

Document d'orientation sur l'amélioration des conditions de travail

La conférence tripartite sur l'amélioration des conditions de travail du 4 octobre 2007 a montré l'importance de l'implication de tous les acteurs de l'entreprise dans les dynamiques d'amélioration des conditions de travail. Le Gouvernement a annoncé sa volonté d'avancer sur les sujets sur lesquels la conférence a ouvert le dialogue :

- la mise en place d'un cadre pour le dialogue social sur les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises,
- le rôle et les missions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi que la durée des mandats et la formation des représentants du personnel à cette instance,
- les modalités d'alerte sur les conditions de travail par les salariés.

Conformément à la loi du 31 janvier 2007 relative à la modernisation du dialogue social, vous voudrez bien, le cas échéant, me faire connaître votre intention soit d'intégrer tout ou partie de ces sujets dans la négociation qui va s'ouvrir sur la démocratie sociale, soit d'engager une négociation spécifique sur ces sujets, et le délai qui vous paraît nécessaire pour la conduire, compte tenu du calendrier mis en place pour le suivi de la conférence sur les conditions de travail. .

1- Mettre en place un cadre pour le dialogue social en matière de conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises (PME / TPE) :

1.1 Diagnostic

La qualité du dialogue social dans les entreprises conditionne la mise en œuvre des principes et des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Actuellement seuls 26 000 établissements et 5 millions de salariés disposent d'un CHSCT. Au regard des 21 millions de salariés français, cela signifie que plus de 3 salariés sur 4 ne bénéficient pas d'un CHSCT au sein de leur établissement.

D'une part, l'obligation légale de mettre en place un CHSCT ne concerne pas les établissements de moins de 50 salariés. Or, ceux-ci représentent 98 % des établissements et emploient 46% des salariés, soit 9,7 millions de personnes. D'autre part, seuls 72% des établissements assujettis à l'obligation de mettre en place un CHSCT en sont effectivement dotés.

1.2 Objectifs poursuivis

Promouvoir le rôle du CHSCT auprès des salariés afin de tendre vers un taux de couverture optimal pour les entreprises de plus de 50 salariés et réfléchir à une représentation du personnel dédiée à la santé et à la sécurité au travail dans les établissements de moins de 50 salariés.

1.3 Points à soumettre à la négociation collective

Plusieurs questions se posent :

- Quel rôle pour le dialogue territorial ?

L'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels permet la création de commissions locales paritaires. Quelles sont les modalités d'appui pour assurer le fonctionnement de ces commissions? Faut-il les généraliser? Comment les articuler avec les commissions existantes?

Afin de promouvoir la formation dans les TPE/PME, ne conviendrait-il pas de favoriser la mise en place de commissions paritaires d'hygiène et de sécurité de branches et/ou territoriales, sur le modèle de l'expérimentation mise en place dans le département des Deux-Sèvres?

- Comment améliorer la qualité de la couverture des entreprises par les CHSCT ?

Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés comporte plusieurs établissements dont aucun ne dispose d'un effectif de 50 salariés, faut-il envisager la création d'un CHSCT au niveau de l'entreprise? Dans quelle mesure, le Comité d'entreprise pourrait-il dans ce cas, le cas échéant à titre expérimental et dans le cadre d'une commission spécialisée, assurer les missions du CHSCT?

La mise en place de CHSCT de site peut-elle être aussi une réponse appropriée pour permettre à des établissements dépourvus de telles instances de faire face à des risques et enjeux communs (situation de co-activité et/ou sous-traitance)?

La création d'un interlocuteur en matière d'hygiène et sécurité pour les établissements ne disposant pas d'une représentation du personnel permettrait-elle de mieux accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention?

Dans les établissements de moins de 50 salariés disposant de délégués du personnel, faut-il doter ces derniers, qui assurent les missions du CHSCT, de moyens complémentaires, à l'instar de ce qui est prévu pour les établissements de plus de 50 salariés?

2- Améliorer le fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

2.1 Diagnostic

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail se complexifie considérablement depuis quelques années en raison des évolutions ayant trait à l'organisation du travail, à l'environnement réglementaire, aux changements technologiques, aux risques à effets différés, à l'identification de risques nouveaux comme les risques psychosociaux, à la difficulté d'évaluation exhaustive des risques professionnels et aux risques d'interférence liés aux situations de co-activité.

De telles évolutions entraînent nécessairement une diversification et une plus grande technicité des compétences requises pour examiner la situation en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre des CHSCT.

Dans un contexte où les attentes sociales en la matière sont de plus en plus fortes, comme l'ont montré en particulier les travaux du Grenelle de l'environnement, les CHSCT doivent aussi permettre une réelle implication de la représentation du personnel dans les problématiques de santé et de sécurité au travail,

2.2 Objectifs poursuivis

- Moderniser les capacités d'expertise du CHSCT grâce au développement des compétences techniques des représentants du personnel (échanges de bonnes pratiques, mutualisation du retour d'expérience, amélioration de la formation....), ou à l'évolution de leurs moyens d'action.
- Promouvoir le rôle du CHSCT auprès des salariés afin d'améliorer le taux de couverture pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

2.3 Points à soumettre à la négociation

Plusieurs pistes d'évolution peuvent être envisagées :

Faut-il porter de 2 à 4 la durée du mandat des membres du CHSCT ?

Au regard de la technicité des matières traitées, le renforcement des capacités d'expertise des membres du CHSCT paraît nécessaire. Faut-il dans ce cadre augmenter la durée du mandat des membres des CHSCT afin de favoriser l'acquisition d'expérience et de connaissance sur les sujets techniques et les actions menées ?

Comment améliorer la formation des membres des CHSCT ?

La réglementation actuelle prévoit que la formation des membres des CHSCT est renouvelée lorsque les membres du CHSCT ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Faut-il envisager un renouvellement de la formation dans d'autres délais ? pour l'ensemble des secteurs d'activité professionnels ?

Quelle offre de formation pourrait être privilégiée pour permettre au CHSCT de disposer d'outils opérationnels en rapport avec l'activité de l'entreprise et certains risques particuliers ?

Comment faciliter l'exercice des missions des CHSCT ?

Plusieurs options peuvent être envisagées :

- les crédits d'heures de délégation des membres de CHSCT doivent-ils évoluer ?

- au vu de la complexité et de la diversité des situations traitées par le CHSCT, faut-il aménager le recours à l'expertise, et les moyens de son financement ? faut-il envisager l'expertise sur d'autres domaines que ceux actuellement régis par la législation, comme cela a pu être évoqué lors des travaux du Grenelle de l'environnement ?

3- Définir des modalités d'alerte sur les conditions de travail

3.1 Diagnostic

L'article L.231-9 du code du travail accorde un droit d'alerte aux membres des CHSCT en cas de danger grave et imminent. L'employeur est alors tenu d'effectuer une enquête conjointe avec un membre du CHSCT et, en cas de persistance d'un désaccord sur les solutions à mettre en place, de saisir l'inspecteur du travail.

En matière de risques d'atteinte à la santé physique et mentale, les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte de l'employeur, qui est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence, le Conseil de prud'hommes est saisi, selon les formes applicables au référé, par le salarié ou le délégué du personnel si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas (article L.422-1-1 du code du travail).

Ces dispositifs nécessitent la présence d'une représentation du personnel dans l'entreprise.

3.2 Objectifs poursuivis

L'objectif est d'identifier un mécanisme d'alerte quelle que soit la taille de l'entreprise et pour des risques majeurs, y compris dans les entreprises dépourvues de toute représentation du personnel.

3.3 Points à soumettre à la négociation

Dans la perspective de la mise en place d'un dispositif d'alerte, les points suivants sont soumis à la concertation sociale :

- la définition des risques qui seraient concernés par la mise en place d'un dispositif d'alerte et les conditions dans lesquelles celui-ci serait déclenché,
- la question de l'auteur de l'alerte et de sa protection. Plusieurs hypothèses en termes de lanceur d'alerte – éventuellement cumulatives – sont envisageables : le salarié et/ou ses représentants, le médecin du travail, les intervenants en prévention des risques professionnel,
- la détermination du ou des destinataires de l'alerte,
- la procédure déclenchée par l'alerte : modalités d'enquête, statut des préconisations, suites apportées,

Des dispositifs alternatifs à l'alerte peuvent également être explorés : information de l'employeur sur les risques constatés ou information d'une autorité extérieure qui devrait, dans ce cas, être définie (inspection du travail, système de médiation juge judiciaire...).