

CHSCT inFO

FO Énergie et Mines – Secteur P2S – lettre n°8 – novembre 2010



Une obligation

L'évaluation des risques



L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés.

La finalité est de mettre en place les mesures de prévention allant de la suppression du ou des risques. Puis en priorité, par une mesure collective puis palliative comme le port d'Équipement de Protection Individuel (E.P.I.) qui va du casque à la chaussure de sécurité.

L'évaluation des risques est obligatoire depuis la loi 91-1414 du 31/12/1991.

Annuellement, voire si besoin à chaque CHSCT, FO s'attache à ce que les résultats des évaluations des risques apparaissent bien dans le Document Unique, qu'ils soient actualisés (risques nouveaux, évolutions techniques ou réglementaires...) et que les parades soient bien définies et mises en œuvre.

Notre site :

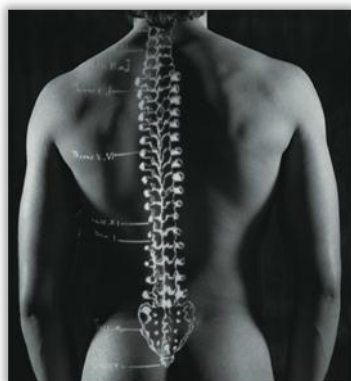
www.fnem-fo.org,

Nous contacter :

pierre.monfort@fnem-fo.org

CHSCT inFO

La manutention manuelle de charge : soulever/déplacer et pousser/tirer



« On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs » (R4541-2).

Si la manutention manuelle ne peut être évitée, l'employeur doit, après avis du médecin du travail, procéder à une évaluation des risques, celle-ci devant se retrouver dans le Document Unique.

AU-DELA DU CODE :

L'employeur dispose depuis décembre 2009 de la nouvelle norme NF X 35-109 comme outil d'aide à l'évaluation des risques, norme qui a été établie avec le concours d'experts des IEG.

Cette norme, en cohérence avec les Directives Européennes, ne fait plus de distinction entre les hommes et les femmes. Elle vise à prévenir des contraintes immédiates (risque accidents du travail) et à long terme (risque maladies professionnelles) en se fondant sur des prescriptions biomécaniques, physiologiques et psychophysiques du corps humain pour des adultes entre 18 et 65 ans. Son approche prend en compte, sur une période cumulée, la masse unitaire (supérieure à 3 kg) la distance, la hauteur, la profondeur, la fréquence et l'environnement de travail.

Elle définit **trois zones de risque** :

- Une zone acceptable, le risque est réduit pour le plus grand nombre de salariés voire tous.
- Une zone sous conditions, le risque est accru et une analyse approfondie est nécessaire.
- Une zone inacceptable, le risque est dangereux pour la santé. Il faut une réduction urgente des contraintes.

En avoir la connaissance, c'est lutter plus efficacement contre certains risques T.M.S.

Aussi **FO** demande que cette norme soit explicitée **en CHSCT** et que chaque membre en soit doté pour son application pratique.

ET LE CHSCT ?

Lors de la présentation du bilan annuel, le code du travail (R4612-7 alinéa 1) indique spécifiquement qu'un bilan des conditions de la manutention manuelle dans l'établissement doit être présenté.

Le CHSCT assure son contrôle sur les évaluations des risques, sur les conditions réelles subies, sur des propositions d'amélioration ou de mécanisation des activités et sur l'information et la formation faites aux salariés.

NE PAS OUBLIER :

L'article R4541-7 oblige l'employeur à veiller à ce que les travailleurs soient informés, lors des chantiers, des résultats de l'évaluation des risques. Pour tout travailleur susceptible d'avoir des activités comportant des manutentions manuelles (R4541-8), l'employeur doit faire bénéficier d'une information générale sur les risques mais aussi d'une formation essentiellement pratique « *adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations* ».

Pour aller plus loin :

- Code du travail R4641-1 à 11,
- Norme AFNOR NF X 35-109 de décembre 2009,
- Document INRS TJ 18 qui n'est pas à jour (ancienne norme),
- Normes ISO 11228-1 et 2 ou EN 1005.

EN BREF

Faute Inexcusable de l'Employeur et l'Amiante



Un Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) a de nouveau condamné EDF pour Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE) dans le cas de contamination à l'amiante. Les sommes à verser vont de 31.000 à 310.000 €.

Sur le site d'Arjuzanx (Landes), 69 FIE ont été reconnues dont 29 pour des victimes décédées.

En ces cas, une reconnaissance « de fait » par EDF permettrait d'éviter une longue procédure aux salariés et aux familles concernés et donc des démarches fastidieuses et pénibles.

Le bulletin de vote TOUT COMPRIS



Le vote sans clause cachée ni arrière-pensée

Commissariat
Centre avenir
www.fnem-fo.org

Défendez-vous Rejoignez-nous FO Énergie et Mines

Construisons
notre avenir

www.fnem-fo.org

Fiche Pratique

Mise en place du CHSCT

Dans les IEG, le CHSCT est renouvelé suite aux élections des CE et DP. Le collège désignatif se réunit dans les 15 jours qui suit la fin du mandat du précédent CHSCT.

Etre élu au CHSCT ?

La seule condition pour être éligible est de faire partie de l'effectif de l'établissement.

NB :S'il comporte plus de 500 salariés et plusieurs CHSCT, un salarié peut être désigné comme membre d'un des CHSCT et ceci sans être rattaché au secteur d'activité du CHSCT (Soc 17 avril 1991).

Les modalités de l'élection (appel à candidature, date élection,...) sont fixées par le collège désignatif et non par l'employeur (cass. 21/11/1990 et 26/09/2002).

Le collège désignatif

Convoqué par écrit par l'employeur, le collège désignatif est composé des Représentants du Personnel en CE et des Délégués du Personnel titulaires et les suppléants.

Seuls les titulaires votent. En cas d'empêchement d'un titulaire, c'est son suppléant qui votera (cass. 17/03/1998).

Le premier acte du collège sera d'élire son secrétaire de séance.

Mode de désignation

Les membres CHSCT sont désignés par voie d'élection. Le vote réel est obligatoire et toujours sous enveloppe à bulletin secret (si main levée : nullité de la désignation (cass. 25/11/1998)).

L'ensemble du collège désignatif vote pour les candidats des collèges « exécution » et « maîtrise – cadres » (cass. 14/03/1989).

L'employeur ne participe pas à la désignation.

Sa présence éventuelle, ou d'un de ses représentants, doit impérativement respecter une obligation de neutralité (cass. 17/03/1998).

Une histoire de calculs :

(cass. 28/02/1989 et 13/02/2003)

Les représentants CHSCT peuvent être désignés par consensus (accord unanime du collège désignatif) sur une liste comportant exactement autant de candidats que de sièges à pourvoir.

Sinon, le collège s'exprimera par vote par scrutin de liste avec la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un tour. Une liste peut comporter un seul nom mais pas plus que le nombre de sièges à pourvoir. En cas d'égalité, c'est le plus âgé qui est élu.

Un exemple : 6 sièges sont à pourvoir, avec 18 votants pour 3 listes, le quotient électoral est égal à 18/6 soit 3.

Si la liste A a 6 voix celle-ci obtient 2 sièges

Si la liste B a 10 voix elle obtient 10/3 soit 3 sièges

Si la liste C a 2 voix elle a 0 siège.

Le dernier siège à pourvoir est calculé à la plus forte moyenne soit :

Pour la liste A $6 / (2+1) = 2$, la liste B $10 / (3+1) = 2,5$ et liste C $2 / (0+1) = 2$. Le sixième siège est en ce cas attribué à la liste B.

Et après ?

Le secrétaire de la réunion établit le procès-verbal et le remet au chef d'établissement. Celui-ci l'adresse sous 8 jours à l'inspecteur du travail. La liste des Représentants au CHSCT est affichée en précisant leurs lieux de travail habituel.

En cas de contestation, c'est le Tribunal d'Instance qui statue. Les contestations, qui peuvent être émises sont recevables dans un délai de 15 jours à partir de la désignation (R236-5-1).



Pour en savoir plus :

Code du travail L 4613-1 à 4 et R 4613- 1 à 12

La jurisprudence très dense sur le sujet : cour de cassation (cass.)