

## Le CHSCT ...? C'est quoi ...? Rappel.....

### Les Missions du CHSCT :

Le CHSCT contribue à la protection de la santé, à la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

Ses attributions, exercées au bénéfice des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par des entreprises extérieures consistent principalement - avec la collaboration et le support des salariés - à :

- Analyser les conditions de travail et les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- Procéder à des inspections et des enquêtes ;
- Développer la prévention (des risques professionnels) par des actions d'information et de sensibilisation ;
- Analyser les circonstances et les causes des accidents du travail ou des maladies à caractère professionnel.

Le CHSCT est également consulté avant toute décision d'aménagement important susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité (modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, des cadences, ...).

Il doit en outre recevoir de l'employeur communication des rapports et des résultats des études du médecin du travail portant sur l'action de ce dernier en milieu de travail.

### Composition du CHSCT:

- **Des représentants du personnel, désignés pour deux ans par les membres élus du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel.** Notre nombre varie selon l'effectif de l'entreprise, il est de 11 membres à ST Grenoble (Polygone et LETI) soit 7 CGT et 4 CGC;
- Le chef d'établissement - ou son représentant - qui assure la présidence du comité ;
- Le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail a titre consultatif;
- Peut être invité lors des réunions du CHSCT -avec l'accord de la majorité des membres et occasionnellement toute personne de l'établissement qualifiée sur un thème soumis au CHSCT (ex : M Mimenza comme RH sur le site de Grenoble).
- L'Inspecteur du Travail du secteur et l'Ingénieur Conseil de la CRAM sont aussi invités.

### Son fonctionnement :

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre. Il doit également être convoqué si deux de ses membres en font la demande.

L'employeur doit :

- Fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- Lui transmettre -une fois par an- un rapport sur la situation de l'établissement dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Pour exercer leurs missions, le Chef d'établissement est tenu de laisser à chaque membre de la délégation du personnel le temps nécessaire à l'exercice de sa mission (heures de délégation, temps de réunions, d'enquêtes, de formation).



## BILAN 2007 DE L'ACTIVITE DU CHSCT PRESENTE PAR LES ELUS CGT

07 juin 2007

[www.cgt.byrad.org](http://www.cgt.byrad.org)

### Principe de fonctionnement :

L'accord CGT-CGC de répartition des sièges, suite aux dernières élections professionnelles, traduit la volonté de la majorité des élus CGT du CE et des DP que le CHSCT soit « pluriel » c'est à dire qu'il soit constitué d'élus volontaires, non-syndiqués et syndiqués de plusieurs syndicats (CGT, CGC) y compris ceux qui n'avaient pas d'élus (CFDT).

Les 7 élus présentés par la CGT impulsent donc la démarche de fonctionnement suivante :

- Décision collective;
- Démarches essentiellement avec les salariés et non à leur place;
- Démarches à partir du point de vue Hygiène, Santé, Sécurité, Conditions de travail des salariés et indépendance par rapport aux critères économique, hiérarchique ou autre;
- Articulation des actions avec les élus DP, CE et les syndicats;
- Prise en compte des problèmes HSCT hors site (local, régional, national) au même titre que site;
- Participation au Collectif National « Santé et Travail » de la CGT.

### Les actions de fond menées ces dernières années :

Cette façon de travailler nous a permis d'adresser un certain nombre de problèmes importants que vous nous avez fait remonter :

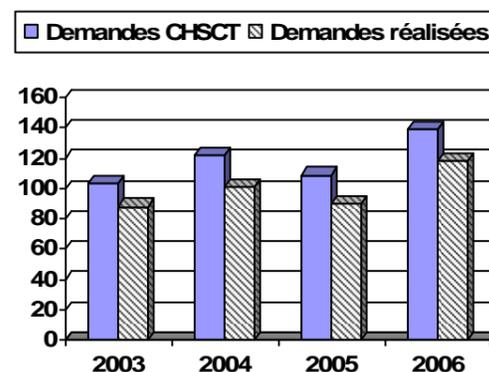
- **Travailler sans stress :** Le stress est une des maladies en pleine expansion dans les entreprises européennes c'est pour cela que l'Europe a lancée en 2000 une campagne sur ce thème. L'augmentation de la productivité, la précarité, la politique d'individualisation, les réorganisations de notre entreprise nous ont incités à participer à cette campagne. Cela s'est traduit par des conférences ouvertes de la médecine du travail, une exposition, des diffusions de brochures et « in fine » une prise de conscience de bon nombre de salariés que le « stress » n'était pas un mal nécessaire mais réellement un fléau à combattre au jour le jour.
- **Travailler sous climatisation :** Travailler sans avoir froid ou chaud et éviter de s'enrhumer est une demande légitime surtout lorsque de nouveaux bâtiments sont construits. Le blocage de la direction sur cette question nous a obligés à lancer une expertise en 2004 sur les bâtiments A et B. Cette étude, menée par un cabinet indépendant, a souligné l'inadaptation de ce type de construction au climat grenoblois et relevé bon nombre d'erreur de conception (espacement entre les bouches de climatisation) ou d'aménagement (distance insuffisante entre les fenêtres côté nord et les postes de travail). Un certain nombre de propositions d'améliorations ont toutefois été faite mais même si l'on déplore une lenteur excessive à les mettre en place (voir appréciation du CHSCT sur le bilan 2005) un certain nombre de recommandations ont été suivies d'effet notamment pour la construction du bâtiment G (climatisation déplacée ou système différent). Par contre en ce qui concerne les Algécos ou les anciens bâtiments, force est de constater qu'aucune amélioration n'est apportée.

- **Intégration des handicapés** : Nous sommes particulièrement vigilants à cette question car outre le fait que la population handicapée est lourdement pénalisée en terme d'intégration par l'emploi, il ne faut jamais oublier que chacun d'entre nous peut être un jour personnellement confronté à la question de l'handicap (un accident, une maladie, un proche...). Nous avons donc apporté notre contribution en tant que CHSCT, aux ateliers d'intégration et de maintien dans l'emploi puis collaboré à la rédaction de l'accord signé entre la direction et les syndicats CGT et CGC.

- **Le DUE n'est pas un gros mot** : Le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels est un document obligatoire depuis 2005, qui recense l'ensemble des risques auxquels vous pouvez être confrontés au travail et les actions mises en place pour les éviter. Ce document, rédigé par l'ingénieur sécurité et mis à jour régulièrement du fait de nos observations, est pour nous un bon outil de prévention. Nous considérons toutefois qu'il n'est pas optimisé car il devrait indiquer les risques par métier, ce que refuse obstinément la direction et sous utilisé car il devrait être accessible à tout un chacun.

### Les inspections et les actions du CHSCT :

- **Inspections** : Tous les bâtiments du site et les abords sont inspectés au moins une fois par an par une délégation du CHSCT à laquelle plusieurs d'entre nous participent à tour de rôle. Cette visite, ainsi qu'un travail préalable de consultation, permettent de recueillir vos remarques ou observations et ainsi de proposer des actions d'amélioration ou de s'assurer que le problème soulevé est bien pris en compte. Le taux de réalisation en 2006 est de l'ordre de 85% pour 138 demandes, ce qui est pas mal mais qui laisse encore une bonne marge d'amélioration.



- **Réunions du CHSCT** : Lors des réunions plénières ou extraordinaires nous abordons les sujets liés à notre mission et nous traitons les problèmes que vous nous avez signalés. Parmi les thèmes importants, nous avons travaillé sur les nouveaux bâtiments, la mise en place des caméras, les climatisations... (voir comptes rendus de réunion sous « Grenet »). Un certain nombre d'actions sont décidées avec la direction et passées en revues lors de la plénière suivante. Le bilan que nous pouvons tirer à partir du tableau de suivi mis en place en 2003 est relativement satisfaisant. En effet, environ 170 actions ont été décidées dont 145 traitées. Cela peut aller de l'investissement d'un ascenseur (monte charge du F) ou d'abris fumeurs, à de l'information (risques de phlébite lors des déplacements en avion, travail sur écran), en passant par l'organisation du CHSCT.

### Nos objectifs pour le prochain mandat :

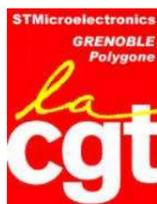
- **Continuer à travailler ensemble** : Les majorités d'union CGT-CFDT qui se sont succédées depuis 1987 ont toujours cherchées à promouvoir au sein du CHSCT, un travail collectif avec tous les partenaires sociaux présents sur le site (CGC, CFDT, CGT, DRH). Cette volonté reste intacte et les élus CGT continueront à œuvrer dans ce sens tant qu'il permettra de répondre au mieux aux attentes de tous les salariés, cadres et non cadres.

- **Améliorer les conditions de travail** : Nous voudrions adresser ce sujet de façon plus concrète. En effet, si l'on regarde par exemple l'absentéisme depuis plusieurs années, nous constatons une grande disparité suivant les services (~4% en salle de test contre ~2% en division). Cela ne veut pas dire que les salariés des divisions n'ont pas de problèmes car par ailleurs, ils nous font remonter un manque certain de motivation, de reconnaissance, une augmentation du stress. Il est donc nécessaire de dépasser ces constats et de cerner les causes de cette situation afin d'apporter des solutions. Pour ce faire, après trois années de demandes incessantes, la direction a acceptée de relancer la collaboration initiée en avril 2004 avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) afin de bâtir un « baromètre » sur les conditions de travail. Tout est à créer et nous en sommes à la première phase de recueil des attentes des uns et des autres (syndicats, salariés, direction) et de négociation (appel d'offre).

- **Améliorer la climatisation** : Sans attendre la mise en place de ce baromètre, nous avons apporté la preuve que les climatisations telles qu'elles étaient conçues sur le site étaient à revoir. Nous allons donc veiller à ce que direction tienne ses engagements en poursuivant le réaménagement de la climatisation du bâtiment A et en cherchant des solutions pour les autres, notamment le B, le K et le N.

- **La sécurité, les conditions de travail, l'environnement vu côté hiérarchie**: Ces sujets ne peuvent être uniquement l'affaire d'un ingénieur sécurité ou d'un comité. Elles sont l'affaire de tous et notamment de la hiérarchie. Savez-vous que selon l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail : « Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent » ? Cet accord prévoit une formation des responsables hiérarchiques ainsi qu'une reconnaissance de leur action de prévention dans ces domaines au même titre que les autres objectifs... Nous avons constaté une grande disparité entre responsables hiérarchique et nous avons parfois frôlé la catastrophe. C'est pour cela que nous revendiquons une réelle formation des « managers » sur cette question afin qu'ils puissent tenir pleinement leur rôle et qu'il soit reconnu

- **Améliorer l'efficacité du CHSCT** : Pour que le CHSCT puisse tenir sa mission, il lui faut de la méthode et des moyens. Les méthodes mises en places au fil des ans (commission O accidents du travail, tableau de suivi des actions, zone informatique partagée pour les élus, suivi des inspections du CHSCT, compte-rendu des réunions...) ont contribué à améliorer notre efficacité. L'accès à une base de donnée juridique donnée récemment aux élus sur leur demande, va dans ce sens. Il n'en reste pas moins que notre nombre (11 élus) est insuffisant même s'il est supérieur à l'obligation légale de l'employeur (9). L'application d'une règle de proportionnalité élus/salariés donnerait 13 élus ce qui n'est pas superflu étant donné la croissance des effectifs, la disparité des horaires, des métiers, des catégories et l'étendue du site.



Consultez le web des syndicats CGT-STMicroelectronics  
<http://www.cgt.byrad.org>