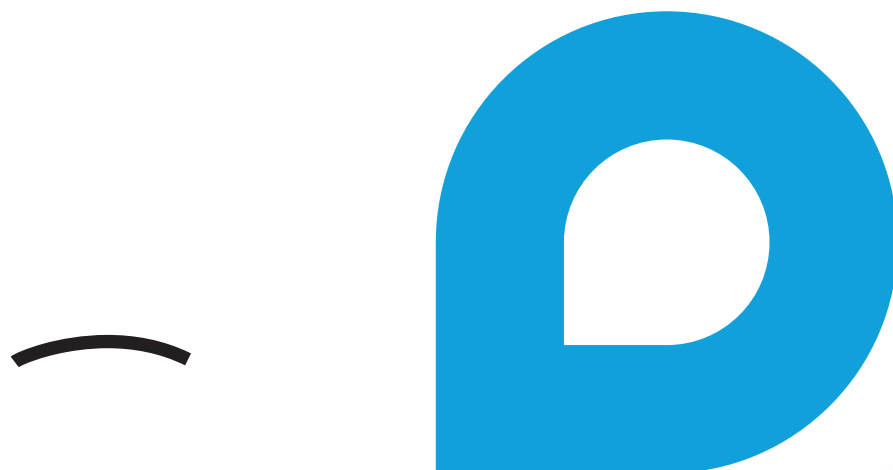


SANTÉ • SÉCURITÉ • SOLIDARITÉ



Remettre
l'humain au cœur
de l'organisation

 cabinet
alteo

CABINET AGRÉÉ PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

Positives ou négatives, **les dynamiques de travail** sont rarement le produit des seuls rapports d'individu à individu. Chez Altéo, il nous semble primordial d'envisager **l'entreprise comme un ensemble de personnes** et de répondre, **à l'échelle du collectif**, aux problématiques posées par le CHSCT. En ce sens, notre intervention se base sur les **causalités organisationnelles**.

Une méthodologie en 3 temps



1/ Instruction de la demande

Cette étape d'écoute, de recueil des différents points de vue, nous permet de comprendre les circonstances qui ont motivé le recours à une expertise par le CHSCT. Et pour appréhender l'ensemble d'une situation, nous collectons tous les documents disponibles (fichiers relatifs aux personnels, organigrammes, procès-verbaux des CHSCT...).

Après avoir instruit la demande, nous la formalisons en rédigeant la convention d'expertise. Celle-ci, reprenant les faits, les enjeux et les attentes du CHSCT, nous permettra par la suite de structurer notre travail. Elle présente également notre approche de la problématique posée, les phases de restitution ainsi que les supports utilisés.

2/ Analyse de la situation

Pour nous, l'analyse du travail réel des salariés constitue une priorité. Nous examinons donc non seulement leur activité, mais également les conditions dans lesquelles ils l'exercent (les contraintes, les exigences...).

Nous portons également une attention particulière aux facteurs émotionnels qui ont aussi d'importantes répercussions sur la santé et la sécurité au travail.

3/ Proposition de pistes concrètes d'amélioration

Enfin, nous élaborons nos recommandations. Elles ne comprennent qu'un nombre restreint de propositions afin que le CHSCT puisse s'approprier et restituer facilement le résultat de notre mission. En effet, lors des négociations à venir avec la direction sur les conditions de travail, ce rapport constituera pour le CHSCT un outil et une base de discussion. Nos préconisations lui permettront – ainsi qu'aux salariés – de réfléchir à la manière de mettre en œuvre ces pistes afin d'améliorer les situations ou de les transformer.



Quelles sont les conditions du recours à une expertise ?

La loi autorise un CHSCT à faire appel à un expert agréé par le ministère du Travail dans les situations suivantes :

- ◆ **Quand l'entreprise met en œuvre un projet d'envergure**

que la loi définit comme « toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».

(article L. 4612-8 du Code du travail)

- ◆ **En cas de risque grave pour les salariés,**

qui est spécifié par la circulaire du 25 octobre 1983 de la Direction des Relations de Travail comme étant « tout accident ou maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ».

- ◆ **Lors d'une expertise paritaire,**

les membres du CHSCT et l'employeur, s'ils le jugent opportun, peuvent conjointement demander une expertise relative aux conditions de travail, à la santé et la sécurité au travail.



À qui incombent les frais d'expertise ?

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. S'il entend « contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise », il peut saisir le juge.

(Article L. 4614-13 du Code du travail)



Nous regrettons
de constater que
**l'individualisation
du travail s'intensifie**

...par exemple par
le biais d'évaluations
complètement
déconnectées du
travail réel.



Lydia COUCHAUX
Présidente-Fondatrice
Cabinet Altéo



Les fondements de **notre action**

Chez Altéo, nous sommes convaincus qu'un grand nombre de problèmes liés au travail peuvent être résolus en intervenant sur l'organisation de l'entreprise. En conséquence, il serait infondé d'attribuer les dissensions ou les solidarités à des inimitiés ou à des affinités individuelles et subjectives. En fait, la façon dont les personnes interagissent est fortement influencée par le système au sein duquel elles évoluent.

Cette approche va à contre-courant de la tendance actuelle qui individualise les conditions de travail (cadences, charge de travail, objectifs à réaliser...).

L'intégration des problématiques organisationnelles à notre grille de lecture des difficultés de l'entreprise revêt, pour nous, une importance primordiale. Cette démarche nous permet de proposer des outils qui favorisent à la fois l'amélioration des conditions de travail, la sécurité, et tendre vers plus de solidarité.

LE PÉRIMÈTRE DE NOTRE INTERVENTION

Pour chacune de nos missions, nous explorons systématiquement les champs suivants :

La nature des interactions dans l'entreprise (relations clients/fournisseurs, employeurs/employés, relations entre les services, etc.).

La culture de l'entreprise (ses valeurs, son éthique, ses identités, ses modalités d'intégration).






Les caractéristiques sociales (politique RH, relation à l'emploi, types de contrats de travail).

L'environnement socio-économique dans lequel s'exerce l'activité de l'entreprise.

FORMATION

Altéo organise des formations sur mesure afin de répondre au plus près aux besoins des élus de l'entreprise.

Nos principaux thèmes de formation :

-  La santé au travail
-  Les conditions de travail
-  Les risques psychosociaux
-  Le document unique d'évaluation des risques
-  La pénibilité

Le cabinet Altéo est agréé par le ministère du Travail en qualité d'expert auprès des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sur « la santé, la sécurité au travail » et « l'organisation du travail et de la production ».



**Télécharger
ces fiches
et d'autres
sur notre site
à la rubrique
"Infos"**

Des fiches informatives dédiées aux élus

Certaines situations délicates nécessitent une intervention du CSHCT. Pour l'aider à y faire face, nous avons rédigé des fiches synthétiques sur un certain nombre de questions :

Le burn-out : comment le CHSCT peut-il agir ?



Quel rôle le CHSCT peut-il jouer dans une situation de déménagement / réaménagement ?



En cas de projet important, l'information et la consultation des instances représentatives.



Le harcèlement moral & la discrimination.



Quel rôle le CHSCT peut-il jouer dans le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?



CABINET AGRÉÉ PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL



50/52 rue du Faubourg Saint-Denis, 75010 Paris
Email : contact@cabinet-alteo.fr - Tél. : 01 42 46 51 99

www.cabinet-alteo.fr