

# La formation des représentants au CHSCT Constats et Perspectives

Journée SELF 24 juin 2015

« Ergonomie et Institutions Représentatives du Personnel »

Eloïse GALIOOT

# Une pratique centrée sur l'autonomie des IRP

- Une pratique professionnelle atypique dans une structure centrée sur la formation des élus
- Une volonté politique de fournir aux IRP les moyens d'action nécessaires à l'exercice de leur mandat
- La reconnaissance que le travail de terrain auprès des salariés est un facteur de développement social et syndical
- La préférence de l'accompagnement « faire avec » plutôt que le « faire à la place »

# La formation des représentants au CHSCT

- Formation obligatoire prise en charge par l'employeur
- Choix de l'organisme par les représentants
- Renouvelable tous les 4 ans de mandats consécutifs ou non
- 3 ou 5 jours selon effectifs (+/- 300 salariés)

# Des difficultés à acquérir des compétences spécifiques

- Les modalités d'organisation de la formation :
  - choix de l'organisme, délai de formation par rapport à la prise de fonction, structuration de la formation
- Les contenus de formation :
  - Hétérogènes : centrés sur la réglementation, sur la jurisprudence, sur l'analyse du travail...
  - Spécifiques ou non du secteur d'activité
  - Thématiques liées à la situation de l'entreprise, à l'actualité du champs professionnel
- Le temps dédié à la formation obligatoire trop limité
- Le rapport complexe aux partenaires de la prévention des risques professionnels
  - SST, IPRP, inspection du travail, CARSAT/MSA, Experts CHSCT
- La coordination très hétérogène avec les autres représentants du personnel : DP/CE/DS

# La formation des CHSCT centrée sur l'activité produit des effets sur l'entreprise

- Les actions de terrains renforcent la considération de l'employeur vis-à-vis de l'instance.
- L'ancrage des représentants dans le travail réel contribue au rééquilibrage du rapport de force dans l'entreprise.
- Les salariés reconnaissent l'utilité de l'instance et sa contribution à la transformation des situations de travail.

# La formation des CHSCT centrée sur l'activité produit des effets sur l'autonomie de l'instance

- La connaissance du réel alimente les débats des autres IRP, et enrichissent les négociations.
- Le travail d'enquête est intégré dans le quotidien de l'instance, et est approfondi en période critique.
- Les processus d'information/consultation, les recours à expert, les analyses, les avis sont plus argumentés et pertinents.

# Des interrogations quant à l'avenir de l'instance

- Une densification et une condensation des mandats des IRP.
- Un risque de perte d'expertise des instances dans leurs domaines respectifs.
- Un risque de surexposition des arguments économiques aux détriments des arguments issus du travail réel.
- Un risque de perte d'autonomie du CHSCT vis-à-vis du CE et des DS, un retour à l'avant Auroux.

# Quelles perspectives ?

- Quels moyens pour la formation du CHSCT et des autres instances ?
- Quelle place pour l'analyse du travail ?
- Comment les ergonomes, et plus largement ceux qui portent la question du travail réel dans les entreprises peuvent s'insérer dans ces dispositifs ?