

Le 17 juin 2010, les représentants du SYNESI (Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion) et d'organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT-FO, CFTC) ont signé l'accord relatif à la création d'une instance de santé et conditions de travail (ISCT) au sein des ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

1. Que dit l'accord du 17/06/10 ?

« L'ISCT est composée de :

- l'employeur ou son représentant,
- les représentants des salariés sur la base au minimum d'un représentant par tranche de dix salariés, tout en veillant à ce que les différentes activités soient représentées.
- Les délégués du personnel sont associés à cette instance.

Article 4

Les salariés en parcours d'insertion représentent, au minimum, 50% des représentants des salariés présents à l'ISCT.

La participation des salariés à l'ISCT est basée sur le volontariat. L'employeur organise, tous les deux ans, une réunion plénière avec l'ensemble des salariés qui décident du mode d'élection, et procèdent à l'élection de leurs représentants. En cas de départ d'un représentant entre deux séances plénières, c'est l'instance qui procède, par cooptation, au remplacement de ce représentant jusqu'aux prochaines élections.

Le secrétariat est assuré par un membre de l'instance qui se sera porté volontaire. Les modalités de désignation du secrétaire sont définies par chaque instance. Elles peuvent être modifiées à l'occasion de chaque séance plénière.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour participer à cette instance. Les membres ne peuvent prétendre aux règles spécifiques des membres d'un CHSCT. »

2. Comment mettre en place l'ISCT au sein d'un ACI ?

La composition de l'ISCT

Le **représentant de l'employeur** peut être le directeur ou un membre du conseil d'administration de l'association.

Le **nombre de représentants des salariés** est défini en fonction du nombre total de salariés. Un exemple : si l'ACI rassemble 10 permanents et 60 salariés en insertion, le nombre de représentants des salariés sera au minimum de 7. Les salariés en parcours d'insertion devant représenter au moins 50% des représentants des salariés, ils seront dans ce cas 4 au minimum.

L'information des salariés

La mise en place de l'ISCT doit faire l'objet d'une information auprès des salariés, tant permanents qu'en parcours d'insertion, a minima sous la forme d'une **réunion plénière**.

D'autres formes de communication complémentaires peuvent être envisagées : affichage, livret d'accueil pour les salariés en insertion.

L'enjeu de cette information est :

- De donner du sens à la mise en place de cette instance, d'éviter qu'elle ne soit vécue comme une contrainte ou comme un moyen de surveillance.
- De susciter des candidatures.
- D'associer l'ensemble des salariés à la prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité au travail et de santé.

La désignation des membres de l'ISCT

La désignation des membres de l'ISCT peut se faire de façon plus ou moins formelle, sur la base d'un volontariat « déclaratif » ou d'élections organisées, de façon permanente ou avec une rotation des membres. Plusieurs modalités ont été retenues par les ISCT ayant participé à l'expérimentation, et chacune a des avantages :

- **Volontariat** : Simplicité de mise en œuvre et de renouvellement des membres, possibilité de solliciter des personnes repérées par les permanents... Dans certains ACI, le volontariat a été validé de façon formelle (réunion, vote à main levée...) par l'ensemble des salariés en parcours d'insertion. Dans d'autres, tous les volontaires ont été nommés membres de l'ISCT.
- **Formalisation d'élections** : Première occasion de voter pour certains salariés en insertion. Sensibilisation à une démarche citoyenne qui peut être relayée ensuite lors d'élections à caractère national (élections locales ou nationales, prud'homales...). Découverte de la démarche d'explication de sa candidature, sentiment d'être mandaté.
- **Continuité des élus** : Dans tous les ACI ayant participé à l'expérimentation, les représentants des salariés en parcours d'insertion ont été désignés pour la durée du mandat (2 ans) ou pour la durée de leur présence au sein de l'ACI. Cela permet une implication forte que tous ont jugés extrêmement utile, à la fois pour le fonctionnement de l'ACI, pour l'amélioration concrète des conditions de travail, et pour le salarié en insertion lui-même.
- **Rotation des représentants des salariés permanents** : Dans certains ACI, une rotation des salariés permanents a été décidée. Cela a permis une implication de tous dans la démarche et une présence des personnes concernées par les questions abordées au cours des réunions de l'instance.

Des suppléants peuvent être désignés. Cela permet d'élargir le nombre de salariés impliqués dans la démarche et de préparer les périodes de transition liées aux départs fréquents des salariés en parcours d'insertion. La participation des suppléants aux différentes étapes de la vie de l'ISCT (voir fiche N°2, « Les réunions de l'ISCT ») peut être modulable.

L'organisation formelle d'élections

L'objectif est d'aller vers des élections comme mode de désignation des délégués à l'ISCT.

L'organisation formelle d'élections peut reprendre **tout ou partie des règles régissant les élections professionnelles** :

- Accord sur date, heure et lieu du vote formalisé entre employeur et salariés.
- Appel à candidatures affiché.
- Calendrier électoral (élections sur le temps et le lieu de travail).
- Listes électorales affichées par collèges (salariés permanents et en parcours d'insertion, éventuellement collèges par activités s'il y a lieu...).
- Dépôt de candidatures.
- Affichage des candidatures.
- Possibilité de « campagne électorale » : réunion d'information permettant une présentation des candidats et de leurs motivations, par exemple.
- Scrutin à deux tours, le premier tour n'étant valable que si le quorum est atteint (nombre de votants supérieur ou égal à la moitié des inscrits).
- Mise en place d'un bureau de vote (composé par exemple des électeurs les plus âgés et les plus jeunes) qui doit s'assurer de la bonne organisation matérielle du vote.
- Bulletins de vote + enveloppes.
- Isoloirs.
- Urnes.
- Emargement des votants.
- Dépouillement.
- Proclamation des résultats.
- Rédaction d'un procès-verbal sous la responsabilité du bureau de vote.

Le mode de scrutin adapté à la mise en place des ISCT est le **scrutin nominal**. En effet, il permet qu'il y ait éventuellement plus de candidats que de postes à pourvoir. Dans ce cas, le choix des représentants, le fait d'être élu ou de ne pas l'être, peuvent constituer un moyen d'apprentissage de la démocratie. Il peut également être décidé que ceux qui ne sont pas élus seront suppléants.

Le secrétariat de l'instance

Il doit être assuré par un membre de l'instance, volontaire pour le faire. Son rôle peut être précisé par l'instance elle-même et comporte notamment la responsabilité de la rédaction du PV (dont la rédaction peut cependant être collégiale).

3. Comment organiser le renouvellement des membres en cours de mandat ?

L'une des difficultés pointées par tous les ACI ayant mis en place des ISCT est le fort renouvellement des représentants des salariés en parcours d'insertion en cours de mandat. Des solutions existent pour anticiper ces situations.

L'accord prévoit le renouvellement par cooptation, mais ne règle pas la question de la recherche de volontaires.

Le fait d'avoir des **suppléants** peut permettre une certaine souplesse, car les suppléants peuvent siéger à la place des titulaires.

Différentes formules peuvent être prévues pour le remplacement des représentants des salariés :

- Un ou plusieurs suppléants pour chaque titulaire.
- Un renouvellement basé sur le volontariat en cours de mandat.

Dans tous les cas, cette question pose celle de l'information en continu des salariés en parcours sur l'existence de l'ISCT, le rôle des salariés qui y siègent, les questions qui y sont abordées et les solutions apportées, etc. Cela implique la formalisation d'outils de communication sur ce sujet, qui peuvent être notamment :

- La prise en compte de cette question dans le livret d'accueil des salariés.
- La présentation des membres de l'ISCT aux nouveaux salariés.
- La mise en place de réunions préparatoires et de réunions de compte-rendu avec les salariés.
- L'affichage des ordres du jour et des procès-verbaux de réunions, leur diffusion auprès des salariés.
- Une information formelle lors de réunions consacrées à d'autres sujets (réunions d'équipes, de chantiers...).

4. Et le renouvellement des membres de l'ISCT en fin de mandat ?

Le renouvellement des membres de l'ISCT en fin de mandat doit être préparé de façon similaire à l'organisation choisie lors de la mise en place de l'ISCT.

Le formalisme retenu doit être a minima le même : s'il est différent, il est souhaitable que ce soit pour aller vers plus de formalisme (ce qui renforce l'importance accordée à l'ISCT et aux mandats de ceux qui y siègent). Dans tous les cas, si la procédure est modifiée, il est souhaitable que cela fasse l'objet d'une discussion en séance de l'ISCT, et si possible avec l'ensemble des salariés.