



CHSCT à l'hôpital : comment le rendre efficace et donc utile ?

Après maintenant plus de 30 ans d'existence à l'hôpital, le CHSCT devrait avoir atteint sa pleine efficacité. Malheureusement, celui qui devait être le moteur du travail sécurisé et apaisé, est devenu dans de trop nombreux endroits une scène d'affrontement, de suffisance, la scène de très mauvaises pièces de théâtre. Le pompon ou le record de l'imbécillité revient certainement à un gros Centre Hospitalier d'Eure et Loire où l'ordre du jour n'a pas compté moins de 84 points en une séance et où les comptes rendus ont été fait de manière audio en MP3 ! Heureusement, entre cet extrême affligeant et le rôle normalement constructif du CHSCT, il y a certainement un espace de travail qui permet de faire triompher l'intelligence collective et surtout, l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail des personnels hospitaliers.

Quatre ans c'est court pour être poly-compétent !

Le mandat d'un membre désigné au CHSCT est de quatre ans ! Cette période est courte pour acquérir les connaissances nécessaires afin de prévenir efficacement tous les risques inhérents à l'hôpital, à savoir : les risques **mécaniques, physiques, chimiques, biologiques, radiologiques, environnementaux et psychosociaux** !

Personne ne peut se prévaloir, sans formation spécifique, d'avoir les compétences nécessaires ! C'est pourquoi la structure CHSCT devrait s'attacher à construire son réseau de personnes ressources. Ce « comité d'experts » pourrait être saisi selon le sujet abordé. Ce devrait être la première négociation à mener au sein du CHSCT entre les représentants du personnel et le Président, chef d'établissement. Les dossiers abordés par les représentants du personnel pourraient s'enrichir si besoin de cette expertise.

Pour cela il faut accepter de ne pas tout savoir. Il faut s'entourer de compétences, savoir observer la réalité et non se réfugier dans de préjudiciables certitudes.

Nous pouvons aujourd'hui, devant le nombre très important de champ couvert par le CHSCT, s'interroger sur la nécessité d'augmenter le temps de formation des membres de cette instance.



Il faut faire confiance à l'intelligence des professionnels, des travailleurs !

C'est grâce à l'intelligence, à l'expérience et aux connaissances de celui qui effectue le travail réel, que l'agent pourra s'adapter aux circonstances imprévisibles qu'aucun protocole ne pourra anticiper.

De même, nier l'écart entre le travail réel et le travail prescrit revient à nier l'intelligence de celui qui malgré tout le réalise.

Lorsqu'un représentant du personnel vient exposer la matérialité des faits en cause dans un dysfonctionnement ou exposer le non-respect de la réglementation (écart entre la Loi et la pratique), il souhaite imposer la qualité comme première motivation du bon travail. Le bon travail c'est aussi la performance, mais également du mieux-être. Tout le monde peut y être gagnant.

Il faut accepter les représentants du personnel comme des miroirs du travail réel.

Trop souvent les directions ont une connaissance du travail réel par le seul prisme des cadres. Livrés à eux-mêmes car souvent soumis aux injonctions paradoxales du Directeur, les cadres se débrouillent comme ils peuvent. Leurs rares plaintes sont considérées comme de l'incompétence, de ce fait ils se taisent ! Tout va bien !

Les représentants du personnel sont en fait les vrais porteurs de la démarche qualité car ils sont les vrais témoins du travail réel. Vous en doutez ? Alors pourquoi passeraient-ils du temps, de l'énergie à porter sur la table des négociations les dysfonctionnements divers et variés du travail ?

Et les contraintes des directeurs !

On ne peut pas reprocher au président du CHSCT de ne pas prendre en compte nos conditions de travail, si nous n'intégrons pas les siennes ! Ecartelé entre les soucis des représentants du CHSCT d'améliorer la qualité des conditions de travail et le directeur de l'ARS qui est arc-bouté sur les économies à réaliser, le directeur a peu de marge de manœuvre ? Seul bon sens demeure.

C'est à ce bon sens qu'il convient de faire appel. Lorsqu'un projet se réalise, une restructuration, ou lorsqu'une direction d'établissement souhaite modifier une organisation du travail, le bon sens (*et la Loi*) voudrait que l'impact sur les conditions de travail des personnels soit mesuré.

Le projet ne peut porter atteinte à la santé et à la sécurité des agents sans engager la responsabilité pénale du directeur. Il sera seul pour l'assumer, sauf s'il démontre que les circonstances dans lesquelles il est placé ne lui ont pas permis de prendre les mesures adaptées. Il devra alors démontrer qu'il est dans l'incapacité de répondre à ses obligations. Dans ce cas, la victime pourra se retourner contre le vrai donneur d'ordre : le directeur de l'ARS ! C'est une évolution de responsabilité qu'il faut engager !

Au directeur Président de conclure.

Si le directeur est désigné sous le terme de Président au CHSCT, c'est parce qu'il n'exerce aucune autorité hiérarchique sur les membres de cette instance. Il préside et organise les débats. Comme pour les représentants du personnel, il serait utile que chaque Président de CHSCT puisse suivre une formation pour comprendre les enjeux essentiels du CHSCT. Ainsi tous les membres pourraient comprendre que le CHSCT est un formidable outil de dialogue et d'échange au service de la sécurité et de la qualité du travail et donc des soins.

Les présidents trouvent que les représentants du personnels sont trop vindicatifs et les représentants du personnel trouvent que les Présidents sont suffisants et méprisants.

Un peu moins de contestation, un peu plus de respect et le CHSCT pourra devenir efficace et donc utile.



<http://fo-sante.org/>