



### **L'expertise CHSCT : du vécu individuel à l'action collective, de la santé aux enjeux économiques**

**Travail, Prévention des risques, Santé... souvent les organisations du travail, les restructurations, les changements technologiques, les rythmes et charges de travail ont un impact très fort sur les conditions de travail : ressenties individuellement, ces atteintes à l'intégrité physique et/ou mentale sont souvent la porte d'entrée par laquelle les contraintes du travail sont perçues par les salarié(e)s.**

**C'est pourquoi ces sujets deviennent stratégiques dans la construction de solidarités sur les lieux de travail. C'est aussi par ces questions que les élus dans les CHSCT peuvent intervenir dans le cadre légal de leur mission.**

#### **Santé au travail : les CHSCT sur tous les fronts**

Les CHSCT voient leur champ d'intervention s'élargir : si le respect de l'hygiène et de la sécurité au travail sont toujours des axes de travail importants pour les représentants des salariés, les CHSCT peuvent exercer leur prérogatives sur les conditions de travail, les conséquences des changements intervenants dans le travail et sa structuration.

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, les CHSCT peuvent aussi intervenir sur la prévention des risques professionnels concernant la santé mentale et le harcèlement moral.

Enfin, la loi sur les risques industriels élargit encore un peu plus le champ de compétences des CHSCT.

La dégradation plus ou moins importante des conditions de travail mais que l'on observe partout et qui a pour conséquence l'apparition et/ou la reconnaissance de nouveaux risques professionnels (TMS, harcèlement moral...), rend encore plus cruciale la nécessité de faire reconnaître la légitimité des CHSCT à aborder ces questions et à développer des actions de prévention qui touchent à l'organisation du travail.

#### **CHSCT : une légitimité à conquérir et à faire reconnaître**

Les champs de compétences s'élargissent mais les moyens à disposition des CHSCT ne sont pas à la hauteur : temps, moyens de fonctionnement... les membres des CHSCT sont bien souvent à courir, bien souvent seuls à assumer leurs missions. De plus, ils doivent faire face, souvent dans le même temps à une position autoritaire des directions et à un manque de

visibilité de leur utilité par les salariés : les directions soit associent peu les CHSCT à la prévention des risques professionnels, soit les enferment dans un rôle très technique qui nie la légitimité des membres de CHSCT à parler, par exemple, des risques liés à l'organisation du travail. Parallèlement, les CHSCT peuvent se heurter soit à l'indifférence apparente des salariés, soit à de la méfiance quand il s'agit des questions de santé au travail : quel CHSCT n'a jamais été confronté à la réticence des salariés concernant la prévention des risques liés au travail de nuit parce que la rémunération du travail de nuit est la contrepartie considérée comme plus importante par les salariés ? Et qui n'a jamais été témoin de refus de déclaration, même auprès du CHSCT, d'un accident du travail de la part d'un salarié voulant éviter qui la sanction, qui le jugement de ses collègues...

### **La santé et la sécurité a travail : au cœur des rapports de travail**

Le travail des membres de CHSCT est donc ardu tout en étant au cœur des rapports de travail : la santé a un coût. Qui du salarié ou de l'entreprise doit assumer ce coût ? Quand le CHSCT rend visible les risques auxquels les salarié(e)s sont confrontés, il pose la question des choix économiques et organisationnels.

Rendre visible ces choix permet de lutter contre une certaine fatalité qui est bien souvent évoquée par les salariés quand il s'agit de leurs conditions de travail. « L'entreprise n'a pas assez d'argent », « l'établissement ne peut pas faire autrement »... S'il s'agit de choix alors d'autres choix sont possibles, l'action collective peut se construire à partir du vécu des salariés.

### **L'expertise donne du poids à la parole des salariés et de leurs représentants**

Si le premier rôle d'une expertise demandée par un CHSCT est la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, elle remplit aussi un rôle non négligeable : celui de conforter le CHSCT comme un interlocuteur légitime et la connaissance qu'ont les salariés de leur travail tout autant. L'expertise, en recueillant l'avis des salariés sur leurs conditions de travail, crée une dynamique, provoque des discussions à partir desquelles le CHSCT mais aussi les organisations syndicales peuvent donner du sens collectif, de la visibilité sociale.

Agrée par le ministère du travail pour mener des expertises auprès des CHSCT, Emergences met à la disposition son expérience professionnelle et son équipe pluridisciplinaire pour des interventions liant conseil, diagnostique, préconisations.

Selon une étude récente de Liaisons Sociales, 52% des salariés placent les conditions de travail en tête de leur priorités, tout de suite après la rémunération (54%). La qualité de la vie au travail est donc un souci partagé : l'intensification du travail, la hausse de la charge de travail par toutes et tous ressenties pèsent sur les conditions de travail. N'est ce pas une porte d'entrée qui peut permettre de sensibiliser aux dimensions collectives du travail et de l'emploi ?