alteo
l'expertise CHSCT

Santé
Sécurité
Solidarité

Comprendre la souffrance au travail et **vous aider à la combattre**



Les JDS

Alteo en bref

- Création du cabinet en 2013 par Lydia Couchaux,
  experte CHSCT depuis 10 ans
- 6 experts-consultants
- Membre du réseau Les JDS

Plus d'infos :

http://www.cabinet-alteo.fr



Télécharger



Télécharger

1

Santé et sécurité au travail : **quelques éléments de contexte**



1er constat

la réglementation de la santé et sécurité dans l'entreprise est en pleine évolution



Évolution de la législation
(simplifiée) :

- **1982 :** création du CHSCT (loi Auroux)

- **2017 :** suppression de fait du CHSCT, par les ordonnances Macron.
  Il sera en effet « fusionné » avec le Comité d'entreprise dans une nouvelle instance :
  le CSE, Comité social et économique.

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, **une Commission de santé,** sécurité et des conditions de travail (SSCT) **sera obligatoirement créée au sein du CSE.**

- **À noter :** la mise en place du CSE au sein des entreprises se fera au terme des mandats d'élus en cours et au plus tard en déc 2019.

2e constat

la santé et la sécurité au travail s'individualisent

Le psychologue Yves Clot parle d'une approche hygiéniste du monde du travail :
les risques psychosociaux transforment la fragilité des situations en fragilité des personnes.

Dans ce contexte, depuis plusieurs décennies, **le rapport au travail s'individualise,** par exemple pour :

- les objectifs à réaliser ;
- les diverses formes d'évaluations
- la gestion du temps face à la charge de travail ;
- la nomadisation ;
- l'évolution salariale ;
- etc.

Le choix Alteo :
Nous menons donc des observations qui refusent cette approche individualisée au travail.

Analyse du psychologue Yves Clot

extraits

On ne dit plus un salarié, on dit un collaborateur, comme si dans l'entreprise tout le monde était égal. On ne dit plus licenciement, mais plan de sauvegarde de l'emploi. ***Une façon de lutter contre l'hypocrisie d'une société qui gomme les conflits sociaux pour ne pas avoir à les aborder...***

Le vocabulaire est glissant parce qu'il traduit une angoisse sociale d'appeler les choses par leur nom. *Il y a quelque chose de profondément déréglé dans le travail. On assiste alors à une obsolescence programmée des mots. On passe des plans d'action contre les risques psychosociaux à la qualité de vie au travail, et* ***pendant ce temps les symptômes s'aggravent***

3e constat

les entreprises et les directions RH masquent la réalité

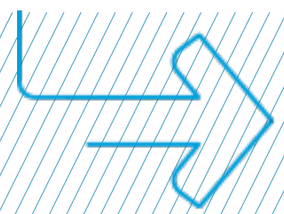


Pour décrire les conditions de travail et influer sur elles,
les entreprises et les directions RH ont fait le choix de parler
de **« qualité de vie au travail ».**

Cela leur permet :

- de ne pas aborder les questions de l'organisation du travail ;
- de nier les risques collectifs ;
- d'individualiser le rapport au travail (derrière un « ressenti » de chacun) ;
- d'utiliser « qualité de vie » individuelle comme levier de performance.

→ Approche inopérante pour nos interventions en faveur de la santé et de la sécurité des salariés.



Le choix Alteo : *C'est le choix du réel ! Notre mission nous amène avant tout à analyser les vraies situations sous l'angle de risques (corporels, psycho-sociaux) pour comprendre et combattre la souffrance au travail.*



Ce qu'Alteo
vous apporte



Une vision systémique

Notre approche est centrée sur la résolution des problèmes par le **changement organisationnel.**

Nous sommes convaincus qu'un grand nombre de problèmes liés au travail peuvent être résolus en **intervenant sur l'organisation de l'entreprise.**

Une expression résume notre approche :

Analyser **L**e **T**ravail **E**t l'**O**rganisation

Au service exclusif des salariés…

Nous travaillons **exclusivement pour le CHSCT et les élus !**

Nous intervenons sur le champ de **la santé** et de **la sécurité** dans tous les secteurs d'activité.



Nos 3 types de missions

Les experts Alteo peuvent intervenir sur les missions suivantes :

Projet important

En cas de **modifications significatives des conditions** de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Exemples concrets :

- modification de la durée et de l'organisation du temps de travail
- nouveau système d'évaluation des salariés
- nouveau système de rémunération
- déménagement
- etc.

Risque grave

Lorsque des événements ou incident, révélés ou non par **un accident du travail, une maladie professionnelle** ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Exemples concrets :

- alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et des modifications importantes dans l'organisation du travail
- symptômes de la dégradation de la santé au travail (burn-out, augmentation de l'absentéisme, turn over important, etc.)
- agressions de salariés par le public
- etc.

Étude paritaire

Lorsque les élus sont d'accord avec la direction pour confier à un intervenant extérieur un sujet à investiguer :

Exemples concrets :

- élaboration d'un plan d'action relatif aux risques psychosociaux
- analyse de la charge de travail
- construction d'un document unique d'évaluation
- etc.

Des expertises pluridisciplinaires

Nous mobilisons plusieurs types d'expertise pour profiter du regard et des éléments méthodologiques de plusieurs disciplines.

- Les analyses sont plus justes
- Les recommandations sont plus adaptées.

Le sociologue

examine le travail sous l'angle du groupe / collectif de travail (organisation, code, habitudes, contraintes…).

Son objectif :
donner de la méthode et du sens dans nos investigations.

L'ergonome

analyse l'adéquation des outils et de l'environnement de travail.

Son objectif :
garantir le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité par le plus grand nombre.

Le psychologue

s'attache à comprendre et à expliquer les processus psychiques mis en jeu dans l'activité.

Son objectif :
aider un collectif professionnel à surmonter les difficultés du travail, si possible en faisant évoluer le travail pour l'adapter à l'homme (et pas l'inverse).

Qui peut nous missionner

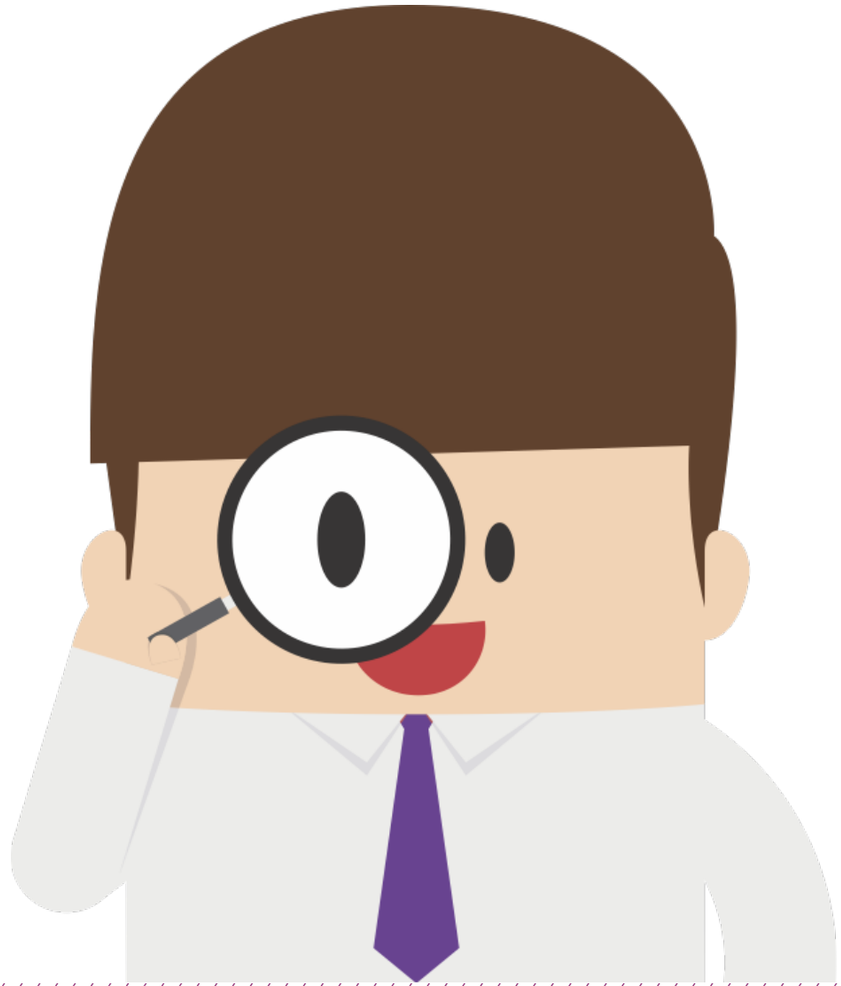
Aujourd'hui, **le CHSCT nomme un expert CHSCT :**

- suite au signalement d'un **risque grave** (révélé ou non) pour la santé des salariés ;
- après l'analyse d'un projet de la direction **impactant les conditions de travail et la santé/sécurité des salariés ;**
- en cas de mission paritaire, c'est une **codésignation.**



L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise auprès du TGI. Le CHSCT peut alors avoir recours à un avocat (payé par l'employeur) pour se défendre.

La méthodologie Alteo : **pragmatisme & rigueur**



Une méthodologie rigoureuse

en 3 étapes

1 Instruction de la demande

- formalisation structurée de la demande motivant la mission
- rédaction de la convention d'expertise en concertation avec les élus

2 Recueil et analyse des informations

- collecte d'indices objectifs et de données factuelles (situation réelle, documents de l'entreprise, facteurs émotionnels…)
- analyse des informations pour en dégager des thématiques pour construire une photographie de la situation.

→ Échange avec les élus sur notre proposition de plan de rapport pour lancer la rédaction.

3 Rédaction du rapport avec proposition de recommandations

- écriture du document par nos experts
- proposition d'une série de recommandations pragmatiques à la direction pour améliorer la situation qui a motivé notre mission.

→ Présentation des recommandations au cours d'une réunion de restitution en présence de toutes les parties.

Une méthodologie pragmatique

qui part de la réalité du terrain

- Notre approche s'inspire de la méthodologie d'enquête de la **sociologie**.
  une problématique nous est soumise.
- nous menons une **enquête sur le terrain** pour déterminer les causes et les solutions à envisager.

Outils méthodologiques les plus utilisés :



Séries d'entretiens structurés, semi-directifs individuels (1h30) ou collectifs (2h30 - 3h)



Observations en situation réelle de travail (ouvertes ou systématiques - à partir de grilles des observables)

Notre métier n'est pas l'audit.

L'audit a pour objectif de mesurer la conformité d'une situation ou d'une pratique relativement à un ensemble de normes (par exemple une norme ISO sur la qualité).

Une méthodologie globale…

qui permet une investigation en profondeur des situations

En plus des enquêtes terrain, **nous utilisons le maximum d'indicateurs possible.**
Nous nous chargeons de demander ces documents aux Directions.

les PV CHSCT

le DUERP
(Document unique d'évaluation des risques professionnels)

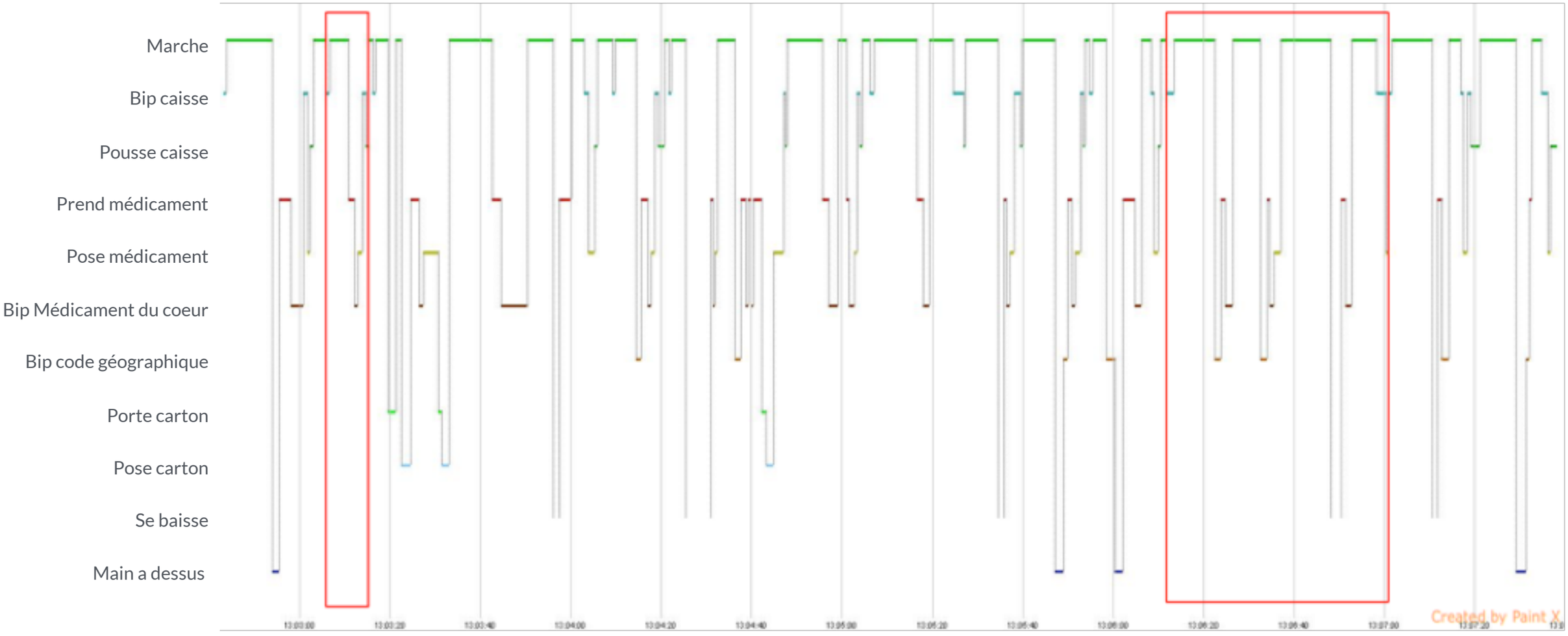
les arrêts maladie

l'absentéisme

Cette investigation en profondeur est indispensable pour relever les indicateurs réels qui permettront de poser le diagnostic.

Exemple d’un graphe d’observation

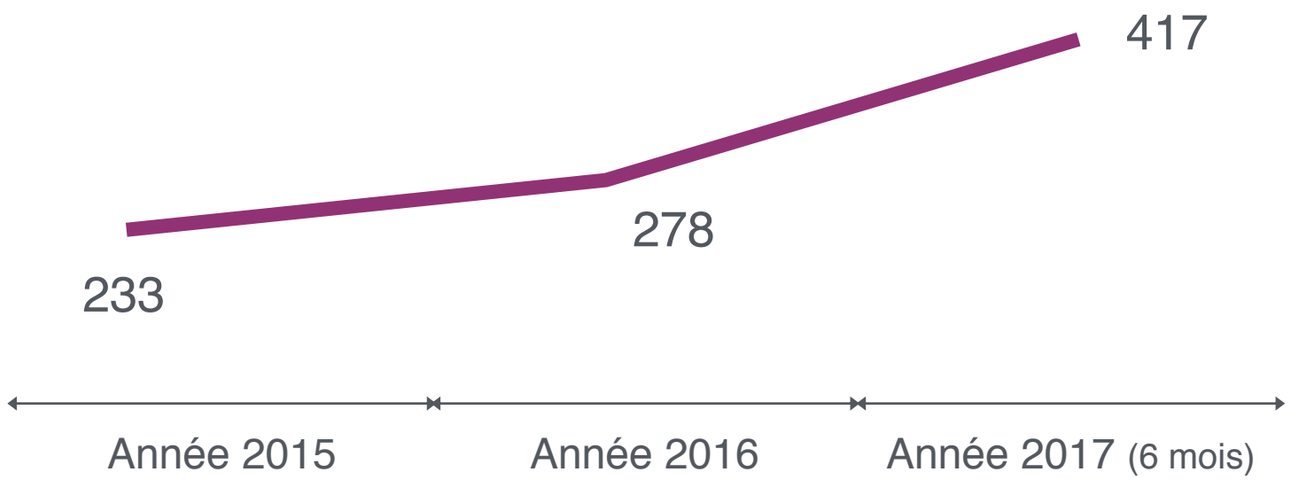
de l’activité



Exemple d'analyse d'absentéisme

Évolution du nombre de jours d'arrêt maladie sur 2,5 ans

Source : Fichier Maladie



D'après nos premières analyses, on observe une **nette augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie sur 3 ans.** Entre 2015 et 2016, la croissance du nombre de jours est de 19% et de 79% entre 2015 et 2017. Ainsi, en juin 2017, **il existe près d'1,5 fois plus de jours d'arrêt maladie qu'en 2016 en année pleine.** Cette augmentation est importante à prendre en compte, en comprendre l'origine est déterminant au regard de l'ampleur.

Une garantie d'objectivité

Bénéfice n°1 pour les élus et CHSCT

Pour mener les entretiens…

Nous réalisons nous-mêmes l'échantillon nous permettant d'être le plus représentatif la situation posée. Notre échantillon est composé selon les critères factuels habituels (sexe, âge, métier…).

- nous refusons l'échantillon fourni pas la direction ou par le CHSCT.
- les élus ne sont pas inclus dans l'échantillon (puisqu'il sont les donneurs d'ordre)

Nous ne participons pas à la mise en œuvre des recommandations que nous avons nous-mêmes proposées.

La force d'un réseau

Bénéfice n°2 pour les élus et CHSCT

Si nécessaire, nous pouvons faire appel à des avocats et à des économistes du réseau Les JDS pour nous aider.

Avocats

Les avocats du réseau prennent en charge la **sécurisation** de la mission en cas de contestation de sa légitimité par l'employeur.

Les avocats permettent une **qualification juridique** des faits constatés sur le terrain.

Économistes

Ils mettent en perspective nos analyses sous un **angle économique et financier.**
Ils mesurent **l'impact de nos recommandations** pour l'entreprise.

Cela sera utile aux élus lors de la négociation avec l'employeur au sujet des changements à mettre en œuvre.

Grâce au réseau Les JDS :

- les expertises sont globales ;
- les propositions sont mieux articulées ;
- les argumentations sont mieux construites face à la direction.

Un résultat exploitable par les élus (1/2

Bénéfice n°3 pour les élus et CHSCT

Pour combattre la souffrance au travail, les élus doivent s'approprier au mieux le résultat de notre mission (analyses, recommandations).



Nous choisissons les axes de travail avec les élus, dès le démarrage de la mission



Nous partageons notre rapport avec les élus avant la réunion de restitution.

- vous en avez une meilleure compréhension avant la réunion (le rapport n'est pas changé après la phase préparatoire)
- **nous vous aidons à définir une stratégie de négociation** avec les Directions. Exemples concrets : quels arguments mettre en avant ? quel point peut être concédé pour obtenir un autre avantage plus conséquent ? …



Nos recommandations sont des propositions concrètes d'amélioration. Elles sont directement applicables. Cela donne aux élus des éléments tangibles à négocier avec la direction.

Un résultat exploitable par les élus (2/2

Bénéfice n°3 pour les élus et CHSCT

Pour rendre la réunion de restitution la plus fructueuse possible, nous envoyons notre rapport à l'avance au secrétaire et à la présidence du CHSCT (à la direction).



Notre déontologie nous interdit d'échanger directement avec la direction avant cette réunion. La préparatoire ne se fait qu'avec les élus.

Nous nous interdisons de mettre en cause les personnes en charge de la direction de l'entreprise. **Si des critiques sont émises, elles auront pour objet l'organisation elle-même** que la direction peut choisir d'améliorer. Notre expérience nous a prouvé que cette déresponsabilisation des personnes crée un climat plus favorable à la négociation.

L'indépendance...

Une valeur forte chez Alteo

Notre indépendance s'exerce de 2 façons.

Vis-à-vis des directions

Pas d'échange avec la direction durant la mission.

- En cas de besoin (pour réclamer des documents par exemple) :
  nous le faisons à travers les élus.

- Refus des suggestions de la direction sur la façon de mener nos investigations (échantillons, documents, etc.).

Vis-à-vis des élus

- pas d'élu interviewé dans le cadre des investigations ;
- pas de modifications du rapport après la phase préparatoire
- pas de mise en œuvre des recommandations préconisées ni de substitution aux élus lors des négociations

- Pas de syndicat qui nous « pilote ».

Indépendance, oui, mais pas neutralité...

Alteo en résumé

Qui nous sommes

Cabinet d'expertise CHSCHT qui ne travaille **que pour les élus et les CHSCT.**

Notre vocation

Combattre la souffrance au travail en vous dotant de vrais leviers d'action

Appui du réseau Les JDS

Analyse enrichie
Sécurisation des missions

Notre méthodologie

Approche systémique : **la méthodologie Alteo est objective et pragmatique.**
Nos consultants-experts rédigent des recommandations que peuvent s'approprier les élus pour **mieux négocier avec les Directions.**

Avec Alteo, vous avez des **moyens concrets de rééquilibrer le rapport de force pour combattre la souffrance au travail.**

Contact

alteo
l'expertise CHSCT

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

Site web Alteo

- Est agréé par le ministère du Travail en qualité d'expert auprès des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail pour réaliser des expertises dans le cadre de l'article L. 4614-12 du Code du travail ;
- Est un organisme agréé pour réaliser des formations auprès des représentants du CHSCT.

Les JDS