



Dossier

AMÉLIORER LES CONDITIONS D'INTERVENTION D'ENTREPRISES EXTÉRIEURES

❶ De nouveaux outils pour faire évoluer les pratiques
p. 22

❷ Démarche pour une mise en œuvre opérationnelle de la réglementation
p. 23

❸ Vers des recommandations ciblées par secteur d'activité
p. 27

❹ Premier bilan du fonctionnement des CHSCT élargis dans les entreprises classées Seveso seuil haut
p. 30

❺ CHSCT élargi: une instance asymétrique structurée par les relations commerciales
p. 34

Travailler chez les autres, dans des locaux inconnus, où sont exercées des activités souvent étrangères aux siennes, entraîne des risques supplémentaires, liés à l'interférence entre les entreprises et les activités. Différents travaux ont été menés par le Réseau prévention afin de mieux comprendre les conditions d'intervention des entreprises extérieures. Ce dossier fait le point sur les outils et méthodes qui en résultent et qui visent à mieux maîtriser les risques, la démarche opérationnelle élaborée ainsi que les enquêtes menées auprès des CHSCT élargis d'entreprises classées Seveso seuil haut, mettant en lumière les bonnes pratiques qui pourraient être partagées.

IMPROVING WORKING CONDITIONS FOR STAFF OF EXTERNAL CONTRACTORS - *Working in other companies, on unfamiliar sites, on which often unfamiliar activities are carried out, gives rise to additional risks, related to interference between the activities of the two firms. Various pieces of work have been done by the OSH Network on improving understanding of the conditions under which staff of external contractors work. This file takes stock of the resulting tools and methods for keeping the risks better under control: the operational approach developed, as well as the surveys conducted on Enlarged Health, Safety and Working Conditions Committees (enlarged CHSCTs) of companies whose sites are classified as upper tier (upper threshold) Seveso sites, highlighting good practices that could be shared.*

Intervention d'entreprises extérieures

DE NOUVEAUX OUTILS POUR FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES

NATHALIE GUILLEMY, INRS, département Etudes, veille et assistance documentaires

MICHEL HÉRY, INRS, Direction déléguée aux applications

Si le Code du travail régit l'intervention des entreprises extérieures dans des entreprises dites utilisatrices, force est de constater, sur le terrain, les lacunes en termes d'évaluation préalable des risques et de mise en place d'une démarche concertée de prévention. Les acteurs du Réseau prévention¹ proposent aujourd'hui un certain nombre d'outils et de recommandations de nature à faire évoluer les pratiques.

La quasi-totalité des entreprises recourent, régulièrement ou ponctuellement, à des entreprises extérieures (EE) qui interviennent sur leur site. Ainsi, tous les secteurs d'activité sont-ils concernés par les risques d'interférences d'activités et de matériels liés à ces interventions. Ajoutés à la méconnaissance des lieux, ils constituent, pour les salariés de l'entreprise extérieure comme pour ceux de l'entreprise utilisatrice (EU) autant de facteurs susceptibles de créer de nouveaux risques ou d'aggraver ceux qui existent. La maîtrise de ces risques s'organise dans le cadre des articles R.4511-1 à R.4515-11 du Code du travail qui réglementent l'intervention d'entreprises extérieures dans des entreprises dénommées utilisatrices. Ils prévoient, notamment, une évaluation des risques menées conjointement par les chefs d'entreprise de l'EU et de l'EE, lors d'une inspection commune sur les lieux mêmes de l'intervention, ainsi que l'élaboration d'un plan de prévention destiné à arrêter les mesures prises pour garantir la santé et la sécurité des salariés des entreprises.

Pourtant, 20 ans après son adoption, cette réglementation peine à s'appliquer. Trop souvent encore, l'inspection commune préalable à l'intervention, lorsqu'elle est effectuée, est trop vite menée, tandis que le plan de prévention qui en résulte constitue une formalité administrative et finit bien souvent au fond d'un tiroir.

Des recommandations concrètes

Ce constat, comme l'importance des risques (et de la sinistralité associée) a conduit les acteurs du Réseau prévention à engager différents travaux destinés à mieux comprendre la réalité de ces interventions d'entreprises extérieures. Au-delà du constat, il s'agissait notamment de prendre la mesure des difficultés et évolutions de terrain, de recenser et prendre en compte les bonnes pratiques mises en œuvre et de proposer aux entreprises concernées des recom-

mandations concrètes propres à prévenir les risques observés. Des différentes actions conduites, résulte aujourd'hui un ensemble d'outils et de documents dont la vocation est d'inciter les acteurs concernés à réfléchir à leurs pratiques et à les faire évoluer. Ainsi,

- une nouvelle brochure relative à l'intervention des entreprises extérieures a été élaborée². S'appuyant sur les obligations réglementaires existantes et les bonnes pratiques des entreprises, ce document, établi par le groupe de travail³ « Entreprises extérieures », propose une démarche concrète de prévention;
- un outil audiovisuel est proposé par l'INRS⁴. Constitué de quatre spots et de quatre reportages en entreprises, accessibles à des publics divers, cet outil s'adresse en priorité aux PME (tous secteurs confondus). Il vise, en premier lieu, à sensibiliser tout l'encadrement (y compris l'encadrement de proximité) quant à son rôle clé en matière de prévention lors de l'accueil d'intervenants extérieurs. La forme retenue (spots et reportages) en fait un outil adaptable à des publics divers, y compris dans les entreprises extérieures;
- des travaux inter-CTN permettent d'adapter la démarche de prévention aux pratiques de différents secteurs:
 - les activités de maintenance en chaudronnerie, dans la chimie et la parachimie (CTN A et E),
 - la maintenance des équipements lourds dans les carrières et le bâtiment (CTN A, B, F),
 - les activités de bâtiments, hors chantiers clos et indépendants, dans les établissements de soins (CTN B, H, et I).

1. INRS, CNAMTS/DRP, Carsat, Cramif et CGSS

2. Interventions d'entreprises extérieures. INRS - ED 6155, édition 2013

3. Groupe de travail thématique piloté par la Carsat Nord-Picardie et constitué d'experts des différents organismes du Réseau prévention (Carsat, CNAMTS/DRP, INRS).

4. Intervenants extérieurs: leur sécurité n'est pas une option, DVD, INRS, DV 0397

Intervention d'entreprises extérieures

DÉMARCHE POUR UNE MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DE LA RÉGLEMENTATION

NATHALIE
GUILLEMY,
INRS,
département
Etudes, veille
et assistance
documentaires

SÉBASTIEN
TRIOPON,
Carsat Nord-
Picardie,
service
Prévention
des risques
professionnels

Respectant les exigences réglementaires, cette démarche concrète comprend trois étapes principales : un processus d'évaluation continue, l'accueil et l'encadrement des salariés de l'entreprise extérieure et une démarche formalisée permettant de mieux partager les informations. Cette démarche est adaptable en fonction de la nature et de la durée des interventions de l'entreprise extérieure.

Lors d'interventions d'entreprises extérieures (EE) dans une entreprise dite utilisatrice (EU), l'approche réglementaire existante met l'accent sur la nécessaire coopération des chefs d'entreprises (EU et EE) pour évaluer les risques et définir, ensemble, les mesures de prévention adaptées. Cette démarche commune doit les aider à assumer chacun leurs responsabilités, en parfaite connaissance de cause des risques auxquels leurs salariés pourraient être exposés. Elle doit également leur permettre d'apporter aux salariés les informations nécessaires à leur intervention en sécurité.

En pratique, il importe que cette évaluation soit réalisée au plus près de l'opération pour tenir compte de la réalité des risques au moment de l'intervention. Elle pourra alors être menée directement par les opérateurs (EU et EE), juste avant de réaliser le travail. La réalité du terrain, et les bonnes pratiques obser-

vées en entreprise, nous conduisent ainsi à préconiser une démarche s'articulant autour de trois axes clés :

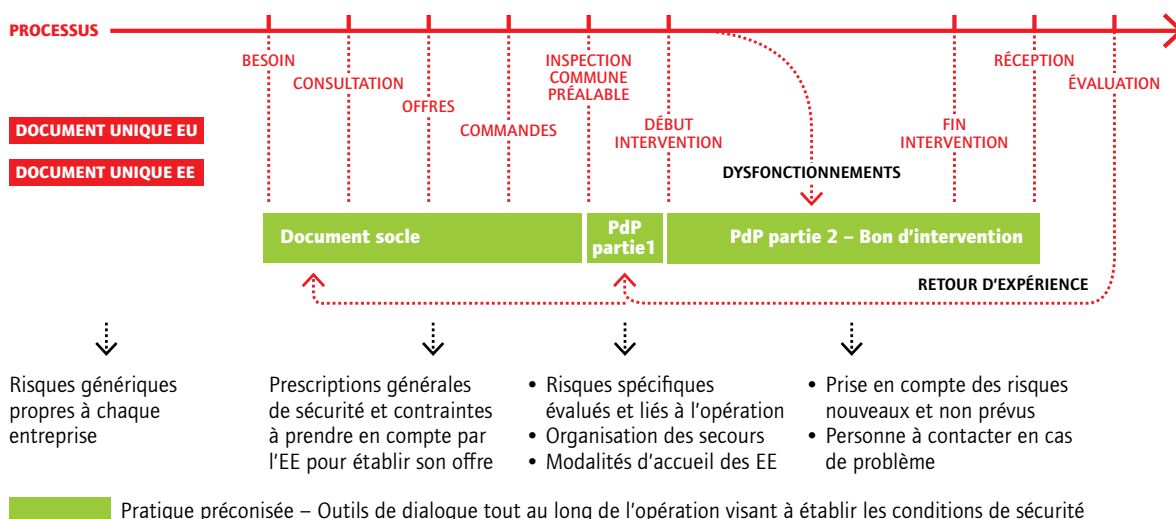
- un processus d'évaluation continue ;
- un accueil et un encadrement des salariés de l'EE ;
- une démarche formalisée susceptible de faciliter l'échange d'informations.

Adaptable en fonction de la nature et de la durée des interventions, cette démarche doit permettre de mieux prendre en compte les réalités de terrain, dans le respect des exigences réglementaires.

Un processus d'évaluation continue

L'évaluation des risques constitue la clé de voûte de toute démarche de prévention. Pour être efficace, cette démarche doit pouvoir s'appuyer sur une évaluation toujours tenue à jour.

Dans cette perspective, les acteurs du Réseau prévention recommandent la mise en œuvre d'un



↑ FIGURE 1 : Évaluation continue des risques : un déploiement de la démarche de prévention tout au long de l'opération



processus qui garantisse cette évaluation continue des risques (cf. Figure 1). Cette démarche est complète mais néanmoins modulable en fonction de l'importance et de la nature des interventions à effectuer.

En amont de l'intervention, l'évaluation menée par l'EU pour réaliser son document unique (DU) permet d'identifier les éléments qui, dans tous les cas, devront être portés à la connaissance des entreprises intervenantes. À partir de ce DU, il pourra être utile d'établir un document socle identifiant les principaux risques ainsi que les contraintes spécifiques et les mesures de prévention (équipements, matériels spécifiques) à mettre en œuvre de façon systématique pour tout travail sur le site. Ce document socle, partie intégrante du cahier des charges remis aux EE, aide ces dernières à élaborer une offre cohérente avec les exigences de l'EU en matière de santé et de sécurité.

Une fois l'intervention programmée, une inspection commune préalable, adaptée à la nature des travaux à effectuer, est réalisée afin d'identifier les locaux, les zones à risques et les conditions réelles de l'intervention. C'est cette inspection commune, menée par les chefs de l'EU et de l'EE (ou leurs représentants) qui permet d'élaborer le plan de prévention¹ (Partie 1). Enfin, le jour de l'intervention, il est nécessaire de s'assurer que l'évaluation effectuée lors de l'inspection commune est toujours d'actualité. À cette fin, le salarié de l'EE est accueilli par un salarié référent de l'EU avec qui il complète, le cas échéant, l'évaluation existante. La partie 2 du plan de prévention (voir exemple page 25), réservée à cette évaluation, correspond aux bons de travaux ou bons d'intervention, souvent mis en œuvre dans les entreprises. Elle est systématiquement complétée, avant chaque prise de poste.

L'accueil et l'encadrement des salariés de l'EE

À l'instar des nouveaux embauchés ou des intérimaires, il est important d'accueillir les salariés de l'EE. C'est l'occasion de rappeler quelques consignes simples, même si cet accueil n'a pas vocation à remplacer l'information que l'employeur doit avoir délivrée à ses salariés avant leur intervention sur le site de l'EU. Il s'agit ici de permettre aux intervenants d'identifier un ou plusieurs salariés de l'EU qui seront

leurs référents durant leur présence sur le site. Ce ou ces salariés référents EE désignés par le chef de l'EU sont les interlocuteurs privilégiés des salariés de l'EE et tiennent informés les salariés de l'EU de la présence et des travaux effectués par les EE.

La réglementation n'exige un plan de prévention écrit que dans certains cas (travaux d'une durée atteignant 400 heures sur 12 mois ou travaux dangereux figurant sur une liste fixée par arrêté). Cependant, l'échange d'informations entre les chefs d'entreprise et les opérateurs EE et EU intervenant sur le site, assuré grâce à l'actualisation continue d'un plan de prévention en deux parties, suppose, dans tous les cas, le recours à un écrit. Ce document, véritable outil de dialogue et de suivi des travaux, permet de faciliter la transmission des informations relatives aux risques et aux mesures de prévention mises en œuvre pour les prévenir.

Une démarche adaptable

Ainsi conçue, la démarche de prévention doit, pour demeurer opérationnelle, être adaptée à la nature et à la durée des différentes interventions.

Tandis que l'ensemble du processus - du document socle intégré au cahier des charges au plan de prévention-partie 2 -, peut être déployé lors d'interventions programmées et généralement importantes ou régulières, seul le plan de prévention (parties 1 et 2 à la fois) est complété lors d'un échange, préalable au travail, pour les interventions ponctuelles et non programmées. L'objectif de cette approche est de proposer aux entreprises une démarche qui, tout en assurant le respect de la réglementation, rejoint les bonnes pratiques observées dans les entreprises. Afin de garantir son caractère pratique, le processus a été discuté et testé, à l'initiative de la Carsat Nord-Picardie, par une commission inter-CTR (Comités techniques régionaux).

Bien sûr, la démarche proposée n'a pas vocation à traiter l'ensemble des questions liées à l'intervention d'entreprises extérieures mais elle contribue à faire du plan de prévention un outil concret d'aide à l'évaluation des risques, de définition de mesures de prévention et d'appui aux retours d'expériences.

En complément de cette approche, une formation² adaptée des salariés (par exemple, sur le modèle de la formation conjointe EE/EU conçue et organisée par la Carsat de Normandie et l'Union régionale des industries chimiques (UIC5)) devra permettre à chacun de comprendre les enjeux de ce plan de prévention et de s'en approprier l'usage, en vue de garantir la santé et la sécurité de tous les salariés intervenant sur un site. ●

1. Le plan de prévention est détaillé dans la brochure INRS ED 6155.

2. Sur cette formation, voir « Prévention des expositions aux cancérogènes : les conditions d'intervention des entreprises extérieures », M. Héry, N. Guillemy. INRS, HST 229.

POUR EN SAVOIR +

- *Interventions d'entreprises extérieures. Aide-mémoire pour la prévention.* INRS, ED 6155, 2013, 48 p.
- Guillemy N., Héry M. Prévention des expositions aux cancérogènes. Les conditions d'intervention des entreprises extérieures, INRS, *Hygiène et sécurité du travail*, 229, 2012, ND 2366, 5 p.
- *Intervenants extérieurs : leur sécurité n'est pas une option*, DVD, INRS, 2013, DV 0397

PLAN DE PRÉVENTION		N°: SMI 212-010	Date et Poste de démarrage de l'intervention:	
Partie 2 – BON D'INTERVENTION (à remplir à chaque prise de poste)		N°: 2	5 juin 2012 / 8 h	
Date & Poste	Responsable EU du secteur Visa	Resp. EE de l'intervention Visa + Nombre intervenants	Salarié EU réfèrent des EE	Modifications apportées au bon d'intervention depuis le poste précédent
05/06/12	M. Latranche (chef d'atelier)	M. Picque (responsable d'intervention)	M. Jacques	Intervention exceptionnelle de découpe d'une conduite

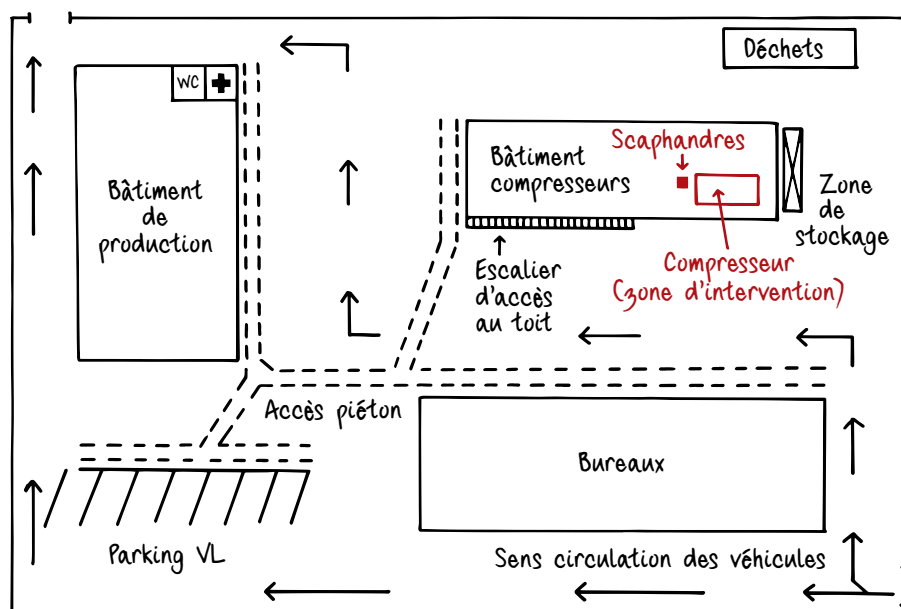
I. Descriptif précis de l'INTERVENTION

(rempli par le Responsable EU
du secteur concerné)

Remplacement d'une
conduite d'ammoniac
sur un groupe froid
en toiture du
bâtiment compresseurs

II. PLAN de l'installation

Zone d'intervention à préciser sur le plan



III. Modalités de la MISE EN SÉCURITÉ de l'installation avant intervention

(rempli par le responsable EU du secteur concerné)
Attention tous les documents de consignation doivent être joints avant le démarrage de l'intervention

		Nom du responsable de la consignation:		Nom du responsable de la déconsignation:	
Consignations à réaliser:	EU	EE	EU	EE	
Consignation électrique	☒ M. Jacques	☐	☒ M. Latranche	☐	
Consignation mécanique	☐	☐	☐	☐	
Consignation hydraulique	☐	☐	☐	☐	
Autres... fluide	☒ M. Jacques	☐	☒ M. Latranche	☐	

Rappel des principales CONSIGNES DE SÉCURITÉ applicables au site et organisation des secours:

Interdiction de fumer

Scaphandres d'intervention à proximité du bâtiment
des compresseurs

Vous êtes témoin
d'un accident corporel
ou d'un
début d'incendie?



Appel des secours au:

06 52



IV. Nature des RISQUES dans la zone de l'intervention et mesures de prévention associées (rempli par l'EU en concertation avec l'EE)

Risques identifiés à la prise de poste incluant les situations non prévues dans le Plan de Prévention – Partie 1	Mesures de prévention associées prévues dans le Plan de Prévention – Partie 1	Risques nouveaux ou modifiés constatés à la prise de poste et mesures de prévention associées
☒ Risques de chute de hauteur	Utiliser les moyens d'accès présents sur la zone	△
☐ Risques liés aux circulations des engins et véhicules		△
☐ Risques liés aux manutentions manuelles		△ Potence pour descendre la conduite
☐ Risques liés aux manutentions mécaniques		△
☒ Risques liés aux produits dangereux ☒ Toxique ☐ CMR ☐ Amiante ☐ Déchets Source radioactive	Gaz ammoniac NH ₃ Masque à cartouche ABEK	△
☐ Risques liés aux agents biologiques		△
☐ Risques liés aux interventions sur machines		△
☐ Risques liés aux outils utilisés		△
☐ Risques liés à la co-activité (à compléter en fonction de la situation)		△
☐ Risques liés au bruit		△
☐ Risques liés aux ambiances thermiques (chaud/froid/humidité)		△
☐ Risques incendie/explosion		△ Permis de feu nécessaire remis le 05/06 par EU
☐ Risques électriques		△
☐ Risques liés à l'éclairage		△
☐ Risques liés aux rayonnements (sources radioactives, magnétiques...)		△
☐ Risques de chute de plain-pied		△
☐ Travail en milieu confiné		△
☐ Travail isolé		△ Isolement constaté - M. Lamarre, salarié EU, accompagnera EE pendant toute l'intervention
☐ Autre		△
Nécessité de suspendre l'intervention : ☐ OUI ☒ NON Nécessité de modifier le Plan de Prévention : ☐ OUI ☒ NON		

V. Protections INDIVIDUELLES (rempli par le responsable EU du secteur concerné en concertation avec l'EE)

☒ Casque – Lunettes – Chaussures de sécurité	☐ Combinaison anti-acide
☒ Gants adaptés au risque (mécanique/chimique/thermique)	☐ Bottes anti-acide
☐ ARI (habilitation et aptitude médicale obligatoire)	☒ Masque à air – type de cartouche: <u>ABEK</u>
☐ Lunettes panoramiques/Visière	☐ Harnais
☐ Oxymètre (entrée en fosse/en vase clos/cave à vannes...)	☐ Autres (à préciser)

VI. AUTORISATIONS SPÉCIALES (si nécessaires – remplies par l'EU – à joindre)

Autorisation spéciale nécessaire	N° de permis	Type de travaux concernés
☒ Permis Feu		Soudage/Meulage/Tronçonnage/Flamme nue/Perçage en zone ATEX
☐ Permis de pénétrer en espace confiné		Entrée en capacité/en vase clos
☐ Permis de fouille		Terrassement
☐ Permis pour travaux en hauteur		Travail en hauteur
☐ Autre permis ou autorisation		Travail sur voie ferrée, conduite d'engins...

VII. CLÔTURE de l'intervention (rempli par le responsable EU du secteur concerné et le responsable EE de l'intervention)

- ☐ Chantier terminé et nettoyé
☐ Travaux réceptionnés
☐ Révision proposée du mode opératoire et du Plan de prévention – partie 1
☐ Remarques:

Date/heure:	
Pour l'EU	Pour l'EE
Nom:	Nom:
Visa:	Visa:

Intervention d'entreprises extérieures

VERS DES RECOMMANDATIONS CIBLÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

ROSE-MARIE
BARANSKI,
PHILIPPE
BIELEC,
MARYLINE
VILLECROZE
CNAMTS,
direction
des Risques
professionnels

Les comités techniques nationaux (CTN) ont élaboré quelques principes généraux de prévention des risques adaptables à différents types d'interventions impliquant des entreprises extérieures : travaux de tuyauterie et de chaudronnerie sur les sites chimiques et pétrochimiques, maintenance des engins de terrassement sur les chantiers de travaux publics et travaux de maintenance et de réhabilitation de bâtiment en établissements de soins.

Lors de leur séminaire du 30 septembre 2009, les membres de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) et les présidents de Comités techniques nationaux (CTN) ont abordé la question relative à la prévention des risques professionnels lors des opérations de maintenance, de réhabilitation et d'intervention sur site par des entreprises extérieures.

La CAT-MP a, lors de sa séance de février 2010, confirmé sa volonté de voir les CTN travailler ensemble sur ce sujet. Elle a proposé de définir les bonnes pratiques de prévention en commençant par l'analyse de trois types d'interventions :

- travaux de tuyauterie et chaudronnerie sur les sites chimiques et pétrochimiques (CTN A et E¹) ;
- maintenance des engins de terrassement sur les chantiers de travaux publics et en carrières (CTN A, B et F¹) ;
- travaux de maintenance et de réhabilitation de bâtiment en établissements de soins (CTN B, H et I¹).

D'autres travaux ont par ailleurs été menés par les CTN H et I sur les opérations de nettoyage en milieux sanitaire ou médico-social.

Organisation des travaux

Pour chacun de ces thèmes, les CTN concernés ont mis en place un groupe de travail inter-CTN qui se réunit régulièrement depuis 2011. Sans jamais perdre de vue le contexte réglementaire du plan de prévention, les CTN ont tous tenu à marquer le caractère opérationnel que doit revêtir ce plan. Cette volonté partagée par l'ensemble des groupes a conduit à l'élaboration de quelques principes généraux détaillés ci-après. Par contre, les spécificités

dues aux secteurs d'activité ne peuvent pas faire l'objet d'une approche générique car la synthèse deviendrait soit trop précise, soit insuffisamment opérationnelle.

Les principes généraux

Les DU des entreprises

Le fait de recourir à la sous-traitance ne doit pas soustraire le donneur d'ordre à l'évaluation des risques dans son entreprise. En effet, seule l'entreprise utilisatrice (EU) connaît le contexte, les contraintes et les équipements de travail.

Le donneur d'ordre doit considérer les risques indépendamment du fait qu'il conserve l'activité ou la sous-traite. Néanmoins, dans certains cas, le donneur d'ordre n'a plus le niveau de compétences suffisant pour pouvoir déterminer les risques liés à l'opération et, de fait, sous-traite également l'évaluation des risques en se reposant entièrement sur l'entreprise intervenante. Cette situation est jugée préoccupante car elle conduit à une perte de maîtrise de l'activité, voire à une inféodation au sous-traitant.

Parallèlement, l'entreprise extérieure (EE) doit également avoir son propre document unique pour les risques liés à son activité chez ses clients.

On entend par document unique, l'identification des différents dangers, les expositions potentielles et les mesures de prévention mises en œuvre.

La préparation en amont

Comme pour toute opération, la préparation d'une opération sous-traitée est fondamentale tant vis-à-vis de la qualité de la prestation que de la maîtrise des risques. Les entreprises donneuses d'ordre très structurées ont mis en place des processus rigoureux pour cette phase amont. La partie « maîtrise



des risques professionnels » doit être intégrée dans l'appel d'offre. Elle est affinée par l'EU et l'entreprise extérieure pour qu'elle apparaisse clairement dans le contrat de prestation et que cela soit chiffré. Une fois le contrat signé, les conditions d'intervention normalement prévues sont fixées, tout en permettant, le cas échéant, de traiter les modifications par rapport au contrat lors de l'intervention réelle.

La visite d'inspection commune, pilotée par l'EU, est une partie importante pour qualifier les conditions de terrain.

Un interlocuteur désigné

La désignation au sein de l'EU d'un interlocuteur correspondant des EE est un point essentiel au bon déroulement des opérations. Ce pilote a au moins trois missions: l'accueil physique des intervenants, leur accompagnement sur le lieu de l'intervention et l'information des différentes parties sur les risques spécifiques et la co-activité. En fonction des entreprises, il peut conseiller lors de l'établissement de l'appel d'offre et lors de la visite d'inspection commune. Il est également le lien entre les différentes entreprises intervenantes et les services de l'EU.

Un plan de prévention en deux parties

Le plan de prévention doit répondre à deux objectifs relativement distincts, au moins temporellement. La première partie correspond à tout ce qui est prévisible a priori, qui sera consigné et fera l'objet du contrat. C'est cette partie que l'on retrouve dans les plans de prévention annuels ou pluriannuels. La deuxième partie traite de la réalisation concrète de l'opération. Elle ne peut pas être faite plusieurs semaines et *a fortiori* plusieurs mois à l'avance. Quelques jours avant l'opération, voire la veille, le

correspondant de l'EU en charge des EE, vérifie la correspondance entre ce qui est prévu au contrat et ce qui est réel. Il informe l'EE de toutes les modifications relevées et attend, le cas échéant, l'accord de l'EE. Lors du démarrage de l'opération, il accueille les intervenants. Un document simple et pratique est alors signé par lui et par l'intervenant ou le responsable des intervenants de l'EE. Il doit s'assurer que le ou les intervenants ont bien compris les informations du document qui peut porter plusieurs noms tels que : plan de prévention opérationnel, plan de prévention ponctuel, bon d'intervention, bon de travail...

Au moins deux points essentiels doivent figurer dans ce document d'une feuille maximum: le nom et les coordonnées de la personne à joindre pour toute question et la procédure à suivre en cas d'accident et d'évacuation.

Il est indispensable de tenir compte du fait que de nombreux salariés ne maîtrisent pas le français écrit.

La place des CHSCT et de la médecine du travail

Les CHSCT des deux entreprises doivent être consultés pour avis lors de l'établissement des plans de prévention. Les médecins du travail de l'EU ou de l'EE doivent également donner leur avis sur les conséquences des contraintes aux opérations sous-traitées et assurer le suivi médical des intervenants.

L'état d'avancement des travaux

Une synthèse des travaux a été présentée à la CAT-MP lors de sa séance de mars 2012, laquelle a incité à leur poursuite et a proposé que les travaux soient présentés sous forme de recommandations ciblées par secteur d'activité en intégrant les grands principes généraux édictés.

Travaux de tuyauterie et chaudronnerie sur les sites chimiques et pétrochimiques (CTN A et E)

La CAT-MP a approuvé la proposition du groupe de proposer aux CTN A et E de « s'emparer » de tout ou partie du recueil de bonnes pratiques déjà élaboré pour rédiger une recommandation nationale.

Les travaux d'élaboration de la recommandation ont débuté et se poursuivent en 2013.

Maintenance des engins de terrassement sur chantiers de travaux publics et en carrières (CTN A, B et F)

Les CTN concernés ont adopté, lors de leurs séances du printemps 2012, le guide de bonnes pratiques élaboré par le groupe intitulé « Organisation des opérations de dépannage et de maintenance sur site des engins mobiles de travaux publics et de carrière par une entreprise extérieure ».

Ce guide, édité par l'Assurance maladie-Risques professionnels, a été conçu avec la participation de différents organismes (INRS, CISMA, UNICEM, PREVENCEM, OPPBTP et DLR²). Il a été adressé

Engin de terrassement dans une carrière



© Grégoire Maisonneuve pour l'INRS



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS

à l'ensemble des partenaires et aux caisses pour diffusion.

Lors de leurs séances d'automne 2012, les trois CTN concernés par cette thématique se sont montrés favorables à l'élaboration d'une recommandation qui accompagnera le guide de bonnes pratiques en précisant et expliquant les principes appliqués dans celui-ci.

Travaux de maintenance et de réhabilitation de bâtiment en établissements de soins (CTN B, H et I)

Les travaux de ce groupe sont suspendus dans l'attente de l'organisation des rendez-vous avec les établissements de soins volontaires pour participer.

Opérations de nettoyage en milieu sanitaire ou médico-social

Par ailleurs, dès 2006, les CTN H et I avaient déjà commencé à travailler sur le plan de prévention. Une enquête avait été menée en région Nord-Picardie concernant les opérations de nettoyage dans le secteur des établissements de soins et celui des établissements bancaires.

Les partenaires sociaux ont, suite à cela, décidé de choisir comme terrain d'approfondissement le nettoyage en milieu sanitaire ou médico-social pour établir un plan de prévention plus opérationnel.

Ils ont élaboré un « Document d'aide à la réalisation

du plan de prévention pour les prestations de mise en propriété et de bionettoyage » lorsqu'une opération de nettoyage de locaux d'un établissement sanitaire ou médico-social est réalisée par un prestataire externe. Ce document propose à l'entreprise prestataire de mise en propreté et à l'établissement de soins ou médico-social des mesures de prévention spécifiques à prendre en compte lors de la rédaction et de la mise en œuvre du plan de prévention. ●

1. CTN A: Comité technique national des industries de la métallurgie

CTN B: Comité technique national des industries du bâtiment et des travaux publics

CTN E: Comité technique national des industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie

CTN F: Comité technique national des industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu

CTN H: Comité technique national des activités de service I

CTN I: Comité technique national des activités de service II

2. CISMA: Syndicat des équipements pour Construction Infrastructures Sidérurgie et Manutention

UNICEM: L'Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction

PREVENCEM: Créé sous l'égide de l'UNICEM, PREVENCEM a pour objet de développer la prévention du risque professionnel dans les exploitations de carrières.

OPPBTP: Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

DLR: Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de bâtiment, Travaux publics et de Manutention

Opération de désamiantage dans un hôpital

Intervention d'entreprises extérieures

PREMIER BILAN DU FONCTIONNEMENT DES CHSCT ÉLARGIS DANS LES ENTREPRISES CLASSÉES SEVESO SEUIL HAUT

NATHALIE
GUILLEMY,
CHANDARA
VIRAPHONG,
INRS,
département
Etudes, veille
et assistance
documentaires

MICHEL
HÉRY, INRS,
Direction
délégée aux
applications

Afin de faire un état des lieux du fonctionnement des CHSCT des entreprises classées Seveso seuil haut, l'INRS a adressé un questionnaire à l'ensemble des présidents et secrétaires des 571 établissements concernés. Il en ressort que ces instances ont un effet plutôt positif sur la gestion de la prévention des risques professionnels au quotidien et permettent de sensibiliser les salariés des entreprises utilisatrice et extérieure à ces questions.

La loi sur les risques technologiques majeurs¹ prévoit, entre autres dispositions, que les CHSCT des entreprises classées « Seveso seuil haut » (cf. Encadré) soient élargis à une représentation des entreprises extérieures (EE) afin de favoriser une meilleure approche commune des règles de sécurité sur leur site.

Ainsi, la loi prévoit que des représentants des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés participent aux réunions de CHSCT lorsque leur ordre du jour concerne, notamment, la définition des règles de sécurité ou l'application des mesures de prévention arrêtées, conjointement, par les employeurs l'entreprise utilisatrice (EU) et de l'EE. En outre, la loi précise que ce comité élargi se réunit après un accident de travail dont la victime est salariée d'une EE. En tout état de cause, ce comité élargi doit se tenir au moins une fois par an.

Les modalités de cet élargissement sont fixées préférentiellement par des accords de branche. A défaut, ce sont les dispositions prévues par les articles R. 4523-1 et suivants du Code du travail (issus du décret 2008 n°467) qui s'appliquent.

Afin de faire un premier état des lieux du fonctionnement de ces instances, l'INRS a adressé fin 2011 un questionnaire à l'ensemble des présidents et secrétaires des 571 établissements concernés à l'époque de l'envoi de ce questionnaire. Une vingtaine de questions, pour la plupart fermées, les interrogeaient sur la composition du CHSCT élargi, son mode de

fonctionnement, la formation de ses membres ou les effets de sa mise en place.

Préalablement à l'envoi de ce questionnaire et afin d'améliorer sa pertinence, des entretiens avec des présidents et des membres salariés de CHSCT d'entreprises Seveso seuil haut avaient été conduits dans quatre entreprises de la baie de Seine. Il avait également été proposé à la critique d'une union patronale et d'une fédération syndicale.

Parmi les quatre questions portant sur la perception des répondants quant aux effets de ce CHSCT élargi, deux ouvraient la possibilité, en complément de la question fermée, d'apporter un court commentaire. Vingt pour cent des répondants ont apporté un commentaire en complément de leur réponse à ces questions.

En tenant compte des réponses reçues du président et/ou du secrétaire des CHSCT interrogés, ainsi que des réponses communes, les 167 questionnaires en retour (dont 5 d'installations n'étant plus classées) correspondent à un peu plus du quart des entreprises concernées (26%), taux de retour globalement satisfaisant pour ce type de démarche. Les dates de retour se sont échelonnées d'octobre 2011 à avril 2012. Les réponses émanent majoritairement de présidents de CHSCT élargis (53%), avec quelques réponses communes avec le secrétaire (2%).

Mise en place et constitution des CHSCT élargis

Seuls 61% des répondants à l'enquête ont mis en place un CHSCT élargi. Les chiffres donnés dans cette

étude sont exprimés par rapport à ces entreprises disposant d'une telle structure.

Parmi ces entreprises, trois quarts d'entre elles emploient plus de 100 travailleurs (35% entre 200 et 499 personnes et 20% plus de 500 personnes). Pour la moitié des entreprises, le nombre de salariés d'EE présents sur le site en moyenne annuelle est inférieur à 100. Il n'est supérieur à 400 que dans 5% des cas. Pour 11% des entreprises disposant d'un CHSCT élargi, son instauration en 2004 est intervenue peu de temps après la sortie de la loi alors que près de 75% des instances ont été créées entre 2008 (année de sortie du décret) et 2011. Quelque 5% des entreprises avaient mis en place des structures équivalentes avant la sortie de la loi.

Le nombre moyen de membres (EU + EE) des CHSCT élargis est d'environ 19. Pour près de trois quarts d'entre eux, ce nombre compris entre 8 et 23. La représentation moyenne des membres salariés des EE (5,5) est inférieure à celle des employeurs (6,5). Pour ces deux catégories, dans environ 75% des cas, ce nombre est inférieur ou égal à 8 membres. Le choix des EE représentées au CHSCT élargi est dicté dans 75% des cas par la fréquence d'intervention et par la dangerosité potentielle des travaux effectués et, dans la moitié des cas, par la nature de l'intervention (son importance dans le fonctionnement de l'entreprise et encore son caractère potentiellement dangereux) et le nombre de travailleurs de l'EE présents dans l'entreprise utilisatrice (EU).

Fonctionnement des CHSCT élargis

Le mode de fonctionnement du CHSCT élargi se réfère dans quatre entreprises sur cinq aux dispositions du Code du travail. Dans seulement un cas sur cinq, référence est faite à un accord collectif, type accord d'entreprise ou accord de branche.

Seules 15% des entreprises ont réuni leur CHSCT élargi à plus d'une reprise lors de l'année écoulée. Cette proportion est un peu moins élevée (12%) si la période de référence est celle des trois dernières années. Ces réunions supplémentaires sont le plus souvent liées à la survenue d'accidents chez un travailleur d'une EE, mais aussi dans un certain nombre de cas à une volonté d'améliorer la prise en compte commune des dispositions organisationnelles de l'EU, en fonctionnement habituel ou à l'occasion d'un (grand) arrêt de maintenance.

Au regard de l'exigence légale de réunion du CHSCT élargi après chaque accident dont un salarié EE est victime ou lorsque sont évoquées les règles communes de sécurité, ce nombre de réunions paraît faible. Il nous semblerait toutefois hâtif d'en conclure que les EE n'évoquent que rarement les questions de sécurité touchant aux règles communes EE/EU ou à l'observation, par les EE, des mesures de prévention décidées conjointement par les employeurs.

L'organisation de réunions préparatoires au CHSCT

élargi, réunissant exclusivement les représentants salariés de l'EU et des EE ou les représentants patronaux est très minoritaire, respectivement de l'ordre de 10 et 5% des entreprises.

La pratique des enquêtes par le CHSCT élargi (ou par une délégation de cette instance) reste minoritaire puisqu'elle concerne environ 40% des entreprises: cette pratique est souvent liée (une fois sur deux) à la survenue d'un accident ou d'une maladie professionnelle chez un travailleur d'une EE.

De la même façon, l'organisation de formations spécifiques, communes à l'ensemble des membres du CHSCT élargi reste également très marginale, puisqu'elle concerne moins d'une instance sur 10. Parmi ces entreprises, quelques-unes décrivent des formations explicitement centrées sur la problématique « Entreprise utilisatrice – entreprises

LE CLASSEMENT DES INSTALLATIONS À RISQUE

Selon l'article L511-1 du Code de l'environnement, une installation est dite classée si elle présente « des dangers ou des inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature et de l'environnement, soit pour la conservation des sites et des monuments ainsi que des éléments du patrimoine archéologique ». Les installations classées peuvent suivre plusieurs régimes: « à autorisation » ou « à déclaration » suivant la gravité des dangers ou des inconvénients que peut présenter leur exploitation. Parmi les installations classées à autorisation, certaines sont visées par les directives européennes Seveso de 1990 et 1996 et sont classées en deux types: « Seveso seuil bas » et « Seveso seuil haut » en fonction du type et de la quantité de substances dangereuses qu'elles utilisent.

extérieures: apprenons à évaluer les risques conjointement pour mieux travailler ensemble ». Six entreprises sur 10 disent ne dispenser aucune formation spécifique. Quant aux 30% restant, la lecture des formations décrites montre qu'il s'agit, pour la plupart d'entre elles, de formations dispensées dans le cadre de la fonction de membre du CHSCT « de base » que ce soit celui de l'entreprise utilisatrice ou celui d'une des entreprises extérieures, sans spécificité particulière liée à la prévention de la co-activité.

Les effets de la mise en place d'un CHSCT élargi

Dans une deuxième partie, plus qualitative, les présidents et secrétaires de CHSCT étaient invités à s'exprimer sur les conséquences dans la gestion de la prévention au quotidien des risques professionnels liées à la mise en place de ces CHSCT élargis. Ces appréciations doivent tenir compte du fait que près de la moitié des entreprises ayant mis en place un CHSCT élargi répondent avoir déjà mis en place auparavant, au sein de leur CHSCT « de base », une



structure d'échange avec les entreprises extérieures. Globalement, en sommant les réponses aux sept questions posées sur les différents items inclus dans cette partie, c'est l'appréciation « effet bénéfique modéré » qui est majoritaire avec 44% des appréciations. Ce total atteint pratiquement les deux tiers des appréciations (64%) si on y agrège l'appréciation « effet bénéfique sensible ». La quasi-totalité des autres réponses se porte sur « pas d'effet ». L'« effet négatif » ne représente même pas la largeur du trait. S'agissant de réponses émanant environ pour moitié de présidents et pour moitié de secrétaires de CHSCT élargis, ces chiffres montrent globalement une approbation assez favorable du dispositif.

Parmi les conséquences perçues comme les plus bénéfiques, ce sont « la sensibilisation à la prévention des risques liés à l'intervention d'EE chez les salariés de l'EU » et « chez les salariés des EE » qui sont le plus nettement identifiées comme bénéficiant « d'un effet bénéfique sensible » : un peu plus de 25% pour ces deux items, et respectivement 62% et 76% en considérant également « l'effet bénéfique modéré ». La disposition apparaît néanmoins jugée plus efficace en termes de conséquences chez les travailleurs des EE que chez ceux de l'EU, sans que le questionnaire permette de déterminer si cette différence dans l'effet bénéfique est due à un meilleur niveau initial de conscience du problème chez les travailleurs de l'EU ou à une moindre efficacité de l'apport du CHSCT élargi dans leur prise de conscience.

L'« évaluation en commun des risques liés aux interventions des EE » et « les décisions et le choix des mesures de prévention à mettre en œuvre » bénéficient également de la mise en place des CHSCT élargi même si proportionnellement les effets sont jugés plus souvent « modérément bénéfiques » (respectivement 49% et 52%) que « sensiblement bénéfiques » (respectivement 19% et 20%).

Enfin, même si elles demeurent positives, les conséquences sur « le partage de moyens, la mise à la disposition d'équipements de travail ou d'équipements de protection des salariés des EE », l'« accueil (notamment accueil physique type « base de vie ») des salariés des EE sur le site » et l'« intégration des salariés des EE dans l'établissement » sont perçues moins positivement : en sommant les effets bénéfiques sensible et modéré, on obtient respectivement les chiffres de 55%, 58% et 56%. Ces indicateurs se situent globalement à un niveau de 15 à 20 points en dessous des précédents.

A la fin du questionnaire, quelques questions s'adressaient spécifiquement aux présidents ou aux secrétaires de CHSCT. Aux premiers, il était demandé si la mise en place d'un CHSCT élargi avait eu notamment une influence sur les conditions de passation des marchés avec les EE ou sur les relations avec les employeurs des EE (question semi-ouverte). C'est pour cette question qu'est enregistré le plus fort taux

de non-réponse (globalement assez faible sur l'ensemble du questionnaire) : plus de 55%. Mais de façon plus positive la quasi-totalité des répondants indique que le CHSCT élargi a eu un effet bénéfique (sensible ou modéré) sur les relations entre EU et EE, les conditions de passation des marchés n'étant pratiquement pas impactées. Les questions portaient notamment sur les effets de la mise en œuvre d'un CHSCT élargi, sur les équipements et moyens mis à disposition des salariés EE, leur accueil et leur intégration sur le site. Le même phénomène massif de non-réponse (60%) est noté pour les secrétaires de CHSCT à la question sur l'influence qu'a eu le CHSCT élargi sur un certain nombre de paramètres relationnels entre acteurs de l'EU et acteurs des EE. Parmi les répondants, les deux tiers soulignent que la mise en place du CHSCT élargi a également des effets (plutôt positifs) sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise utilisatrice. A noter que pour une moitié d'entre eux, cette mise en place a eu un impact sur leur fonction de représentants des travailleurs de l'entreprise utilisatrice. Une proportion voisine (réponses multiples) estime que le CHSCT élargi a également modifié significativement leur rapport aux travailleurs des entreprises extérieures et à leurs représentants.

Enfin, une question sur le devenir des CHSCT élargis montre que si un peu plus de 10% des interrogés prônent leur suppression (très majoritairement des présidents), plus de la moitié des réponses enregistrées montre que le dispositif, jugé positif, peut être amélioré. Un peu moins d'un quart des réponses le juge satisfaisant en l'état. Une proportion voisine en juge l'élargissement à des entreprises non classées Seveso utile.

Des présidents et des secrétaires de CHSCT élargis parlent de leur fonctionnement

Comme indiqué au début de cet article, des entretiens ont été conduits avec quelques présidents et secrétaires de CHSCT élargis. De même des espaces d'expression libre ont été prévus dans les questionnaires, en marge des réponses apportées. Il convient de préciser d'emblée que ces possibilités d'expression ont majoritairement été utilisées par des répondants (présidents et secrétaires) favorables au dispositif : très peu d'appréciations négatives y figurent.

Plusieurs intervenants font remarquer que le dialogue entre EU et EE s'est développé bien avant la mise en place des CHSCT élargis. Si des dispositifs relativement marginaux, car concernant peu d'entreprises (et uniquement des très grosses) comme ceux prévoyant une instance de concertation entre EU et EE intervenant plus de 90000 heures par an n'ont pas réussi à trouver leur place dans le fonctionnement de la prévention, le dialogue a toujours eu sa place dans les différentes réunions liées à la mise en place des plans de prévention. Pour autant, le fait que la représentation des EE au CHSCT élargi se



© Claude Almodovar pour l'INRS

situé au niveau de la direction comme des travailleurs a constitué un signal fort que la prévention est l'affaire de tous, avec les droits et devoirs afférents. Cela impose aussi que les bonnes questions y soient posées à un niveau de réflexion suffisant et qu'il n'y ait pas confusion des genres avec les réunions spécifiques et plus techniques liées à la mise en place des plans de prévention.

Il n'existe pas de modèle unique de CHSCT élargi, tant dans sa composition que dans son fonctionnement. Le texte de la loi de 2003 (et aussi du décret 2008, précédé assez souvent par des accords collectifs) laisse une large part d'initiative aux partenaires sociaux pour la négociation de ces paramètres. Il semble que cette liberté de manœuvre ait été assez largement mise à profit. Le choix de la représentation des EE s'est le plus souvent inspiré du volume d'activité respectif de ces différentes entreprises et de la dangerosité des travaux qu'elles effectuent. Mais plusieurs répondants expriment clairement qu'il est vain, en particulier au niveau des chefs d'entreprises, d'espérer qu'une EE se fasse le porte-parole de ses confrères et concurrents. De même, une tendance du chef d'entreprise à déléguer la représentation à son fonctionnel sécurité ou, pire, à un personnel administratif fait courir le risque que l'instance CHSCT élargi assume moins bien sa fonction d'instance de dialogue sur les politiques de santé et de sécurité au travail et sur les orientations qu'il convient de leur donner. L'exemple de réunions sur la mise en place des plans de prévention transformées en chambres d'enregistrement des décisions de l'EU, sans réel dialogue, ni confrontation des modes opératoires, etc., a été donné à plusieurs reprises. Le corollaire de cette situation est que la réunion du CHSCT élargi se limite à une tribune donnée à la direction de l'EU pour communiquer sur sa politique de prévention des risques

(environnementaux comme professionnels) et répéter les messages déjà entendus.

La question de la représentation des travailleurs des EE est aussi un sujet d'intérêt majeur. Si le choix, pour des raisons évidentes de pertinence, de travailleurs régulièrement présents sur le site, est privilégié par rapport à celui d'un membre de CHSCT de son entreprise extérieur au site, la question de ses possibilités de prise de paroles est également rémanente. En effet, il peut être difficile pour un travailleur peu habitué aux prises de parole en public, qui plus est en présence de sa hiérarchie et sans la protection d'un mandat syndical, de s'exprimer dans des réunions décrites parfois comme assez formelles.

Pour parer à ces difficultés, certaines entreprises ont institué des réunions préparatoires réunissant uniquement représentants des travailleurs des EU et des EE. Le risque est alors que la parole soit monopolisée par les délégués de l'EU et que les constatations et demandes des représentants des EE soient instrumentalisées au profit de revendications propres aux délégués de l'EU. Ce dispositif est néanmoins jugé favorablement par les entreprises (côté président comme côté secrétaire) qui l'ont institué.

Conclusion

La loi sur les risques technologiques majeurs prévoyant l'élargissement du CHSCT, semblait vouloir impulser une nouvelle dynamique au dialogue social sur les sites Seveso. Le CHSCT élargi n'avait sans doute pas vocation à devenir une instance d'information de l'EU à l'intention des chefs d'entreprise et salariés des EE; ainsi conçu, il ne peut qu'ajouter un rendez-vous annuel à ceux déjà existants. C'est d'ailleurs ce que relève nombre des commentaires portés par les présidents ou secrétaires de CHSCT interrogés par notre questionnaire. Partant, le CHSCT élargi paraît avoir quelques difficultés à s'imposer comme une instance de débats entre employeurs (EU et EE) et salariés (EU et EE) sur les questions de santé et de sécurité au travail, instance où pourrait se construire et se partager une démarche de prévention.

Toutefois, même si les réponses reçues ne représentent qu'un peu plus du quart des entreprises tenues de mettre en place un CHSCT élargi, un élément semble très largement partagé. Au-delà de l'intérêt propre des réunions, la création de ces CHSCT élargi semble avoir relancé le dialogue dans l'entreprise sur les questions de recours aux EE et les démarches d'évaluation commune des risques. Elle semble avoir également contribué à une amélioration de la qualité des relations entre le personnel des EE et l'EU à travers ses différentes composantes: encadrement, y compris celui de proximité, représentation du personnel, salariés. ●

1. Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.



Intervention d'entreprises extérieures

CHSCT ÉLARGI: UNE INSTANCE ASYMÉTRIQUE STRUCTURÉE PAR LES RELATIONS COMMERCIALES

FRANÇOIS
DUCHÊNE,
EVS-RIVES,
ENTPE,
Université
de Lyon,
duchene@
entpe.fr

Comment fonctionnent au quotidien les CHSCT élargis des entreprises classées Seveso seuil haut ? Comment la relation commerciale entre l'entreprise utilisatrice et les entreprises intervenantes influence-t-elle la mise en œuvre d'une démarche concertée de prévention des risques ? Afin de répondre à ces questions, une enquête qualitative a été menée dans deux entreprises chimiques classées de la vallée du Rhône.

La loi Bachelot du 30 juillet 2003 a instauré l'obligation d'une réunion annuelle d'un CHSCT élargi aux entreprises extérieures (EE) dans les établissements classés Seveso seuil haut. La circulaire DGT n°2009/18 du 16 juillet 2009 en précise les modalités de fonctionnement. Elle laisse entrevoir des instances à dimension variable, et dont les objets sont tellement vastes qu'ils permettent de la diversité dans leur composition, dans leur mode de fonctionnement comme dans les objectifs que chaque instance se donne.

La configuration locale des entreprises et les rapports de forces qui les traversent vont ainsi contribuer à fixer le sens et la nature du CHSCT élargi. On peut du coup s'interroger sur les marges de manœuvre dont disposent ces nouvelles instances de prévention, et celles qu'elles sont éventuellement en capacité de créer pour devenir un outil préventif au service de l'ensemble des salariés d'un site. Pour répondre à cette interrogation, une enquête qualitative a été menée dans deux entreprises chimiques classées de la vallée du Rhône, pour comprendre comment y vivait cette nouvelle instance.

La relation commerciale structure les débats davantage que la sécurité

Les ordres du jour des deux sites observés sont relativement classiques: ils ressemblent à ceux de CHSCT ordinaires. Ce qui l'est moins est la difficulté pour les délégués sous-traitants à prendre la parole dans cette enceinte. D'ailleurs, l'essentiel des réunions observées est organisé autour d'informations descendantes, et rarement autour d'un échange.

Que ce soit à propos des résultats et indicateurs de sécurité ou de l'approfondissement des retours d'expérience, la relation commerciale est omniprésente dans les débats observés entre l'entreprise utilisatrice (EU) et ses prestataires. Par exemple, lors de la présentation d'un accident du travail par une entreprise sous-traitante de second rang sur le site, les échanges entre la direction de l'EU et celle incriminée tiennent plus de l'examen de passage que du retour d'expérience. Par exemple encore, lors des débats sur la nouvelle règle « 0 alcool sur le site » dans le règlement intérieur d'une EU avec éthylotests à la clé, la prise de parole pour les salariés sous-traitants y est quasi-impossible sous peine de soupçon d'alcoolisme. Pourtant, il est dit implicitement qu'en cas d'infraction, les salariés seront sanc-

L'ENQUÊTE ET SA MÉTHODOLOGIE

L'enquête a été réalisée courant 2011 dans deux entreprises du secteur chimique. Elle a consisté à observer in situ les réunions de CHSCT élargis (plénière et préparatoire) et à effectuer une trentaine d'heures d'entretiens auprès des principaux participants de ces réunions.

L'effectif permanent de l'entreprise A est d'environ 600 salariés, celui de l'entreprise B d'environ 160 salariés. Une organisation syndicale était majoritaire dans les deux établissements, seule représentante dans le CHSCT de l'entreprise B, et en coalition avec deux autres dans celui de l'entreprise A.



© Claude Almodovar pour l'INRS

Mise en sécurité
du site d'une
raffinerie

tionnés probablement deux fois, par l'EU puis par la leur pour préjudice porté au contrat. À l'écoute des enquêtes, l'élément central dans la relation entre l'EU et les EE n'est pas tant la sécurité mais plutôt le maintien du contrat passé entre elles. Par exemple, une fuite d'acide chlorhydrique ayant déclenché un plan d'opération interne (POI)¹, ayant été analysée et discutée dans différentes instances d'un des sites chimiques enquêtés et produisant d'importantes modifications dans les procédures, est à peine évoquée lors de la réunion de CHSCT élargi de l'unité qui a produit cette fuite. Elle n'est d'ailleurs identifiée comme accident ni dans l'ordre du jour, ni dans la discussion. En outre, aucun salarié sous-traitant, pourtant évacué lors de la fuite, n'est revenu sur l'accident. La carence de participation et de prise de parole de salariés d'entreprises extérieures observée au cours des CHSCT élargis s'explique avant tout par la recherche du maintien de leur contrat: « *On a une relation client-fournisseur* », rappelle un enquêteur sous-traitant interrogé. La relation commerciale empêche les sous-traitants de s'exprimer librement et semble entraver la possibilité de nourrir librement les retours d'expérience.

L'organisation du travail s'invite à l'ordre du jour

Dans les deux lieux où a été réalisée l'enquête, des questions touchant à l'organisation du travail se sont aussi imposées dans les débats.

Par exemple, lors de l'examen, à la demande d'élus d'un CHSCT, d'une question portant sur l'interdiction d'affecter des salariés temporaires à certains postes exposant à des produits CMR, la tension a été palpable. En effet, cette mesure oblige à considérer le

statut du salarié dans le cadre de l'occupation de postes fléchés dans l'unité, ce qui limite la fluidité d'organisation des EE, en particulier lors des congés annuels. Cette mesure oblige également l'EU à mettre en place et tenir à jour un fichier dans lequel les postes fléchés sont spécifiés, et à l'inclure dans ses audits internes pour vérifier que l'interdiction est appliquée. Les débats lors de ce point étaient tendus, car le travail lui-même est organisé en cycle tendu.

Dans l'une des deux entreprises observées, un débat est engagé depuis quelques temps sur des mesures d'aménagement des autorisations de travail. Les sous-traitants demandent en particulier que l'EU découpe plus finement le travail à effectuer afin de limiter les périodes de port d'équipements de protections individuels (EPI) pénalisants et de gagner ainsi en efficacité. Le séquençage des autorisations de travail - réponse étudiée par l'EU - demande davantage de travail et de temps à ses agents et oblige d'accéder à un niveau de détails de l'opération que ces derniers ne maîtrisent plus toujours. L'une des pistes présentées par le service sécurité de l'EU est d'ailleurs de déclasser certaines opérations considérées à risques faibles, pour échapper aux autorisations formelles de travail. Autrement dit, la réponse de l'EU se transformerait en allègement partiel des procédures, diminuant en partie le temps consacré à l'évaluation des risques et découvrant ainsi de nouveaux gisements de productivité liés aux contrats pluriannuels.

Dans les tensions qui s'expriment lorsque les sujets traités touchent à l'organisation du travail, de l'avis même des délégués, les rapports de force habituels



pour peser sur celle-ci en CHSCT ordinaire peinent à s'exprimer en session élargie. Cette observation tient en grande partie à la façon dont le CHSCT élargi a été composé.

Retour à une composition quasi paritaire des comités

En effet, les lois Auroux de 1982 avaient fait du CHSCT une instance représentative du personnel à part entière, en donnant à ses représentants une majorité de voix dans cette assemblée et des moyens pour exercer leur mandat. Il en va différemment pour le CHSCT élargi. Ce dernier étant une extension ponctuelle du CHSCT ordinaire, le décret n°2008-467 du 19 mai 2008 précise qu'il ne doit pas y avoir davantage de représentants de sous-traitants que d'élus au CHSCT ordinaire. Le chef d'établissement de l'EU dresse la liste des EE sélectionnées et, pour chacune d'elles, un représentant salarié, un représentant de la direction, ou une représentation conjointe. De plus, la sélection de salariés locaux travaillant dans l'unité utilisatrice est recommandée par le décret. Enfin, le chef de l'entreprise extérieure désigne, seul ou avec son propre CHSCT, le(s) représentant(s) de son entreprise.

Intervention de
membres d'un
CHSCT



© Serge Marillon/INRS

Dans les établissements observés, les marges d'interprétation laissées par ce texte réglementaire ont produit la mise en place de CHSCT élargis, dans un cas, avec autant de représentants de directions d'EE que de salariés, et dans l'autre avec une majorité de représentants de directions. De fait, les directions des EU ont interprété les textes dans un sens qui instaure une composition à minima paritaire pour les sous-traitants. Dans les collèges issus des entreprises extérieures siègent souvent côte-à-côte des agents liés par une relation hiérarchique. Par là-même, les CHSCT élargis rompent avec l'esprit de la loi de 1982. Une première asymétrie est donc

à relever dans la composition des CHSCT élargis observés. Cette dernière les éloigne des principes d'une instance représentative du personnel. Du coup, la composition même de la réunion, comme les dispositifs parfois intimidants utilisés, font que la prise de parole n'est pas aisée, en particulier pour les représentants du personnel sous-traitant.

Une représentation salariée fragilisée dans le CHSCT élargi

Une seconde asymétrie tient aussi à une représentation salariée fragilisée. La volonté des EU de s'adresser à tout prix à des interlocuteurs travaillant dans leur enceinte pousse souvent à des positionnements en porte-à-faux. En effet, le représentant salarié de l'EE n'est mandaté que par sa qualité de « salarié local », souvent sans mandat effectif de délégué ni de représentant du personnel. Et dans ce collège, la confusion des rôles est fréquente entre « représentants du personnel » et « représentants du contrat ». De plus, le collège salarié est lui aussi marqué par des relations de dépendances commerciales : parmi les élus des CHSCT, certains agents de l'EU ont fréquemment une relation fonctionnelle quasi-hiérarchique avec leurs collègues des EE, en particulier pour ce qui concerne les personnels de maintenance. Enfin, les simples prises de contact entre les différents membres de ce collège peuvent être entravées par des représentations biaisées les uns des autres, ou par la méconnaissance que les sous-traitants ont de l'organigramme de l'EU ou de ses pratiques syndicales.

L'enquête montre donc des collèges salariés pour le moins morcelés, parfois même hiérarchisés, au sein desquels la construction d'une parole collective ne va pas de soi.

Un important travail de filtrage en réunion préparatoire

Seul l'un des deux CHSCT où a été réalisée l'enquête bénéficie d'une réunion préparatoire formalisée. Il s'agit d'une disposition dérogatoire accordée aux élus par le chef d'établissement. Ce dispositif repose en grande partie sur l'impossibilité, constatée par tous, des salariés sous-traitants de s'exprimer librement dans l'instance ordinaire.

La réunion préparatoire observée révèle un travail de codification des propos des salariés sous-traitants afin de les rendre audibles en réunion plénière. En effet, les élus du CHSCT ordinaire, qui s'instituent en représentants de leurs collègues sous-traitants lors de la réunion plénière, instaurent un système implicite de filtre. Ils trient d'abord dans ce qui est exprimé en réunion préparatoire ce qu'il est possible, de leur point de vue, de développer en plénière. Ils reformulent ensuite ces propos de façon audible par leur direction, selon des codes de langages rodés en particulier dans le CHSCT ordinaire.

Ainsi, par exemple, près de la moitié du temps de la réunion préparatoire a été consacré à des discussions riches autour d'interprétations différenciées des autorisations de travail dans l'usine. Les sous-traitants, s'exprimant visiblement sans entrave sur ce point, ont demandé une meilleure adéquation entre leurs EPI et le danger auquel ils sont soumis. Cette réunion a également été l'occasion de donner des explications sur le fonctionnement de la procédure d'autorisation, et d'échanger des expériences entre salariés de l'EU et leurs collègues sous-traitants travaillant dans différentes unités de l'usine. Tous rendent compte d'une procédure complexe, appliquée avec une part d'interprétation variable en fonction des personnels d'encadrement et des ateliers. Au final, les délégués du CHSCT semblent avoir soulevé deux dysfonctionnements dans ce que rapportent leurs collègues sous-traitants. L'un concerne la sûreté des installations: le travail systématique en cagoule à adduction d'air sans mesure de l'atmosphère dans le réservoir (par souci d'économie de l'EU) pourrait cacher un mode dégradé de fonctionnement. L'autre porte sur la sécurité des personnels: la règle de deux salariés « guetteurs » pour un salarié travaillant en atmosphère dangereuse ne semble pas appliquée partout de façon stricte ni équivalente. Ces dysfonctionnements donnent lieu à trois revendications orales formulées ainsi: 1/ mesure systématique d'atmosphère dans les réservoirs s'il y a utilisation de cagoules, 2/ demande de deux « guetteurs » systématiques en situation de danger et 3/ des EPI adaptés au niveau de danger constaté.

En réunion plénière, lorsque ce point est abordé, on observe tout d'abord que le rôle de la direction de l'EU consiste essentiellement à rappeler la procédure normée plus qu'à la discuter pour tenter de comprendre les différentes manières dont elle est appropriée dans son établissement. Ensuite, sur les trois revendications qui semblaient stables lors de la réunion préparatoire, seule la dernière a été formulée explicitement à plusieurs reprises par différents délégués. Le premier point (la mesure d'atmosphère) a également été évoqué, mais par un délégué sous-traitant ce qui a rendu de fait le propos inaudible par la direction de l'EU. Quant au second (les guetteurs), il avait été formulé à l'écrit et n'a pas été repris à l'oral. Enfin, on relèvera que, sur ce dossier sur lequel quasiment tous les salariés sous-traitants s'étaient exprimés en préparatoire, seul l'un d'entre eux - d'ailleurs protégé par un statut de délégué du personnel - a pris la parole.

Ainsi en CHSCT élargi, la parole des délégués, internes et plus encore sous-traitants, semble constamment filtrée, autocensurée et largement contenue. Du coup, l'expression du travail réel et sa confrontation à la prescription, de même que le retour d'expérience, qui sont pourtant les objec-

tifs affichés des CHSCT élargis, y perdent considérablement en finesse et en richesse d'expression. Toutefois, malgré les mécanismes de filtrage observés, cette réunion préparatoire semble importante à généraliser, parce qu'elle est ressentie comme le lieu d'une libre parole et qu'elle est perçue par les délégués comme un lieu où créer une solidarité entre les salariés de statuts différents sur le site.

Une instance en devenir si les salariés s'en saisissent

On peut au final s'interroger sur le devenir des CHSCT élargis. Pour les directions des EE et EU, qui y sont plutôt en position de force, ces assemblées, bien que très investies formellement, sont en même temps vécues comme redondantes et moins précises que les réunions mensuelles de suivi de contrat, dans lesquelles elles se retrouvent.

Pour les personnels, tous statuts confondus, il leur reste encore probablement à construire ensemble un véritable projet pour cette instance élargie, plus ambitieux que simplement celui de libérer la parole. Par exemple, autour du travail vivant et de sa confrontation au travail prescrit dans ces entreprises fortement contraintes; en instaurant des visites communes qui soient des temps d'observations et d'échanges sur les façons de faire et non seulement des inspections; ou encore en constituant des groupes réunissant salariés internes et sous-traitants qui puissent tout au long de l'année approfondir ensemble tel ou tel objet. Un tel projet nécessite certainement davantage de moyens que ceux mis à la disposition des CHSCT élargis existants. Il nécessite surtout de faire reculer la part de la relation commerciale dans l'organisation du travail industriel, afin de retrouver une dynamique de réciprocité dans la négociation d'un équilibre acceptable pour les salariés, entre le niveau de sécurité qui les protège et la rentabilité qui est exigée d'eux. ●

1. Le plan d'opération interne (POI) est mis en place par l'industriel et il est déclenché en cas de sinistre. Il a pour objectif de définir son organisation et les moyens propres adaptés permettant de maîtriser un accident circonscrit au site.

POUR EN SAVOIR +

- COUTROT Thomas, *Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en France: une analyse empirique*, Travail et emploi, n°117, 2009/1, pp. 25-38.
- DUCHÊNE François, *Sous-traitance et CHSCT élargi. Étude de cas dans deux sites classés « Seveso » de la vallée du Rhône*, EVS-RIVES - ENTPE, rapport final pour l'INRS, Septembre 2012.
- GRANAUX Sonia, *Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les établissements de fabrication de produits chimiques. Étude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue*, Thèse de doctorat en Sociologie, THEBAUD-MONY A. (dir.), EHESS, Paris, novembre 2010.