



Retour sur la 2ème journée

La deuxième session de l'Espace Santé Conditions de Travail des Hauts-de-France a été organisée le 26 janvier 2023. Elle a réuni des présidents, des secrétaires ainsi que des acteurs ressources de CSA de la fonction publique en Région.

Retour sur la deuxième journée

Objectifs de la deuxième journée :

- Comprendre et être capable d'expliquer l'évolution des instances
- Percevoir les opportunités et les difficultés liées à cette réforme
- Construire, au cours de cette journée, un guide/cadre de référence pour la mise en place du CSA
- Suite à cette journée, être en capacité de se projeter, avec cette nouvelle organisation en CSA, sur une situation concrète

Le programme en 4 temps :

- La réforme des instances (perceptions, points clés),
- Pour un passage en CSA facilité (anticiper les difficultés, saisir les opportunités puis se projeter sur cette 1ère année),
- Des démarches et outils (jeu « sexisme sans façon », un peu de théorie),
- Des démarches et outils, suite (de la théorie à la pratique, une démarche type)

Livrable final des 3 sessions : la formalisation d'un outil, une sorte de guide pratique du CSA avec des propositions de démarches, d'outils... issus de nos journées de travail en commun

Les CSA représentés :

- Académie d'Amiens
- Académie de Lille
- CNRS
- DDTM
- DREAL

Pour Démarrer

Un bref rappel du J1

- La description de vos CHSCT (en 180 secondes)
- Les freins et leviers de réussite du fonctionnement du CHSCT
- Le partage d'un cadre de référence : regard sur le stress au travail autour du cas de Camille et quelques outils d'analyse
- Les attentes pour la suite

La réforme des instances (perception, points clés)

La perception

Chaque participant a noté les éléments saillants de la réforme (de son point de vue). Ces éléments ont été regroupés par les animateurs.

Les points clés de la réforme

Les animateurs ont présenté les points clés de la réforme, en se basant sur le Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics d'état :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042545890/>

La réforme : opportunités et difficultés

Les participants ont été répartis en 2 groupes, puis chaque groupe a présenté les risques et les leviers pour les limiter ; ainsi que les opportunités de cette nouvelle organisation.

Extrait de ce travail :

Les opportunités	Comment s'en saisir ?
<p>Echanges moins cloisonnés</p> <ul style="list-style-type: none">> Gains d'efficacité et moins « d'effets boomerang » entre les instances.> Rapprocher les sujets économiques et sociaux, santé> En lien avec la QVT qui est sur les 2 aspects.	<ul style="list-style-type: none">> Pilotage et régulation> Mutualisation des informations> Echanges fluides pour préparer les odj...> Echanges qui permettent de construire une confiance mutuelle> Se saisir pleinement des questions de travail, des questions de fond sur l'objet travail
<p>Formations</p> <p>Pour faire monter en compétence les membres des CSA (direction et membres du personnel).</p>	<p>Formations par rapport aux thématiques, la réglementation, les méthodes de travail...</p> <p>Formations communes pour favoriser la connaissance entre acteurs, l'appréhension des rôles respectifs, la construction commune du dialogue social</p>
<p>Construire un CSA « sur mesure »</p> <p>En s'appuyant sur les réalités de terrain</p> <p>Ajustements permis par la liberté laissée dans la nouvelle réglementation.</p>	<p>Profiter de ces changements pour interroger ses pratiques au lieu d'être dans une simple continuité :</p> <ul style="list-style-type: none">> Diagnostic partagé sur le CHSCT)> Travail sur les objectifs> Réflexion sur les moyens> Travail sur les conditions de réussite du dialogue social> Préciser des règles de fonctionnement, au-delà des seuls aspects réglementaires dans le règlement intérieur> Ne pas se limiter au socle légal
<p>Représentants de proximité</p> <p>Favoriser une proximité avec les salariés</p>	<p>Prérogatives définies et moyens précisés</p> <p>Rôle de capteurs locaux</p>

Les risques	Comment les limiter
<p>Fréquence des réunions moins importante</p> <p>Difficile suivi des sujets</p> <p>Moins de temps</p> <p>Réunions devenues plus longues et plus difficiles à préparer</p>	<p>Augmenter la fréquence des réunions par rapport au minimum imposé (noter dans le RI)</p> <p>Travail préalable commun sur l'ordre du jour</p> <p>Priorisation : réflexion sur les questions prioritaires à traiter (en lien avec les réalités du travail et du terrain), les points qui nécessitent de l'information, les consultations et avis... / et les points nécessitant un travail spécifique (analyses de terrain, enquêtes, mobilisation de ressources externes...)</p> <p>Ne pas se couper de ressources externes et internes</p> <p>Associer régulièrement les suppléants aux réunions</p> <p>Réguler la part dédiée aux réclamations individuelles et collectives par rapport aux autres sujets</p> <p>Faciliter les échanges informels, prévoir divers espaces de dialogue</p>
<p>Perte des sujets sociaux santé dans l'ensemble des sujets abordés</p>	<p>Se focaliser sur les objets du travail : cela amènera aussi les sujets sociaux et de santé</p> <p>Les membres titulaires des Formations Spécialisées participent au CSA : ils ont la possibilité de donner de la visibilité aux actions concernant les SCT.</p>
<p>Perte d'expertise concernant les aspects SCT dans le CSA</p>	<p>Les membres titulaires des Formations Spécialisées participent au CSA. En étant formés sur les thématiques SCT, ils pourront apporter leur expertise</p>



La restitution complète de ce travail est en annexe et sera reprise dans le guide.

Retour d'expérience du privé :

Le dialogue économique ET social plus que jamais incontournable

Articuler les sujets de santé au travail aux questions stratégiques et économiques de l'entreprise est l'ambition originelle du CSE (les promesses du CSE). Concevoir un CSE « sur-mesure » pour un dialogue social qualitatif. La mise en place du CSE peut être une opportunité pour faire un état des lieux du dialogue social, permettant d'identifier les enjeux pour les acteurs de l'entreprise et les sujets prioritaires.

Articuler le CSE avec d'autres espaces de dialogue

Le CSE afin de jouer pleinement son rôle ne peut être considéré comme une instance isolée, mais doit au contraire s'inscrire dans une organisation globale de dialogue qui articule les espaces de dialogue institutionnels et les espaces informels professionnels.

Promouvoir la santé au travail

Le traitement des questions de santé au travail requiert un ancrage dans les réalités du travail et une proximité avec les salariés.

Suivre les projets de l'entreprise en partageant une information de qualité

La capacité des acteurs du CSE à échanger de manière constructive et éclairée autour des enjeux stratégiques à court, moyen et long terme dépend en grande partie de la qualité de l'information partagée.

Former les acteurs du dialogue social

Le travail au sein du CSE constitue une nouvelle démarche, plus vaste que celle qui existait jusqu'à présent. C'est pourquoi la formation de tous les membres, tant l'employeur que les représentants du personnel, est essentielle pour un CSE efficace.

Un point de vigilance :

L'individualisation du rapport au travail (« un défi pour le syndicalisme, pour reprendre le titre d'un article de Philippe Davezies in « politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe ETUI Policy Brief », N° 3/2014), pour souligner l'impact du télétravail dans le fonctionnement des entreprises et par conséquent du CSE. Mais aussi l'usage des outils numériques (la visio par ex) dans le fonctionnement du CSE (élément à discuter).

Des éléments de retour d'expérience du secteur privé sont également en annexe ainsi que le point de vue du réseau Anact-Aract (« penser le fonctionnement du CSE, leçons d'une crise » Automne 2020)



Pour un passage en CSA facilité

A partir des constats faits, les 2 groupes ont imaginé une feuille de route 2023 pour un passage en CSA facilité, avec les phases essentielles. Se projeter (la feuille de route idéale) :

Groupe 1

- > Dès le 1er février mis en place d'une formation pour le CSA, une formation-action
- > Le 1er CSA : les modalités de fonctionnement
- > Flash spécial sur la communication en mars
- > Faire aussi des mini évaluations avec les organisations syndicales
- > Les sujets sont sur les conditions de travail, droit à la déconnexion... sur les sujets de travail

Groupe 2

- > Travail sur le RI avant la mise en place des instances CSA et la Formation Spécialisée
- > Installation du CSA
- > Les sujets pour la Formation Spécialisée : désignation secrétaire, RI finalisé, présentation du programme annuel de prévention, planification des visites et groupes de travail, les thèmes
- > Formations
- > Fin d'année : se projeter et réaliser le planning de l'année suivante (CSA, FS + GT)

Démarches et outils :

Jeu « sexisme sans façon »

Dans un premier temps l'ensemble des participants s'est installé autour d'une table pour une partie de jeu. A partir des situations de travail ordinaires, l'objectif pédagogique du jeu était de reconnaître le sexisme au travail sous toutes ses formes.

Ce jeu a été l'occasion de riches échanges entre les participants. Ces échanges ont mis en évidence que les différentes manifestations du sexisme au travail sont à partager, discuter, nuancer avant de pouvoir agir.

Un peu de théorie

Représentations de métier et stéréotypes de genre : de quoi parle-t-on ?

A quoi sert un stéréotype ?

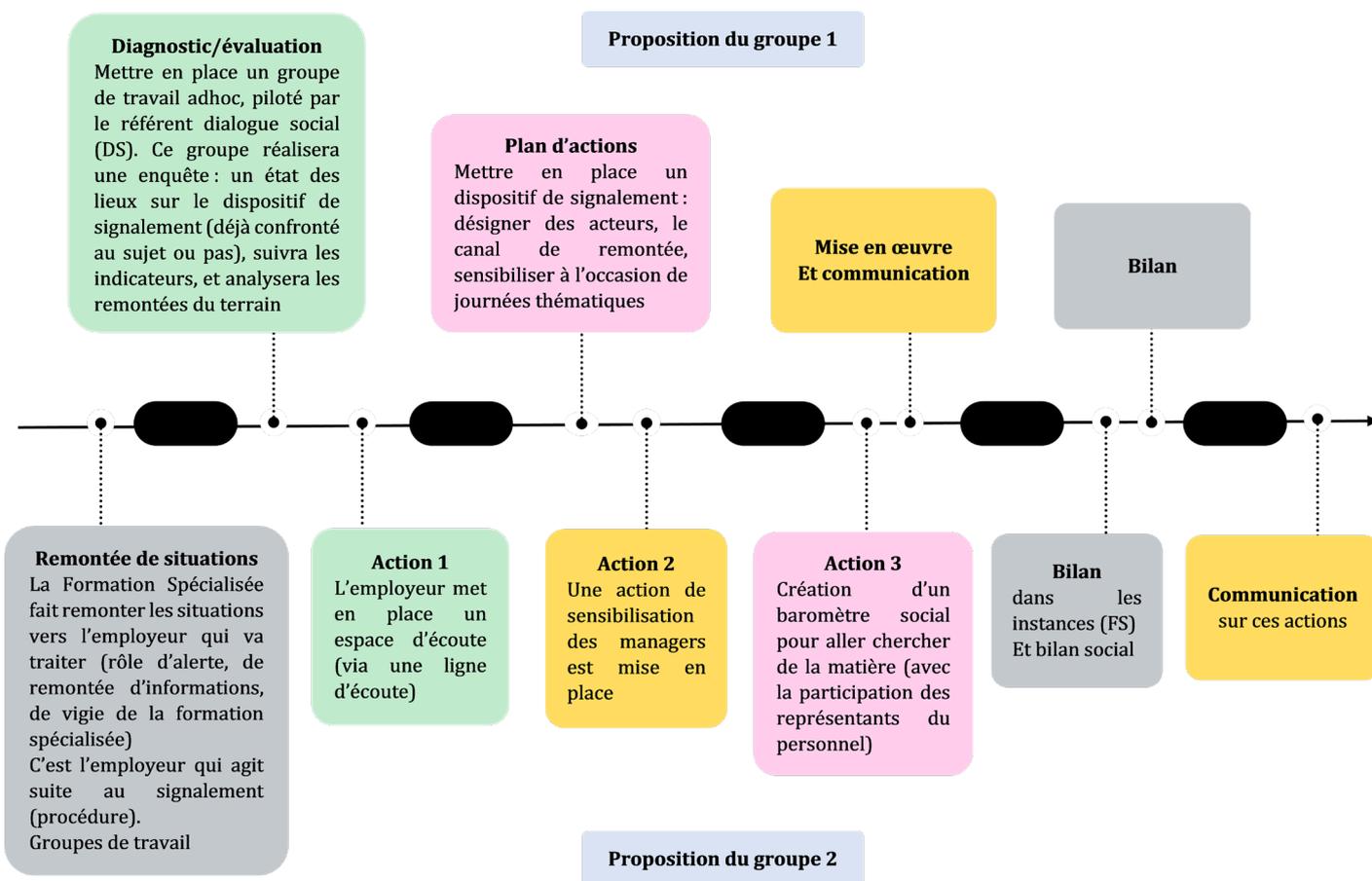
Comment repérer les impacts de nos représentations ?



De la théorie à la pratique : une démarche type

Puis les participants ont été répartis en 2 groupes pour réfléchir sur les actions à mettre en place pour prévenir collectivement le sexisme dans le cadre du CSA. Chaque groupe a ensuite présenté sa démarche « idéale » face à cette situation dans la nouvelle configuration.





Commentaire

Une démarche managériale qui s'articule avec le rôle de la formation spécialisée. En effet, cette démarche souligne tout d'abord la responsabilité de l'employeur, puis le rôle du management (en tant que relais de l'employeur). La formation spécialisée a le rôle d'alerte, de remontée des informations, de vigie et de suivi des actions.

Une démarche concertée et participative, qui associe l'ensemble des acteurs et qui s'appuie sur le travail réel.

Conclusion

Votre avis sur la journée, que retenir-vous en quelques mots ?

