

La prévention des risques professionnels lors des projets de changement dans le travail: Quelle est la place du CHSCT ? Quelle expertise peut-il apporter ?

Isabelle CASTELLAN | incastellan@yahoo.fr

Ingénieur en Hygiène et Sécurité au Travail, Poissy

Mots clés : CHSCT, changement professionnel, expertise, prévention des risques

Une véritable démarche de prévention cherche à développer des stratégies d'anticipation et de décision dans le projet global de l'entreprise, en vue d'éliminer et/ou de réduire les risques connus et ceux qui pourraient apparaître. Pour ce faire, l'employeur est tenu d'appliquer et d'intégrer dans sa politique les principes généraux de prévention et de les inclure dans tous les projets de changement au sein de l'entreprise. A cet effet, l'un des acteurs impliqués dans cette démarche est le CHSCT qui doit être consulté le plus en amont possible, en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ainsi que toute transformation importante des postes de travail, d'un changement de produit, modification de l'outillage ou l'organisation de travail, etc. et pour participer au développement de la prévention primaire dans le cadre des projets de changement.

Aujourd'hui, suite à l'application des dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, sont désormais concernés soit le Comité social et économique (CSE), soit une Commission santé, sécurité et condition de travail, soit les représentants de proximité, en fonction de l'organisation mise en place dans les entreprises. Ces nouvelles instances représentatives du personnel seront mises en place progressivement et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Le CHSCT, le DP et le CE vont disparaître et fusionner dans une instance unique : Le Comité social et économique (CSE). Les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT demeurent applicables, en attendant sa mise en place.

L'intérêt de l'article de Ponge et al. est d'identifier des leviers d'actions du CHSCT en matière de prévention primaire afin de développer sa capacité à agir en tant qu'acteur de la prévention, lors de la mise en place des projets de changement. Enfin cet article a pour objectif de décrire le rôle que peut prendre l'intervention d'un expert agréé par le ministère du travail.

L'enjeu de la prévention primaire lors des projets de changement : quelle place pour le CHSCT ? Quels apports de « l'expertise » ?

PONGE L. et al. (2017). Activités-14-1.

Résumé

La démarche de prévention des risques professionnels doit être envisagée et construite comme un processus dynamique et itératif, en faisant participer activement tous les acteurs de l'entreprise. Cette démarche doit être traduite dans la politique de prévention au-delà des exigences réglementaires. L'employeur est le principal ateur concerné car il doit assurer la sécurité et préserver la santé mentale et physique de ses salariés. Pour ce faire, il doit travailler avec d'autres acteurs, tels que l'encadrement, le service des ressources humaines, le responsable de prévention, les représentants du personnel (les membres du CHSCT ou les délégués du personnel), les salariés, etc... Il doit aussi s'appuyer sur l'analyse et l'évaluation des risques formalisés dans le document unique (DU) car cet outil permet d'ajuster

d'une manière permanente la prévention des risques et les actions qui en découlent.

La prévention des risques doit donc être intégrée le plus en amont possible dans les projets de changement ou de modifications importantes parce que ces changements modifient souvent l'organisation du travail, la répartition des tâches, les marges de manœuvre des salariés, les horaires, le sens du travail, l'état de santé des salariés et surtout les situations de travail des salariés. Lors des projets de changement, l'employeur se doit de consulter le CHSCT car parmi ses missions, il doit donner un avis sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ainsi que sur les projets d'introduction des nouvelles technologies. Le CHSCT est présidé par l'employeur ou son représentant. Il est composé d'une délégation du personnel ayant voix délibérative et de personnes qualifiées assistant aux réunions avec voix consultative. Le secrétariat du CHSCT est assuré par un de ses membres représentant du personnel. Il se réunit au moins une fois par trimestre.

Pour exercer ses fonctions, il dispose d'un crédit légal d'heures mensuelles, ainsi que du droit à une formation spécifique.

Les auteurs de l'article indiquent que les membres du CHSCT ont des difficultés pour effectuer un travail d'analyse en ce qui concerne les projets de changement car ils sont souvent consultés après la conception du projet, ont des heures de délégation limitées, ne connaissent pas le futur travail des salariés concernés, entre autres. Pour mener à bien ses missions, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé. Ils soulignent également que le CHSCT doit développer une capacité à construire sa propre action lors de la mise en place de la prévention primaire dans le cadre des projets de changement. Les auteurs proposent d'analyser un cas d'étude visant un projet de changement organisationnel dans une banque, dans le cadre d'une expertise du CHSCT.

Ces derniers ont fait appel à un expert externe car le projet était trop complexe (nombre de personnes concernées, l'ampleur du changement organisationnel, la difficulté à se projeter dans le travail futur, etc.) Pour répondre à la demande du CHSCT, la démarche d'expertise a combiné un ensemble de méthodes : des entretiens individuels, des observations de l'activité, des animations de groupes de salariés (groupes métiers sans participation de la hiérarchie) et l'élaboration des propositions de prévention de manière collective. Un retour d'expérience de la phase pilote a été effectué à partir de visites et d'entretiens de quelques agences. Les résultats de l'intervention ont concerné :

- d'une part, l'activité future des salariés. L'introduction de la prise en charge partagée de l'accueil génèrait un phénomène d'intensification du travail pour les métiers de la vente, le projet était mal vécu par les salariés (anxiété, stress, etc.), conception du mobilier inadaptée (emplacement de l'écran, postures de travail, etc.) ;

- et, d'autre part, le CHSCT. Une évolution des mentalités a été constatée par rapport à la manière d'appréhender le projet, en mettant en avant une démarche de prévention primaire et en devenant un acteur capable de proposer à l'employeur des actions adaptées en matière de prévention des risques professionnels. Les échanges en CHSCT ont permis d'obtenir des engagements de la direction par rapport aux moyens prévus et de parler des difficultés rencontrées par les salariés. Ces résultats ont montré qu'il faut développer la capacité à agir des membres du CHSCT afin d'obtenir une meilleure prise en compte de la prévention primaire lors de projets de changement. Il faut intégrer le CHSCT dès la phase de conception et l'impliquer dans la démarche projet afin qu'il puisse comprendre les enjeux et devenir force de proposition sur les questions organisationnelles et les conditions de réalisation des situations de travail dans une approche globale.

Commentaire

La démarche utilisée dans l'intervention était basée sur deux approches projets, la première concernait l'étude des situations d'accueil existantes (différents types d'agence) et la seconde traitait d'une analyse de la situation de travail cible (agence test). La démarche d'expertise a combiné un ensemble de méthodes : des entretiens individuels, des observations de l'activité, des animations de groupes de salariés (groupes métiers sans participation de la hiérarchie) et l'élaboration des propositions de prévention de manière collective. Un retour d'expérience de la phase pilote a été

effectué à partir de visites et d'entretiens de quelques agences. Les résultats de l'intervention ont concerné d'une part, l'activité future des salariés : L'introduction de la prise en charge partagée de l'accueil génèrait un phénomène d'intensification du travail pour les métiers de la vente, le projet était mal vécu par les salariés (anxiété, stress, etc.), conception du mobilier inadaptée (emplacement de l'écran, postures de travail, etc.) Et d'autre part, le CHSCT : Il a été constaté une évolution des mentalités concernant la manière d'appréhender le projet, en mettant en avant une démarche de prévention primaire et en devenant un acteur capable de proposer à l'employeur des actions adaptées en matière de prévention des risques professionnels. Les échanges en CHSCT ont permis d'obtenir des engagements de la direction par rapport aux moyens prévus et de parler des difficultés rencontrées par les salariés.

Ces résultats ont montré qu'il faut développer la capacité à agir des membres du CHSCT afin d'obtenir une meilleure prise en compte de la prévention primaire lors des projets de changement. Il faut intégrer le CHSCT dès la phase de conception et l'impliquer dans la démarche projet afin qu'il puisse comprendre les enjeux et devenir force de proposition sur les questions organisationnelles et les conditions de réalisation des situations de travail dans une approche globale. La participation et l'implication du CHSCT dans les projets de changement doivent aller au-delà des exigences réglementaires.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La démarche de prévention des risques professionnels doit être envisagée et construite comme un processus dynamique et itératif, en faisant participer activement tous les acteurs de l'entreprise. Elle doit être traduite dans la politique de prévention au-delà des exigences réglementaires. L'un des acteurs impliqués dans cette démarche est le CHSCT qui doit être consulté le plus en amont possible lors d'un projet de changement de manière à pouvoir être force de proposition et contribuer au développement de la prévention primaire tout au long du projet. Le CHSCT en tant qu'acteur de la prévention doit analyser les situations de travail futur dans une approche globale et proposer à l'employeur des mesures qui respectent les principes généraux de prévention. Pour ce faire, il doit analyser les situations de travail réel, en tenant compte de l'avis des salariés concernés par le futur projet car ils connaissent le travail et peuvent apporter des améliorations pertinentes. Aujourd'hui l'application des dispositions de l'ordonnance n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise favorise l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Le CHSCT, le DP et le CE vont disparaître et fusionner dans une instance unique : Le Comité social et économique (CSE). Les dispositions du Code du travail relatives au CHSCT demeurent applicables, en attendant sa mise en place. Enfin, pour être efficace la démarche de prévention primaire lors d'un projet de changement doit faire partie des objectifs stratégiques et être impulsée dans les axes de développement de l'entreprise avec la participation et l'implication de tous les acteurs concernés.

Lexique

CHSCT pour Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est une assemblée qui siège dans tout établissement de 50 salariés. Composé d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...).

-Niveaux de prévention :

La prévention primaire : c'est l'ensemble des mesures qui visent à réduire les risques à la source, notamment en agissant sur les déterminants environnementaux et organisationnels de l'activité de travail.

La prévention secondaire : c'est l'ensemble des dispositifs visant à fournir aux individus les moyens de faire face aux dangers, notamment à travers des actions de formation et d'information des salariés pour leur permettre de se protéger et de réguler les risques.

La prévention tertiaire : c'est la prise en charge des salariés atteints et aux actions de maintien dans l'emploi.

GENERAL CONCLUSION

The approach of professional risk prevention must be envisaged and built as a dynamic and iterative process, by making, actively, all the actors of the company participate. It must be translated in the prevention policy beyond the statutory requirements. One of the actors implied in this approach is the CHSCT which must be most upstream consulted as possible during a project of change so as to be able to be strength of proposal and contribute to the development of the primary prevention throughout the project. The CHSCT as an actor of the prevention has to analyze the situations of future work in a global approach and propose to the employer the measures which respect the general principles of prevention. To do it, he has to analyze the situations of real work, by taking into account the opinion of the employees concerned by the future project because they know the work and can bring relevant improvements.

Today the application of the capacities of the prescription n°2017-1386 relative to the new organization of the social and economic dialog in the company favors the exercise and the valuation of the labor-union responsibilities. The CHSCT, the DP and the CE are going to disappear and to merge into a unique authority: the social and economic Committee (CSE). The capacities of the Labor code relative to the CHSCT remain applicable, while waiting for its implementation.

Finally, to be effective the approach of primary prevention during a project of change, has to be a member of strategic objectives and to be impulsed in the axes of development of the company with the participation and the implication of all the concerned actors.

Prévention des risques professionnels : ce sont des dispositions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une obligation réglementaire que l'employeur doit mettre en œuvre et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail.

Principes généraux de prévention : neuf grands principes sont identifiés (L.4121-2 du Code du travail) pour mettre en place une démarche de prévention :

- Supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques,
- Combattre les risques à la source,
- Adapter le travail à l'Homme
- Tenir compte de l'évolution de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

-Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Publications de référence

1 **Clot Y.** (2010). Le travail à cœur. Entretien NVO, 16 juillet 2010 et **Clot Y.** (2010). Le travail à cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux. Paris : La Découverte.

2 **Grosjean JC.** et al. (2000). Ergonomie et prévention en conception des situations de travail. In Cahiers de notes

documentaires, Hygiène et sécurité du travail, 179. ND 2127.INRS.

3 **Daniellou F.** (1998). Participation, représentation, décisions dans l'intervention ergonomique. In V. Pilnière, & O. Lhospital (Eds.), Actes des Journées de Bordeaux sur la Pratique de l'Ergonomie (pp. 3-16). Bordeaux : Éditions du LESC.

Liens d'intérêts

Les auteurs déclarent n'avoir aucun lien d'intérêt