



PLEIN SENS

Demander une expertise
CHSCT pour améliorer
les conditions de travail
à l'hôpital

C'est compliqué comme démarche.
Les experts ne connaissent pas
Ça ne sert à rien, cela ne changera rien.
notre métier. Ça coûte cher.
C'est une décision de la direction,
Les décisions sont prises, on ne peut rien
pas des élus du CHSCT. Il faut passer
changer à la nouvelle

10 idées reçues sur l'expertise

par un marché public, c'est long
organisation. On ne comprend pas
et au bout du compte c'est
ce que les experts racontent.
la direction qui choisit son expert.
Les agents ne vont pas comprendre
Ça va durcir les relations avec
pourquoi autant de bruit et de dépenses.
la direction et ses membres.

1 "C'est compliqué comme démarche"

C'est pour cela que l'expert est là : il vous accompagne dans chacune des étapes qui constituent la démarche d'expertise. Dès la prise de contact avec l'expert, s'enclenche un dialogue qui va perdurer tout au long de l'expertise. L'expert appuie le CHSCT et ses membres élus dans leurs missions, des démarches formelles (entendues réglementaires) au conseil stratégique et au positionnement dans le cadre du dialogue social.

2 "Ça ne sert à rien, cela ne changera rien"

Au contraire, ce qui ne change rien, c'est de ne pas agir. Cela relève aussi de la mission de l'élu, voire de sa responsabilité, de se saisir des changements en cours ou à venir, et des éventuels impacts pour les conditions de travail. Il en va de même pour les situations qui présenteraient déjà des symptômes : en demandant une expertise, les élus du CHSCT, dans leur rôle d'acteur de la prévention permettent une prise de recul, le temps de la démarche, pour regarder ce qui se passe et identifier les causes des difficultés rencontrées par le service, le pôle ou encore à l'échelle de l'établissement.

3

"C'est une décision de la direction, pas des élus du CHSCT"

Non, tel que le prévoit le Code du travail (article L.4614-12), le CHSCT peut faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou de risque grave constaté. C'est une de ses prérogatives.

4 “Il faut passer par un marché public, c’est long et au bout du compte c’est la direction qui choisit son expert”

Non, la demande d’expertise par le CHSCT n’est pas soumise à la procédure d’appel d’offres de marché public prévue par l’ordonnance du 23 juillet 2015. Cela a été confirmé par la Cour de cassation en mars 2018. Par ailleurs, l’employeur a obligation d’organiser la réunion extraordinaire du CHSCT même s’il conteste cette demande et notamment sa motivation (par exemple, un projet qui ne serait pas considéré par la direction comme “important”).

L’expertise réalisée dans mon établissement pour projet important a permis de pointer bien plus de problématiques que celles que nous avions jusque-là envisagées. Les préconisations faites nous ont permis et nous permettent encore d’être plus vigilants lorsque se profilent de nouvelles réorganisations. Mais, au-delà de cela, c’est bien le dialogue social qui s’est amélioré.

**Marie, membre du CHSCT,
Centre hospitalier de Rochefort**

5 “Les décisions sont prises, on ne peut rien changer à la nouvelle organisation”

Non, votre direction a l’obligation de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs : c’est pourquoi, même si le projet de réorganisation ou l’introduction d’un nouvel outil a déjà eu lieu, vous pouvez tout de même demander une expertise. Par ailleurs, une expertise sert aussi à la direction : le travail de description de la situation, distanciée mais en mettant aussi en lumière les points de vue en présence, celui du fonctionnement de l’organisation... aide à mieux comprendre la situation avec vous et ainsi, à faire face aux risques en présence et à les anticiper.

6

“Ça coûte cher”

C'est vrai et notamment dans des contextes budgétaires souvent contraints. Une expertise coûte en moyenne 50 k euros HT. En revanche, on dit rarement les coûts indirects d'une réorganisation qui n'anticiperait pas les besoins des personnels et les éventuels impacts sur leurs conditions de travail. On ne dit pas non plus les coûts indirects induits par les violences au travail, la surcharge de travail, le burn-out, le stress... Et leurs conséquences : accidents du travail, multiplication des événements indésirables, recours à l'intérim... Une expertise est en réalité un investissement pour garantir durablement de bonnes conditions de travail.

L'expertise a permis aux agents de témoigner de leur quotidien, sur ce qu'ils vivent, sans jugement. Ce regard extérieur a aussi permis d'établir un diagnostic objectif sur les conditions de travail au sein de l'établissement. Le rapport rendu par l'expert est un véritable outil pour nous, élus, pour nous appuyer dans nos discussions avec les tutelles, la direction...

Gisèle, membre du CHSCT,
EPHAD Jean Dithurbide

7 “Les experts ne connaissent pas notre métier”

Plein Sens intervient à l'hôpital depuis longtemps et ses experts sont déjà intervenus dans de nombreux secteurs (chirurgie, psychiatrie, EHPAD...) et différents types d'établissements (CH, CHU...). L'approche de Plein Sens, autour du travail : ce qu'il produit et ceux qui le font, lui permet aussi de très bien connaître les métiers de l'hôpital, celui des AS, des infirmiers, des praticiens hospitaliers... et c'est ce en quoi il peut être conseil et appui des élus dans cette démarche.

8

“On ne comprend pas ce que les experts racontent”

Le but de l'expertise est de pointer les risques. Il s'agit donc d'employer les termes qui permettent à chacun de s'approprier la situation et l'analyse qui va en être faite. C'est pourquoi Plein Sens propose une méthode qui permet aux élus, à chacune des étapes, d'être acteur et de s'approprier l'exercice. Il en va de même du rapport qui est remis en fin d'expertise : Plein Sens prévoit une séance de travail avec les élus pour le leur présenter, qu'ils puissent s'en saisir et ainsi être en proposition d'actions et/ou de transformation de l'organisation du travail.

9

“Ça va durcir les relations avec la direction et ses membres”

Cela peut arriver... au début. Mais généralement, à l'issue de l'expertise, les directions reconnaissent l'utilité du travail réalisé et s'appuient également sur le rapport d'expertise pour améliorer le projet de réorganisation prévu ou ses dispositifs de prévention. La démarche en tant que telle, parce qu'elle demande aux deux parties de se rencontrer et d'échanger, permet aussi de poser les conditions de ce qui pourrait être un dialogue plus apaisé et durable.

10

“Les agents ne vont pas comprendre pourquoi autant de bruit et de dépenses”

L'élu va être confronté à un exercice de dialogue avec les agents : il va devoir leur expliquer pourquoi elle a été demandée et à quoi elle va servir. La teneur de ces échanges amène généralement un dialogue de qualité et une reconnaissance de la part des agents que les élus se sont préoccupés de leurs conditions de travail.



C'est quoi une expertise ?

Les 2 cas où le CHSCT peut recourir à un expert habilité

1 • Un risque grave constaté, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête AT/MP, d'une inspection des lieux de travail ;

2 • Un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non par l'objet du projet et son périmètre. Il faut entendre par projet important : transformation importante d'un poste de travail découlant de la modification de l'outillage,

d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (L 4612-8). Depuis la réforme du Code du travail survenue en 2017, la demande d'expertise liée à l'introduction de nouvelles technologies relève du projet important.

Les questions à se poser avant de décider

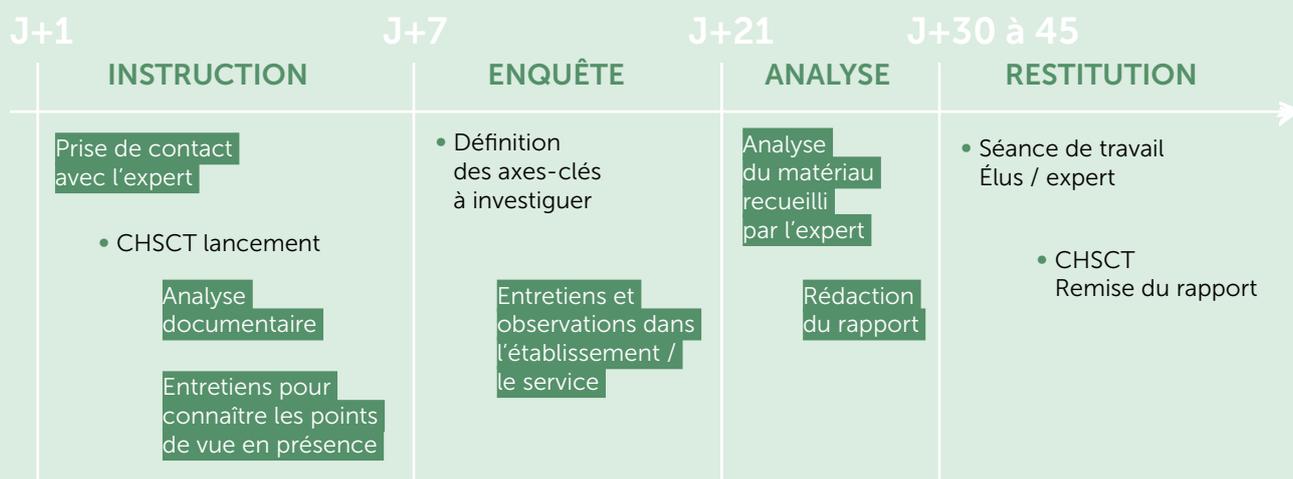
Avant de valider le recours à l'expertise, il est conseillé de discuter, de la pertinence mais aussi de l'opportunité de faire appel à un expert habilité.

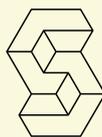
Est-ce que la situation requiert de faire appel à une expertise ? Si oui, laquelle ? Quel est mon rôle, en tant qu'élu, dans cette situation ? Est-ce le bon outil ? Est-ce opportun, au regard de l'état du dialogue dans

l'établissement ? Quels seraient ces impacts à court, moyen et long terme ?

Ici, une première prise de contact avec l'expert est conseillée ! Elle n'engage pas l'élu et permet d'apporter des éléments de réponse pour discuter tranquillement ensuite entre élus.

Calendrier





PLEIN SENS

Expert CHSCT « organisation du travail et systèmes de production » auprès du Ministère du Travail
Organisme de formation agréé CHSCT par la Direccte Ile-de-France

NOS RÉFÉRENCES À L'HÔPITAL :

des interventions de nature différente qui toutes participent de la connaissance
de Plein Sens du secteur et de ses agents.

1. Plein Sens intervient dans le secteur hospitalier pour conduire des expertises pour risque grave, pour projet important ou des expertises dites « libres », pour dans une situation donnée, regarder de manière objective l'organisation du travail et ses conditions.

Nos expériences les plus récentes :

Centre hospitalier, Rochefort (pôle des chirurgies et d'hépatogastro-entérologie) : expertise pour projet important

Centre hospitalier, Dreux (service de psychiatrie) : expertise pour risque grave
EHPAD, Résidence Jean Dithurbide, Sare : expertise pour risque grave

Centre hospitalier de la Côte Basque (hôpital de jour en oncologie) : expertise pour risque grave.

2. Plein Sens conduit aussi des missions de conseil dans lequel il favorise le dialogue social.

Nos expériences les plus récentes :

Centre Hospitalier Universitaire, Nice : médiation collective au sein d'un pôle, analyse des impacts sociaux dans le cadre de réorganisation, accompagnement d'équipes

Centre hospitalier, Annecy : mise en place d'une direction de la santé et de la sécurité au travail.

3. Plein sens répond aussi à des commandes pour participer à une meilleure compréhension des métiers de l'hôpital et de ses collaborations avec le secteur paramédical.

Études et enquêtes récentes conduites par Plein Sens :

Pour la DREES : étude qualitative sur le thème de l'emploi du temps des infirmières et infirmiers du secteur hospitalier ; enquête sur le temps de travail des médecins libéraux

<http://www.epsilon.insee.fr/jspui/bitstream/1/13387/1/article201015.pdf>

Pour le Centre d'Analyse Stratégique : étude sur les métiers de la dépendance, monographie de métier

Pour l'Observatoire National des Professions de Santé : étude statistique et enquête sociologique sur le métier de masseur kinésithérapeute, monographie de métier

<http://www.pleinsens.fr/publications/etude-sur-le-metier-de-masseur-kinésithérapeute>

Pour la DGOS (Ministère de la Santé) : évaluation de la contribution des équipes mobiles de soins palliatifs et des lits identifiés de soins palliatifs

<http://www.pleinsens.fr/publications/evaluation-de-la-contribution-des-emsp-et-lisp-a-la-diffusion-d'une-culture-palliative>

Pour la Caisse Nationale d'Assurance Maladie : étude auprès des aides à domicile, aides-soignantes et infirmières afin de comprendre les conditions de prise en charge des soins de nursing à domicile destinés aux personnes âgées et aux personnes handicapées.



Nous contacter

Éric Molière

molieres@pleinsens.fr - 01 53 01 84 40

Plein Sens

www.pleinsens.fr