

# CRCAM Normandie-Seine : Communication des élus du CHSCT

## Assignation du CHSCT au tribunal par la direction

### Vos élus :

- Dominique Auneau-Guilbert
- Laurent Busvetre
- Antoine Cartenet -secrétaire-
- Charles Delangle
- Philippe Duboc
- Suzy Kempynck-Petit
- Thierry Lantrain
- Roger Lesvigne
- Françoise Marais

### Edito du secrétaire

15 février 2007

Vous êtes nombreux à vous poser des questions sur le CHSCT notamment sur son mode de fonctionnement et sur son champ de compétence.

Il me paraît donc nécessaire de faire une communication détaillée à ce sujet, car le CHSCT ce n'est plus ce « truc » qui se réunit 4 fois par an pour traiter des règles d'hy-

giène ou des procédures incendie ou de sécurité au sein de l'entreprise.

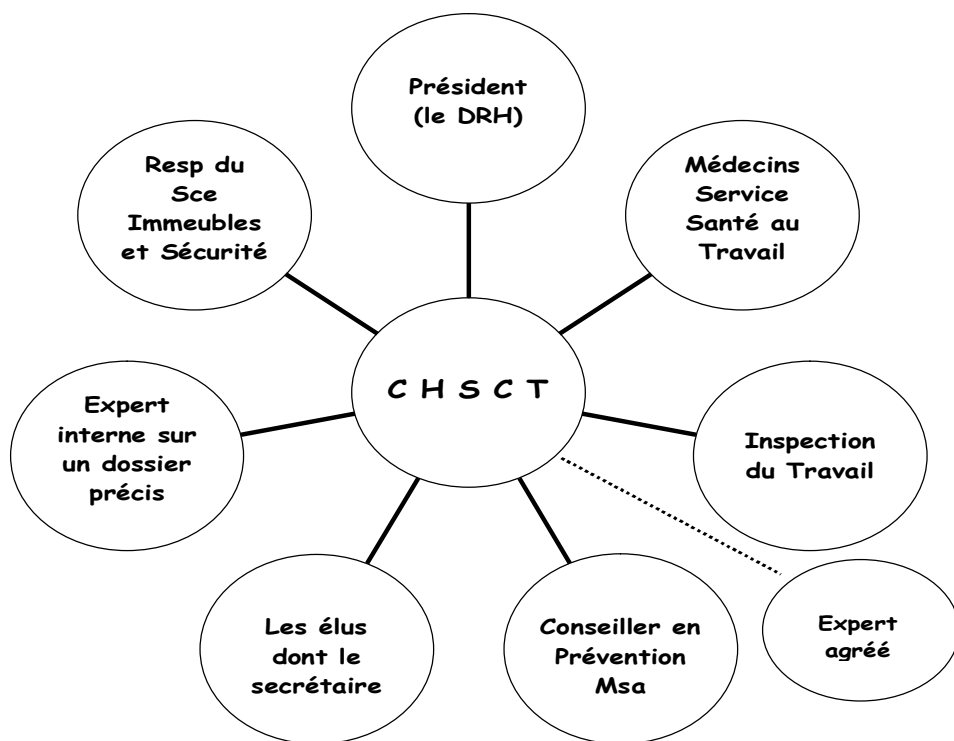
Désormais, depuis les lois de 1981 et 82, le CHSCT est l'institution représentative du personnel la mieux à même de permettre la prise en compte, par les salariés d'un établissement, de leurs propres conditions de travail se souciant ainsi de la santé physique et

mentale de ceux-ci.

De plus, cette mutation s'est faite aussi en coupant le cordon avec le CE pour en faire un comité indépendant. Les élus du CHSCT se tiennent à votre disposition pour aller au-delà de ces quelques lignes ou agir avec vous.

Antoine Cartenet

### Composition du CHSCT



### Sommaire :

- Les élus
- Edito
- Composition du CHSCT
- Les tâches du CHSCT
- Le recours à l'expertise
- Assignation au tribunal par la direction CRNS

Les membres permanents de cette instance sont issus, d'une part de l'entreprise, à savoir le président, le responsable du Sce Immeubles et Sécurité et les élus parmi lesquels un secrétaire est désigné, mais aussi de membres de droit extérieurs à l'entreprise, tels les médecins des Services Santé au Travail, les conseillers en prévention et encore les inspecteurs du travail des deux départements géographiques.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée. Enfin, le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail peut faire appel à un expert agréé auprès du Ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale.

## Les tâches du CHSCT : d'après l'article L. 236-2, le CHSCT a quatre missions générales :

- 1) Donner l'avis du personnel lorsqu'il est consulté en temps que délégation du personnel.
- 2) Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés. Il doit aussi concourir 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) Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières en procédant à intervalles réguliers à des inspections ou des visites, en analysant a posteriori les risques professionnels et en effectuant des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- 4) Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement : il peut ainsi proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

## L'expertise : dans quels cas recourir à l'intervention d'un expert ?

Le Code du Travail nous dit que le « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :  
1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au septième alinéa de l'article L. 236-2 ; l'expertise doit être faite dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.

Les conditions dans lesquelles les experts mentionnés ci-dessus sont agréés par les ministres chargés du travail et de l'agriculture sont fixées par voie réglementaire.

Dans certains cas, pour les membres du CHSCT, le recours à l'expertise sera le moyen le plus efficace d'agir sur les situations graves et complexes. Il s'agira d'avoir l'éclairage d'experts extérieurs à l'entreprise pour analyser la situation. C'est donc en premier lieu une garantie de compétence et d'objectivité. Il va également s'agir d'aider le CHSCT à formuler des propositions fondées techniquement et qui auront l'assentiment du personnel.

C'est ce que nous avons fait lors d'une réunion exceptionnelle en date du 23 novembre dernier. La tenue de cette réunion avait été demandée à l'unanimité des présents (7 élus sur 9) à l'occasion d'une réunion préparatoire (groupe de travail ne réunissant que les élus). La loi exige un minimum de 2 élus pour demander la tenue d'une réunion exceptionnelle.

Nous avons procédé ainsi parce que nous avons rencontré parmi les salariés de notre caisse régionale les problèmes suivants : dépression nerveuse – stress – angoisses – prises de médicaments ou autres produits psycho-actifs – souffrances et insatisfactions liées au travail. Nous avons identifié des éléments souvent à l'origine de ces troubles. Il s'agit de certains facteurs psychosociaux comme : le style de management imposé par la direction générale – certaines pressions psychologiques – le manque de temps – l'inadéquation ou l'insuffisance des ressources par rapport aux objectifs ou aux tâches (effectifs, information et formation notamment), etc. En raison des conséquences possibles de ces facteurs sur la santé des salariés, nous estimons que nous sommes effectivement et sans conteste possible devant une situation d'un risque grave constaté par le CHSCT.

Par cette intervention d'experts, nous pourrions bénéficier d'une information autonome, approfondie et dont la technicité comme l'indépendance se trouvent incontestables, car justement garanties par l'agrément du ministre. C'est un moyen de fonctionnement normal du CHSCT.

L'expertise doit apporter aux représentants du personnel et donc aussi à l'établissement, un soutien concret pour la prise en compte du risque grave constaté. En effet, elle va permettre, par une analyse approfondie,

de poser correctement le problème dans son ensemble et avec toutes ses articulations concrètes,

de mettre en lumière les conséquences possibles ou effectives sur les individus,

de proposer des pistes de réflexions, de préconisations et des propositions de mesures pour améliorer la situation.

Par la décision d'une mesure d'expertise, le CHSCT ne fait pas qu'utiliser un moyen normal de fonctionnement du CHSCT, il permet aussi une mise à plat de la question, et facilite ainsi sa prise en compte et les possibilités de résolution de la situation par le dialogue social auquel le CHSCT participe ainsi activement.

## **Assignation du CHSCT au Tribunal par la direction**

☞ La direction indique qu'elle a mis en place notamment des programmes de formation au niveau de l'encadrement et qu'elle constate une baisse de l'absentéisme et du nombre d'arrêt de maladie de courte durée. Elle refuse donc la réalisation de cette expertise et a décidé en conséquence d'assigner le secrétaire du CHSCT, au nom de celui-ci, devant le président du Tribunal de Grande Instance de Dieppe en la forme d'un référé, ce mercredi 30 janvier. Après la plaidoirie des avocats des deux parties, le juge a renvoyé la délibération au 7 mars. Du fait de cette procédure, l'expertise est suspendue.

☞ Nous sommes confiants et attendons avec sérénité la date du 7 mars.