

Journée SELF 24 juin 2015 –

**Ergonomie et Institutions représentatives du personnel
quel rôle, quelle coopération en vue de développer le
pouvoir d'agir des salariés ?**

Intervention de Pascal JOSSE (CIDECOS)



Introduction – Convictions et Préoccupations


1. La **multiplication des approches et des points d'entrées** pour les intervenants en santé au travail en entreprise : un atout pour l'ergonomie et la prévention. Place et positionnement de l'expertise CHSCT dans cette approche.
2. Une **période actuelle marquée** par une **dégradation significative des conditions de travail** en entreprise qui doit nous interroger.
3. Au-delà de l'affaiblissement possible du CHSCT **c'est aussi toute la chaîne de prévention de la santé au travail** qui est actuellement **mise à mal**.
4. **Un paradoxe** : le projet de loi de modernisation du dialogue social ne vient pas répondre à ces enjeux mais au contraire **fragiliser une institution** (le CHSCT) qui a un rôle primordial à jouer dans le contexte actuel.








Débattre du travail en entreprise : un enjeu pour la prévention de la santé au travail

- 📎 **Nécessité d'un lieu de débat sur le travail en entreprise** : « *en entreprise on ne parle plus du travail mais des résultats du travail* »
- 📎 **Le CHSCT est l'instance prioritaire en entreprise** (même si elle n'est pas la seule) **qui doit jouer ce rôle.**
- 📎 **L'expertise CHSCT doit alimenter ce débat** et **aider** les représentants du personnel et la direction à **construire et faire avancer la prévention** de la santé au travail dans l'entreprise.
- 📎 **Où sont les freins actuels du dialogue social en entreprise sur les questions de santé au travail ? Du côté des entreprises ou des IRP ? Ou dans le fonctionnement des relations ?**
- 📎 **Qui fait le constat que le CHSCT n'est pas efficace ? Sur quelles bases ?**

L'articulation CE - CHSCT

-  Une **collaboration des instances déjà à l'œuvre en entreprise et qui tend à se renforcer.**

-  **Comment nos actions conjointes à CIDECOS sur les questions économiques (à la demande des CE) et conditions de travail/sécurité (à la demande des CHSCT) se combinent et s'alimentent ?**

-  **Exemple autour d'un projet de restructuration et de compétitivité :**
 -  Relations fortes entre Stratégie économique - Emploi, Effectifs - Conditions de travail et santé.
 -  La recherche de compétitivité et de productivité est souvent incompatible avec la prévention si elle n'est pas basée sur une analyse préalable des risques, des charges de travail...
 -  Aller sur le terrain des conditions de travail permet de défendre l'emploi (si intensification du travail) et réinterroger la politique économique des entreprises.

Le Projet de loi « modernisation du dialogue social » va affaiblir le CHSCT et sa capacité d'action en matière de prévention

- 📄 Il risque de reléguer les questions de santé au travail et de sécurité au second plan.
- 📄 Volonté de transfert de l'arbitrage santé/performance économique sur les représentants du personnel et de dessaisir le CHSCT de ses prérogatives propres.
- 📄 Il dessaisit le CHSCT de son rôle d'acteur de proximité et d'expertise spécifique.
- 📄 Il conduit à une complexification du fonctionnement des instances et obscurcit leurs prérogatives.
- 📄 Il ne va pas dans le sens d'un renforcement nécessaire des actions de prévention en matière de conditions de travail et de sécurité en entreprise.
- 📄 Il n'agit pas selon nous sur la qualité du dialogue social qu'il prétend améliorer.

Conclusions - Mise en débat

1. Besoin d'une **Ergonomie « Constructive »** mais aussi « **Combative** »
2. Comment **reconquérir et renforcer le champ de la prévention** en entreprise ?
3. Un **renforcement nécessaire des liens de tous les acteurs de la chaîne de prévention** qui nécessite débat, échanges, rapprochements et incite à la mise en cohérence des actions.
4. La **nécessité de renforcer le rôle et le statut du CHSCT** : représentation du personnel consolidée, formation améliorée, processus de consultation des représentants du personnel qui soit repensé, liens avec le CE et les autres acteurs de la prévention dans et hors entreprise...
5. **Formation des ergonomes** : le travail de l'ergonome avec les représentants du personnel – spécificités de l'approche ergonomique dans le cadre de la réalisation d'expertises à la demande des CHSCT.

