



AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CHSCT : QUELQUES OUTILS

Le présent recueil met à votre disposition des outils, construits par Aravis, la Carsat, la Direccte, l'OPPBTB et un médecin du travail, pour vous aider à rendre plus opérationnel votre CHSCT.

Ces outils ont été expérimentés dans le cadre d'une action d'accompagnement d'une dizaine de CHSCT ayant pour finalité de les aider à mieux assurer leurs missions de protection de la santé et d'amélioration des conditions de travail, en tenant compte des préoccupations de l'entreprise en termes d'activité ou de santé.

Le premier outil vous permettra de réaliser un état des lieux du fonctionnement global de votre CHSCT afin d'identifier des axes d'amélioration. Il peut aussi vous aider à trouver des pistes d'actions. Les suivants vous proposeront d'aborder plus spécifiquement la question des projets d'entreprise et le rôle que peut y jouer le CHSCT.

ARBORESCENCE

FICHE 1

Le fonctionnement du CHSCT : réaliser collectivement votre autodiagnostic

FICHE 2

Projets d'entreprise :

- Repères : la consultation du CHSCT
- Outil 1 : identifier les enjeux santé-sécurité-conditions de travail
- Outil 2 : comment les travailler en CHSCT ?

FICHE 3

Etudes ou diagnostics conduits par le CHSCT : comment les travailler ?

LE FONCTIONNEMENT DU CHSCT : RÉALISER COLLECTIVEMENT VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Cet outil invite à interroger le fonctionnement de votre CHSCT selon 11 thèmes. En choisissant pour chacun d'eux les situations types qui se rapprochent le plus de votre propre pratique, vous pouvez vous situer et envisager des pistes de progrès. Plus que le positionnement lui-même, ce sont les échanges suscités par le questionnement qui vous permettront d'établir un diagnostic partagé et d'identifier des progrès possibles.

Comme tout outil d'évaluation, celui-ci peut être utilisé périodiquement. C'est une occasion pour le CHSCT de prendre du recul sur son fonctionnement, d'identifier les évolutions auxquelles il est confronté, et de mesurer ses progrès.

Nous recommandons une réflexion collective autour de cet outil. Il peut par exemple être intéressant que chaque membre du CHSCT remplisse la grille individuellement pour ensuite comparer les positionnements proposés par les autres et les commentaires associés. Cela permet d'identifier rapidement les constats partagés mais aussi les éventuels écarts de perception entre membres, et de les discuter. Cet outil devient alors un support du dialogue social sur le fonctionnement même du CHSCT.

Concrètement, nous vous recommandons de :

- Organiser une réunion spécifique avec les participants habituels du CHSCT.
- Prévoir un temps suffisant : au moins 2h.
- Réfléchir aux modalités d'animation : choix de l'animateur, déroulement de la réunion, clarification des objectifs, animation favorisant la prise de parole et les échanges...
- Remettre l'outil aux participants et demander à chacun de donner son avis sur le niveau de fonctionnement du CHSCT, puis partager collectivement les différentes perceptions. Il est important que chacun argumente, et si possible, donne des exemples justifiant sa position, en particulier lorsque des écarts importants apparaissent entre les participants.
- Garder une trace écrite de l'évaluation et des principaux commentaires : cela sera utile si vous souhaitez réutiliser plus tard cette même grille.
- Dépasser les seuls constats en essayant de dégager des axes de progrès prioritaires et quelques actions concrètes associées.

Données d'entrées à renseigner pour l'analyse des pratiques de votre CHSCT

- Nombre de réunions CHSCT (ordinaires et extraordinaires) dans l'année :
- Les différents métiers de l'entreprise sont-ils représentés et à quelle hauteur ?
- Y a-t-il un animateur sécurité dans l'entreprise et est-il présent au CHSCT ?
- Y a-t-il des invités permanents au CHSCT et qui sont-ils ?
- Le taux d'absentéisme au CHSCT est en moyenne de 20, 40, 60% ?
- Le médecin du travail vient occasionnellement, souvent ou jamais ?
- L'inspecteur du travail, l'agent de la Carsat, ou l'OPP/BTP sont-ils sollicités ponctuellement sur des sujet précis ?

THÈMES	Veillez situer la manière dont votre CHSCT fonctionne pour chacun des thèmes, en surlignant la ou les pratiques dont vous vous rapprochez.	Si vous le jugez nécessaire, veuillez apporter des précisions	Données de type quantitatives
1 Le contenu des ordres du jour	L'ordre du jour anticipe les événements majeurs de l'entreprise : projets à venir, priorités basées sur un diagnostic santé global.	L'ordre du jour est rythmé par les obligations légales (mise à jour du document unique, bilan du médecin...).	Le nombre de sujets mis à l'ordre du jour est-il réaliste ?
2 La manière dont les sujets arrivent en CHSCT	Les sujets sont établis de manière partagée et anticipent les évolutions de l'entreprise.	Les sujets arrivent suite à une situation de crise (accident, incident...).	
3 Comment sont réalisées les missions de base du CHSCT : les accidents du travail (AT)	L'analyse partagée des accidents du travail, des accidents bénins et des maladies professionnelles (MP) enrichit l'évaluation des risques et le plan d'action global.	Les AT sont présentés en CHSCT par les représentants de la direction, sans que les élus aient réalisé d'analyse.	Nombre d'AT : Nombre d'AT analysés : Nombre d'AT avec actions :
4 Comment sont réalisées les missions de base du CHSCT : l'analyse des risques	L'analyse des risques partagée (élus, médecin du travail, président, salariés) qui intègre le travail réel, est réalisée tout au long de l'année pour anticiper les projets de l'entreprise, ainsi que les risques émergents. L'analyse est réalisée pour l'ensemble des activités de l'entreprise et des salariés (y compris l'intérim). Un plan d'action suivi y fait suite.	L'évaluation des risques, réalisée sur la majorité des activités de l'entreprise, est retranscrite dans le document unique, sans travail systématique sur le terrain ou avec les salariés. Un plan d'action y fait suite.	Effectif de l'établissement : Effectif couvert par les unités de travail identifiées dans le document unique : Pourcentage d'actions du programme de prévention réalisées (= plan d'action SST) : Délai moyen de réalisation des actions :
5 Comment sont réalisées les missions de base du CHSCT : la consultation de projets	Les projets, qu'ils soient techniques, de conception, ou d'organisation, sont présentés en CHSCT une ou plusieurs fois avant consultation. Ils intègrent les travaux de groupes de travail pluridisciplinaires et impliquent le terrain sur l'anticipation des risques.	Les projets sont présentés en CHSCT à titre d'information et sans consultation.	Nombre de projets mis en œuvre dans l'entreprise : Nombre de projets mis en œuvre avec des effets sur la santé, la sécurité et les conditions de travail : Nombre de projets présentés en CHSCT : Nombre de projets présentés en CHSCT et intégrant des avis avant mise en œuvre :
6 Le PV du CHSCT	Le PV du CHSCT est utilisé comme un compte-rendu de décisions et de suivi de projet. Il permet d'informer les salariés sur la situation de la santé de l'entreprise et les actions de prévention qui y sont liées.	Les PV du CHSCT n'existent pas toujours.	Nombre de PV CHSCT : Nombre de pages moyen des PV :

THÈMES	Veuillez situer la manière dont votre CHSCT fonctionne pour chacun des thèmes, en surignant la ou les pratiques dont vous vous rapprochez.			Si vous le jugez nécessaire, veuillez apporter des précisions	Données de type quantitatives
<p>7</p> <p>Visibilité du CHSCT</p>	<p>Les membres du CHSCT sont reconnus par les salariés qui font appel à eux. Le travail réalisé en CHSCT est diffusé par tout acteur de l'entreprise. Des salariés demandent à être tenus informés.</p>	<p>Les membres du CHSCT sont identifiables et ont l'habitude d'aller vers les salariés pour travailler sur les questions de santé au travail.</p>	<p>Les noms des membres du CHSCT sont affichés ; ils échantillent avec les salariés uniquement lors des inspections.</p>	<p>Les membres des CHSCT ne sont pas connus des salariés.</p>	
<p>8</p> <p>Communication entre les membres</p>	<p>Les membres se rendent disponibles pour travailler en amont sur des thématiques et pour suivre l'avancement d'actions.</p>	<p>Les membres ont l'habitude de travailler entre les réunions pour avancer sur les questions de santé au travail.</p>	<p>Les membres travaillent ensemble lors des visites d'inspections et lors des réunions trimestrielles.</p>	<p>Les membres échantillent uniquement lors des réunions de CHSCT.</p>	
<p>9</p> <p>Communication avec les acteurs externes</p>	<p>Les acteurs institutionnels (médecin du travail, Carsat ou OPPBTP, inspecteur du travail) sont sollicités en tant que ressources sur des sujets identifiés suffisamment à l'avance.</p>	<p>Les acteurs institutionnels sont informés à l'avance des travaux et des dates de CHSCT.</p>	<p>Les acteurs institutionnels sont convoqués dans les délais réglementaires.</p>	<p>Les acteurs institutionnels ne sont pas connus.</p>	
<p>10</p> <p>Travail au sein du CHSCT</p>	<p>Le CHSCT instruit des problématiques liées à la santé sur le long terme de manière partagée. Des groupes d'analyse pluridisciplinaires sont constitués pour permettre d'approfondir les instructions et discuter d'actions globales. Les problématiques à court terme et les problématiques récurrentes sont traitées en dehors des réunions de CHSCT.</p>	<p>Le CHSCT cherche à s'accorder sur la manière de travailler les questions de santé au travail. Seuls les problèmes techniques qui n'ont pas pu être résolus au fil de l'eau par ailleurs y sont traités.</p>	<p>Systématiquement préparées en amont, les réunions CHSCT sont le seul lieu, où sont traités les sujets de santé et sécurité au travail, avec les visites de sites.</p>	<p>Le CHSCT est le lieu où l'on prend connaissance des problématiques d'hygiène, sécurité et conditions de travail (court terme, long terme, logistique, maintenance, formations, projets, analyse des risques...).</p>	
<p>11</p> <p>Positionnement du CHSCT</p>	<p>Le CHSCT alimente le plan ou la feuille de route de l'entreprise qui traite les questions de qualité, santé-sécurité, environnement. Tout nouveau projet est instruit pour identifier ses effets potentiels sur la santé et les conditions de travail par un ensemble d'acteurs.</p>	<p>Le CHSCT alimente le plan d'action santé-sécurité.</p>	<p>Il existe un plan d'action spécifique au CHSCT et qui n'est suivi qu'en CHSCT.</p>	<p>Il n'existe aucun plan d'action.</p>	

PROJETS D'ENTREPRISES : LA CONSULTATION DU CHSCT

CONTEXTE DE CHANGEMENT TECHNIQUE OU ORGANISATIONNEL

D'une restructuration globale ou profonde aux petits changements quasi quotidiens (matériel, procédures, affectation des tâches...), l'entreprise gère de fait de très nombreux « projets ». Tous modifient le travail et ont un impact potentiel sur les conditions de travail. La question est alors : que présenter ou mettre en discussion au sein du CHSCT ? A quel moment et comment le faire ? Plusieurs clés d'entrées sont possibles pour répondre à ces questions.

Ce que dit la loi et les jurisprudences

Le code du travail précise que le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, notamment les décisions de transformation des postes de travail, de l'organisation du travail ou de changement d'outillage ou de produits, et lors de l'introduction de nouvelles technologies. Les jurisprudences tendent à renforcer ces obligations de consultations, en insistant sur la qualité des informations transmises par la direction d'une part ou en élargissant le champ des conditions de travail aux pratiques managériales d'autre part.

Le niveau d'impact potentiel sur le travail et les conditions de travail

Bien évidemment, plus l'impact potentiel sur la santé-sécurité des salariés est important (ou plus largement si l'impact sur leur travail est important), plus le suivi du projet en CHSCT devient nécessaire.

UNE APPROCHE PRAGMATIQUE

Une manière d'aborder la question est de se dire que le CHSCT ne peut suivre efficacement qu'un nombre limité de projets par an. On peut aussi distinguer plusieurs niveaux, depuis la simple information à la véritable conduite concertée de certains changements (plus rare mais approfondie).

Le moment adapté pour l'information des instances CE et CHSCT est objet de débat. Dans de nombreux contextes (incertitude, besoin de confidentialité, crainte d'une réaction sociale pouvant freiner le projet...), la direction peut tendre à repousser le plus tard possible l'information à ces instances. Or ces changements sont potentiellement à forts impacts sur le travail et mériteraient un plus long temps de maturation et de réflexion partagée. Il n'y a pas de règle toute faite pour répondre à cette tension. Il s'agit de voir tout projet comme une double dynamique « technique » et « sociale » et de chercher à progresser simultanément sur ces deux volets, pour la réussite même du projet.

Les échanges en CHSCT (ou en groupe de travail paritaire ou participatif) sur les projets reposent toujours sur des « documents supports à discussion » proposés par la direction ou un service support : powerpoint, plan, maquettes, organigramme, tableaux, document fournisseur, photos/vidéos, etc. La qualité et la pertinence des échanges dépendent pour beaucoup de ces « supports » :

- suffisamment détaillés pour permettre de rentrer vraiment dans le projet...
- ...mais aussi suffisamment simples pour être compréhensibles par tous les participants,
- présentant les enjeux et les objectifs du projet (le pourquoi)...
- ...mais aussi des aspects concrets permettant de discuter des conséquences sur les futures situations de travail,
- complétés si besoin par des informations sur le processus de conduite du projet : planning, pilotage, démarche, acteurs impliqués...

Les « documents supports à discussion » qui vont être fournis par la direction ou le service support vont orienter pour partie la qualité des échanges qui auront lieu sur le projet.

PROJETS D'ENTREPRISE : IDENTIFIER LES ENJEUX SANTÉ-SÉCURITÉ-CONDITIONS DE TRAVAIL

Cet outil vous aide à mieux cerner les enjeux santé, sécurité, conditions de travail d'un projet envisagé par l'entreprise. Il s'agit d'une aide au questionnement, en amont du projet. Il peut servir au comité de direction, chef de projet, responsable prévention ou aux membres du CHSCT lors d'un premier échange sur le projet.

1. DECRIRE LE PROJET

- Quel est le projet, qu'est-ce qui l'a suscité, à quel besoin répond-il, quel est l'objectif... ?
- Qui est concerné par le projet (postes, métiers, ateliers, sites, services concernés directement et indirectement et leurs effectifs) ?

Postes, métiers, ateliers, sites ou services concernés directement et indirectement	Nombre de personnes concernées	Part de l'effectif concerné (en %)	Part de l'effectif concerné dans l'entreprise (en %)

2. ANALYSER LE PROJET

Lecture « populations »

Les personnes concernées présentent-elles des spécificités dont il faudrait tenir compte ?

Spécificités	Non	Oui → Points de vigilance ?
Liées à l'âge ou à l'ancienneté ? Jeunes, seniors, nouveaux, anciens, phénomènes générationnels...		
Liées au sexe ? Répartition sexuée des tâches, femmes enceintes...		
Liées aux statuts ? Intérimaires, CDD, saisonniers...		
Liées à des problèmes de santé ? Personnes déjà concernées par des douleurs, restrictions d'aptitudes...		
Liées au vécu de précédents changements ? Equipe ou personne ayant vécu un ou plusieurs changements fréquents, récents...		

Lecture « travail »

Le projet est-il susceptible de modifier le travail ?

	Non	Faiblement	Fortement	Mal connu
Rythme de travail ? Dépendance à une machine, flux tendus, intensification, gestion des délais...				
Contenu du travail ? Evolution des tâches, évolution des procédures, autonomie, intérêt du travail...				
Coopérations ? Evolution des interfaces entre personnes, services ou métiers, évolution des modes de coopération...				
Compétences ? Evolution des compétences utiles pour bien tenir le poste, temps d'apprentissage du nouveau poste...				
Réponses aux aléas ? En cas de panne, d'absence, de retard... ou autre contexte de travail « pas si rare » en mode dégradé...				

Lecture « sociale »

Quel est le contexte social au sein de l'entreprise ou au sein des ateliers, services ou métiers concernés, nécessaire à prendre en compte ?

	Sans objet	Quels points de vigilance ?
Au regard du climat social ? Ambiances de travail, qualité des relations sociales...		
Au regard de la culture d'entreprise ? Culture métier, collectifs de travail, aspects identitaires...		
Au regard des expériences passées ? Conduite du changement, communication, participation des salariés, relations avec CE ou CHSCT...		
Au regard des craintes sur l'emploi ? Réduction des effectifs, processus de recrutement interne, impacts sur les statuts ou classifications...		

Lecture « risques »

Le projet est-il susceptible de générer ou d'augmenter certains risques dans l'entreprise ?

	Non	Oui → Points de vigilance ?
Liés aux espaces de travail ? Chutes de personnes, chutes d'objets, espaces de travail ou de circulation des personnes, circulation des véhicules...		
Liés aux ambiances de travail ? Bruit, température, éclairage...		
Liés à des produits ou agents toxiques ? Produits chimiques ou biologiques, poussières, rayonnements, ondes...		
Liés aux outils et aux machines ? Coupures, brûlures, chocs, vibrations...		
Liés aux contraintes physiques ? Manutentions manuelles, gestes répétitifs, postures contraignantes...		
Liés aux risques psychosociaux ? Stress, relations avec les clients ou le public, transformation d'une culture métier...		
Liés aux temps de travail ? Horaires, temps de travail, planning, articulation travail/hors travail...		
Liés aux déplacements ? Risque routier, risques associés aux déplacements à l'externe...		
Liés aux risques majeurs ? Incendie, explosion...		

Lecture « opportunités »

Le projet peut-il être vu comme une occasion d'apporter des réponses ou des améliorations à certains problèmes de santé, sécurité ou conditions de travail existants au sein des sites, ateliers, services ou métiers ?

.....

.....

.....

.....

EN SYNTHÈSE

Au global, comment percevez-vous le niveau des enjeux santé, sécurité et conditions de travail associés au projet ?

	Faible	Moyen	Fort	Mal cerné	Remarque
Santé					
Sécurité					
Conditions de travail					

PROJETS D'ENTREPRISE : COMMENT LES TRAVAILLER EN CHSCT ?

Cet outil propose des étapes de travail du CHSCT. Il donne l'opportunité d'aborder différemment les points clefs de son fonctionnement à l'occasion d'un nouveau projet conduit par l'entreprise (le contenu des ordres du jour, la consultation sur les projets, l'analyse des risques, le rôle de chacun, sa visibilité, la communication interne et externe...).

OBJECTIFS ET IMPACTS DU PROJET

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
lever les freins et permettre à chacun de se positionner	<ul style="list-style-type: none"> → Quel est le projet de l'entreprise ? Qu'est-ce qui le suscite ? Qu'est-ce qui est en jeu ? → Quelles sont les attentes et les craintes de chacun (direction, représentants du personnel, salariés, membres du CHSCT) ?

RÔLE DU CHSCT

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
reconnaître la place du CHSCT dans le projet et clarifier la complémentarité des membres	<ul style="list-style-type: none"> → Quels sont les rôles et missions de notre CHSCT et de chacun de ses membres par rapport au projet ? → Qu'est-ce que l'employeur, les membres du CHSCT et les autres acteurs attendent du CHSCT dans ce projet ? <i>Exemples : le CHSCT peut-il contribuer à l'analyse des effets sur la santé et les conditions de travail en amont, ou ne doit-il émettre un avis qu'au moment de la consultation ?</i> → Quelles sont les attentes de chaque membre du CHSCT en termes de travail au sein du CHSCT ?

ACTIONS DU CHSCT DANS LE PROJET

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
avoir une même représentation des étapes de travail, identifier le rôle de chacun des membres et valoriser le travail du CHSCT	<ul style="list-style-type: none"> → Quelle est la méthode et quelles sont les étapes de travail ? <i>Quelle analyse des effets potentiels du projet sur les conditions de travail et la santé ? Restitution de l'analyse ? Intégration de l'analyse du CHSCT au projet ? Intégration de l'avis motivé dans le projet ? Quelle restitution de l'avis ? Pour qui ? Quelle information sur le projet ?</i> → Qui fait quoi à chaque étape ? Quel est le rôle du CHSCT lors des différentes étapes ? → En cas de besoin, quelles sont les formations à prévoir ? → Quels liens entre les étapes de travail en CHSCT et les autres acteurs ? Quels points de communication (CE, salariés, managers, Codir...) faut-il instaurer ?

ÉTUDES OU DIAGNOSTICS CONDUITS PAR LE CHSCT : COMMENT LES TRAVAILLER ?

Cet outil propose des étapes de travail du CHSCT. Il donne l'opportunité d'aborder différemment les points clés de son fonctionnement à l'occasion d'une étude ou d'un diagnostic conduit par le CHSCT (le contenu des ordres du jour, la consultation sur les projets, l'analyse des risques, le rôle de chacun, sa visibilité, la communication interne et externe...).

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE OU DU DIAGNOSTIC

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
s'accorder sur la pertinence du sujet et le positionnement de chacun	<ul style="list-style-type: none"> → Quelle représentation commune avons-nous de l'étude ou du diagnostic ? Quel est son sujet ? → Quelle est la finalité de l'étude/diagnostic ? Par rapport aux conditions de travail, à la santé au travail, au contexte de l'entreprise... Qu'est-ce qui est en jeu ? → Quelles sont les raisons qui suscitent cette étude ou ce diagnostic ? Quelles sont les attentes et les craintes de chacun (direction, membres du CHSCT, autres acteurs...) ? → Comment seront utilisés les résultats de l'étude/diagnostic ? → Quel est le positionnement de notre CHSCT et de ses membres par rapport à l'étude/diagnostic ?

LE RÔLE DE CHACUN ET LA MÉTHODE

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
préparer un travail efficace du CHSCT, interrogez-vous sur les compétences et le rôle de chacun en fonction de sa place au sein du CHSCT.	<ul style="list-style-type: none"> → Quels sont les connaissances et savoir-faire nécessaires en termes de méthode d'analyse du sujet ? <i>L'étude/diagnostic sera-t-il (elle) réalisé(e) en interne ou par l'externe ?</i> → Comment identifier la ou les personnes qui réaliseront l'étude/diagnostic ? <i>Qui a les compétences pour la (le) réaliser ? Comment l'impliquer rapidement dans la réflexion ? Dans le cas où c'est un acteur interne, faut-il prévoir une formation spécifique ?</i> → Quelle méthode d'analyse choisir ? Quelles en sont les étapes ? <i>Un travail avec le terrain est-il souhaitable, nécessaire ? Comment faire participer les salariés concernés ?</i> → Quel est le rôle de chacun aux différentes étapes (élus, président, secrétaires, personnes invitées...) ? → Comment articuler le déroulement de l'étude/diagnostic et les séances de travail du CHSCT ?

S'accorder sur la méthode, c'est s'éviter un désaccord sur le résultat de l'étude.

LES ÉTAPES DE L'ÉTUDE OU DU DIAGNOSTIC ET LA RÉPARTITION DES ACTIONS

Informé : la communication en amont

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
s'assurer d'une communication cohérente qui permette de comprendre l'objectif (finalité, utilisation des résultats) et donne de la visibilité aux salariés sur l'étude/diagnostic et leur participation	<ul style="list-style-type: none"> → Sur quoi communiquons-nous ? → Dans quel but ? → Qui communiquera ? → Comment communiquerons-nous ? <i>Oral/écrit, temps court/temps long...</i> → Quel est le moment le plus approprié pour communiquer ?

Réaliser l'étude/diagnostic

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
la réussite de l'étude/diagnostic du CHSCT, veiller au bon déroulement des étapes	<ul style="list-style-type: none"> → Comment suivre son avancement en CHSCT ? A quelle fréquence ? → Quelle est la perception de l'étude par le terrain ? → Qui communiquera ? → Si besoin, comment ajuster le processus au fil de l'eau ? Quelles sont les actions correctives possibles ?

Discuter des résultats et les communiquer

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
s'assurer de la bonne compréhension des résultats et définir les actions pertinentes qui feront suite	<ul style="list-style-type: none"> → Comment restituer les résultats de l'étude/diagnostic en CHSCT ? Comment échanger autour de ces résultats ? Quels enseignements pouvons-nous en tirer ? → Quelle communication devons-nous faire autour de ces résultats ? Par qui, vers qui... ?

Co-construire des actions

Pour...	Posez-vous les questions suivantes...
concrétiser le travail réalisé en termes d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé	<ul style="list-style-type: none"> → Quelles actions devons-nous mettre en place ? → Quelles sont les modalités de mises en place possibles ? <i>Qui, quand, comment ?</i> → Comment devons-nous communiquer autour de ces actions ?