les salaires, etc.



Tous les salariés sont au syndicat

Tous les trois ou quatre ans les salaires, etc. sont négociés



Entre les négociations salariales les syndicats ne font que de la santé et de la sécurité au travail



Des DS pour les négociations, des DS pour la santé et la sécurité au travail

proposition



~~Revendications~~

Signalement à l'inspection du travail (DP)

Conditions d'emploi

Salaires, contrats, etc.

Conditions de travail

Santé sécurité travail

IRP

Employeur

Autorité, pouvoir, moyens

Syndicats

Syndicats

Syndicats

Relations de travail
constructives

Accord
d'entreprise



Entreprise





Accord d'entreprise

Sur la base de :

Dossier
d'évaluation
des risques



*Identification des
risques
professionnels
dans l'entreprise*

Evaluation des
risques
psychosociaux



*Identification des
facteurs de
risques dans
l'entreprise*

*Evaluation de
la qualité de
vie au travail*



*Identification des
facteurs QVT de
l'entreprise*

Des programmes d'actions de prévention, d'actions d'amélioration des relations de travail, d'amélioration de la QVT

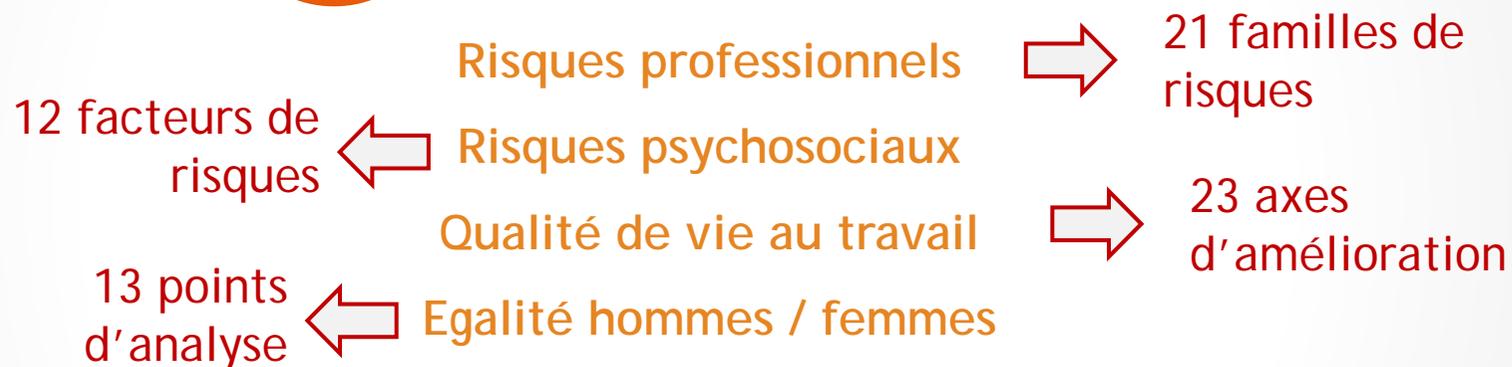
Patrons des syndicats



Employeur



Accord d'entreprise



Révisable chaque 2 ans

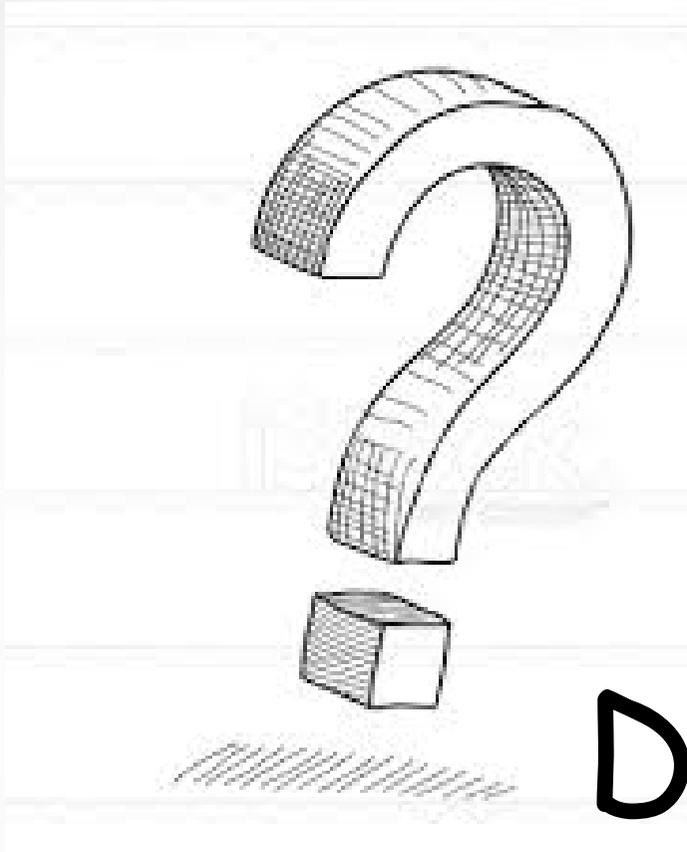
Points d'étapes semestriels

Indicateurs de départ



Absentéisme
Démissions
Arrêts maladies
Heures supplémentaires
Enquête client

Presque accidents
Accidents sans arrêts
Accidents du travail
Maladies professionnelles
Arrêts de travail



Des
questions ?



Prochain rendez-vous des
matinées de la prévention

29 et 30 mai 2019 : DROIT D'ALERTE ET
DROIT DE RETRAIT

MERCI DE
VOTRE
ATTENTION





Santé sécurité au travail



*Rôle et missions des instances
représentatives du personnel*