

Prévention ensemble

Information de la Cram Midi-Pyrénées aux CHSCT du BTP

● **Éditorial** : Présider le CHSCT, se former pour ne pas improviser ! ■ **DOSSIER** : La formation des membres de CHSCT – Le B-A-ba du membre de CHSCT – L'action de la Cram : accompagner et valoriser les bonnes pratiques. ● **Question-réponse** : Tous les membres de CHSCT doivent-ils être formés par le même organisme de formation ?

Éditorial

Présider le CHSCT, se former pour ne pas improviser !

La loi ne rend pas obligatoire la formation du président de CHSCT. Est-il cependant envisageable d'occuper ce poste si important pour le bon fonctionnement du comité sans avoir acquis préalablement les mêmes connaissances que les autres membres ? Comment situer le rôle et la place du CHSCT dans l'entreprise ? Comment organiser et animer le CHSCT pour l'associer efficacement à la politique de prévention de votre entreprise ?

C'est pour vous aider à répondre à ces questions que la Cram Midi Pyrénées organise depuis plusieurs années des journées à l'attention des présidents de CHSCT. Rencontrer d'autres présidents de CHSCT vous permettra d'échanger vos expériences, de capitaliser les bonnes pratiques et de trouver des solutions ensemble !

Pour connaître la date de la prochaine session et vous inscrire, consultez www.cram-mp.fr
Pour plus d'informations n'hésitez pas à contacter Martine Merly, tél. : 05 67 73 46 29.

L'Ingénieur conseil chargée
de formation
Carine FLOISSAC.

DOSSIER

La formation des membres de CHSCT

Une obligation pour l'employeur ? Un droit pour le salarié ?
Un besoin pour l'entreprise !

Comment savoir sans avoir appris ? Comment agir sans savoir ? Comment être utile sans agir ? Si vous n'avez pas les réponses à ces questions, si vous pensez que l'efficacité passe nécessairement par la connaissance et l'action, vous êtes sûrement déjà convaincu que la formation des membres de CHSCT répond à un réel besoin de l'entreprise.

Michel 34 ans, est conducteur d'engin depuis 10 ans dans une PME de l'Ariège, filiale d'un groupe national de travaux publics. Ses capacités relationnelles, sa connaissance de l'entreprise, la confiance que ses collègues lui portent, l'ont conduit à être choisi pour les représenter au sein du CHSCT. Ses qualités lui sont très utiles pour assurer cette nouvelle fonction.

Mais cela est-il suffisant ? Connaît-il vraiment le rôle exact du CHSCT ? Possède-t-il tous les éléments qui lui permettront de donner son avis, d'être force de proposition, de s'impliquer autant qu'il le souhaite dans cette nouvelle mission qui lui tient à cœur ?

Michel a appris son métier de conducteur d'engins, peut-il se passer d'apprendre son rôle de membre de CHSCT ?

■ Le B-A-ba du membre de CHSCT

– Connaître le fonctionnement et les missions du CHSCT.

Le CHSCT, une instance parmi d'autres. Plusieurs instances représentatives du personnel cohabitent au sein de l'entreprise (délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise, CHSCT). Bien que la mission de chacune paraisse clairement définie, il arrive dans certains cas de ne plus savoir laquelle est compétente pour intervenir.

Ainsi, Michel a été interpellé par un collègue à qui le chef d'entreprise a interdit la conduite de l'élévateur télescopique parce qu'il était malade le jour du CACES. Que peut faire le CHSCT ? Doit-il intervenir ? N'est-ce pas plutôt le rôle du délégué du personnel ? Il s'agit pourtant d'un

sujet de sécurité ?

Les membres du CHSCT : différents mais complémentaires. Qu'ils soient chef d'entreprise, ouvrier, Etam, cadre, médecin du travail, responsable sécurité, les participants au CHSCT occupent des fonctions différentes au sein de l'entreprise, ont des visions différentes de son fonctionnement et ont des compétences variées. Pour que ces différences deviennent une richesse, encore faut-il qu'elles soient connues, identifiées de tous et utilisées au mieux.

Le fonctionnement du CHSCT : construire tout au long de l'année. On pense souvent que le CHSCT n'existe qu'au cours des quatre réunions trimestrielles prévues par la loi. Ces réunions sont très

QUESTION-RÉPONSE

Tous les membres de CHSCT doivent-ils être formés par le même organisme de formation ?

Dans certains cas, le membre de CHSCT peut préférer que la formation lui soit dispensée par le syndicat salarié auquel il adhère. Ce droit individuel lui est reconnu par la loi, dans le cadre du congé de formation.

Au delà de la notion d'appartenance syndicale, la formation des membres de CHSCT doit avant tout permettre de favoriser le bon fonctionnement de l'instance au service de la santé des salariés. Pour cela, il est préférable que le choix de l'organisme prestataire soit fait de façon consensuelle, après s'être assuré que le contenu de la formation est le mieux adapté aux besoins du CHSCT, et aux spécificités de chaque individu.

Par exemple, dans le BTP, on pourra favoriser un organisme dont le programme prend en compte les spécificités de la branche professionnelle (rôle du CHSCT et coordination SPS, risques particuliers...)

Il est important de rappeler que si un salarié a déjà suivi une formation parce qu'il a déjà exercé la fonction de membre de CHSCT, l'actualisation de ses connaissances est nécessaire, mais doit être différente de la formation initiale reçue par un salarié nouvellement désigné.

Pensez à vous abonner !

importantes : elles permettent de faire le point d'avancement des actions en cours, de débattre sur des projets à venir, de solliciter l'avis de personnes invitées...

Ces réunions peuvent-elles être réellement efficaces si rien ne se passe entre chacune d'elles ? Que devient la mission du membre de CHSCT lorsqu'il a quitté la salle de réunion ?

Les « moyens » du CHSCT : se donner les moyens de la réussite. Il est au minimum utile de savoir ce que la réglementation prévoit en terme de moyens afin que le CHSCT remplisse au mieux ses missions. Il est surtout nécessaire d'apprendre à les utiliser en fonction des spécificités de l'entreprise et des résultats à atteindre.

– **Connaître le risque pour mieux le prévenir.** L'analyse des risques professionnels et de des conditions de travail ainsi que les enquêtes suite à accident du travail et maladie professionnelle, sont les éléments essentiels qui permettent au CHSCT de proposer des actions de

prévention adaptées.

Mais que signifie « analyser un risque professionnel » ? Quelle méthode utiliser pour être efficace ? Qu'est-ce-qu'un risque ? Qu'est-ce-qu'un danger ? Quelle différence entre « rechercher les causes » et « rechercher les responsables » ? Toutes les mesures de prévention ont-elles le même impact sur le risque ?

– **Apprendre à communiquer.** Le CHSCT est avant tout un espace d'échanges, un des maillons du dialogue social ; il permet la prise en compte des points de vue de chacun afin d'aboutir à une politique de prévention qui préserve la santé des salariés tout en maintenant la compétitivité de l'entreprise.

Ce n'est pas tout d'avoir de bonnes idées, encore faut-il convaincre l'autre d'y adhérer. S'exprimer clairement, argumenter, éviter les situations de blocage, privilégier le consensus, prévenir les conflits sont les bases d'une communication constructive.

■ L'action de la Cram : accompagner et valoriser les bonnes pratiques

– **Les journées à l'attention des présidents de CHSCT.** Parce qu'ils occupent une place-clé au sein du CHSCT, parce que peu d'organismes proposent une formation à leur intention, nous nous impliquons depuis de nombreuses années dans la formation et l'accompagnement des présidents en organisant des journées de regroupement qui leur sont réservées.

– **Le réseau d'organismes de formation.** Les organismes qui proposent des formations de membres de CHSCT doivent être agréés par l'état (voir liste sur www.cram-mp.fr).

Ces organismes sont nombreux, ils proposent des formations différentes sur certains points (contenu, approche pédagogique, organisation).

La Cram Midi-Pyrénées (en partenariat avec la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation profession-

nelle), anime un réseau d'organismes agréés volontaires, avec pour 1^{er} objectif la rédaction d'un référentiel de formation basé sur les besoins des membres de CHSCT.

Ce référentiel, véritable cahier des charges, doit permettre aux CHSCT d'avoir une meilleure visibilité des prestations proposées, et de choisir, dans le cadre d'une démarche d'achat réfléchi, l'organisme qui correspond le mieux à leurs exigences. Nous souhaitons placer ces organismes dans une démarche d'amélioration continue leur permettant de faire évoluer leur prestation en fonction des besoins des entreprises.

– **La formation à distance avec l'INRS.** Pour compléter la formation dispensée par les organismes agréés, l'INRS organise une formation à distance (40 heures sur 5 mois), structurée autour de cinq modules pédagogiques utilisant des outils multimédias.

Le dispositif comprend un suivi personnalisé du stagiaire par un tuteur et des journées de regroupement en région.

Renseignements : www.inrs.fr, rubrique « Se former ».

POUR NOUS CONTACTER ▶

Téléphone : **06 24 49 12 29**

Fax : **05 62 14 26 92**

btp.prev@cram-mp.fr