

AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU CSE

Quelle action des
employeurs et des
membres de la délégation
du personnel
dans les entreprises
de 11 à 49 salariés ?

LE CSE EN PRATIQUES

TRAVAILLER ENSEMBLE AU SEIN DU CSE

DÉVELOPPER DES ACTIONS SSCT
AU SEIN DU CSE

Comment utiliser ce guide ?

Conçu comme une boîte à outils, ce guide peut être utilisé de différentes façons :

- Le CSE va ou vient d'être mis en place dans l'entreprise et vous avez besoin de tout savoir sur l'instance et ses potentialités ?
Les fiches « Le CSE en pratiques » vous permettront de démarrer pas à pas.
- Vous avez des questions ou des difficultés de fonctionnement au sein du CSE ?
Les fiches « Travailler ensemble au sein du CSE » vous apporteront des pistes pour améliorer le fonctionnement de l'instance.
- Vous souhaitez progresser sur des sujets de santé, sécurité et conditions de travail ?
Les fiches « Développer des actions SSCT au sein du CSE » vous permettront de partager des repères sur plusieurs sujets essentiels à la prévention.

En complément, deux fiches-outils vous sont proposées pour vous aider dans votre action au sein du CSE :

- Un autodiagnostic du CSE permettant de faire le point sur l'instance.
- Une fiche d'information sur le CSE à destination des salariés.

Tout au long du guide, vous trouverez :



Des exemples d'entreprises et des témoignages



Des « idées » à retenir pour progresser



Les principales questions que peuvent se poser les entreprises

Les sources d'information utilisées :

Tout au long du document, vous trouverez des données réglementaires et des retours d'expérience issus d'ateliers et de formations organisés par le Réseau Anact-Aract et ses partenaires (Direccte, INRS, Carsat, organisations professionnelles) en direction d'employeurs et de représentants de salariés.



Le code du travail et les fiches pratiques du ministère du Travail



Retours d'expériences issus d'ateliers et de formations avec des petites entreprises

Ce document résulte d'un travail de réactualisation d'un guide réalisé par l'Aract Occitanie et la Direccte Occitanie avec la mobilisation des partenaires sociaux impliqués dans le Plan Régional Santé Travail.

Sommaire du guide

Le CSE en pratiques

- Fiche 1 La mise en place du CSE
- Fiche 2 Le pilotage du CSE
- Fiche 3 Les caractéristiques de la délégation du personnel
- Fiche 4 Les missions du CSE
- Fiche 5 Les attributions Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Fiche 6 Les moyens du CSE
- Fiche 7 Les heures de délégation
- Fiche 8 Les réunions du CSE
- Fiche 9 L'information du CSE
- Fiche 10 La négociation collective

Travailler ensemble au sein du CSE

- Fiche 11 Les actions à mettre en œuvre
- Fiche 12 Les relations employeurs/membres de la délégation du personnel/salariés
- Fiche 13 Les traces de l'activité du CSE
- Fiche 14 Le travail d'analyse
- Fiche 15 La contribution aux projets
- Fiche 16 Les ressources à mobiliser
- Fiche 17 Développer ses compétences pour agir au sein du CSE

Développer des actions SSCT au sein du CSE

- Fiche 18 Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Fiche 19 Le Document Unique et le plan de prévention
- Fiche 20 Les risques psychosociaux
- Fiche 21 Les troubles musculo-squelettiques
- Fiche 22 L'usure professionnelle
- Fiche 23 L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- Fiche 24 Le temps de travail
- Fiche 25 Le maintien dans l'emploi

Fiches outils

- Fiche outil 1 L'information des salariés sur le CSE
- Fiche outil 2 L'autodiagnostic du CSE

Lien pour télécharger les fiches :

www.anact.fr

Les actions à mettre en œuvre

Pour être efficace, **le travail des membres de la délégation du personnel au CSE ne peut se résumer aux réunions de l'instance.** Il nécessite de mettre en œuvre des actions avant et après ces temps d'échanges mensuels. Ce qui nécessite d'une part, de mobiliser les ressources mises à disposition (heures de délégation, sources d'information transmises par la direction, les salariés) et d'autre part, d'identifier les actions utiles à mettre en œuvre. Autre condition, savoir



Dans le domaine SSCT, les missions du CSE sont de **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise** et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère

comment les mettre en œuvre : quelles méthodes, quels outils utiliser, quels objectifs atteindre, etc. Ces conditions s'appliquent **également à l'employeur pour les actions qui relèvent de sa responsabilité** : quelles priorités se donner, comment prendre en compte les remarques des membres de la délégation du personnel, comment identifier les solutions les plus pertinentes à apporter aux problèmes qui se posent ?

professionnel. Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui et un représentant du personnel siégeant à ce comité (Article L 2312-5 du code du travail).



Promouvoir la SSCT, c'est d'abord identifier les sujets à traiter

Pour les membres de la délégation du personnel, les questions posées par les salariés sont bien évidemment un levier privilégié pour identifier des actions à mettre en œuvre, tout comme les accidents du travail ou incidents constatés dans le fonctionnement de l'entreprise.

Cependant, le Document Unique et les nouveaux projets de l'entreprise sont aussi importants à prendre en compte pour déployer des actions, l'un étant mis à disposition, l'autre soumis à la consultation des représentants. Il s'agit là d'anticiper les problématiques de santé au travail plutôt que d'intervenir seulement après leur survenue, ce qui correspond à des actions moins coûteuses en temps et en argent.

Des informations pour agir sur la prévention et les conditions de travail

Des informations permettant d'anticiper	Des informations permettant de corriger
<ul style="list-style-type: none"> • Interrogations des salariés • Nouveaux projets au sein de l'entreprise (techniques, liés à l'organisation, etc.) • Document Unique d'évaluation des risques • Remarques de l'inspection du travail • Données de l'entreprise transmises aux DP par l'employeur • Nouvelle réglementation • Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alertes des salariés • Accidents du travail et maladies professionnelles • Alertes du médecin du travail • Incidents de production ou dans le service • Dysfonctionnements récurrents de matériel • Tensions dans l'équipe • Etc.



« Dans cette entreprise électronique de 42 salariés, le CSE souhaite sortir d'un simple fonctionnement par questions/réponses et s'engager dans des actions plus structurées : « Nous avons commencé par nous poser la question suivante : quels sont les enjeux de conditions de travail des salariés aujourd'hui ? Sur quels problèmes travailler en priorité ? Pour y répondre, nous avons décidé de faire le « diagnostic des conditions de travail » dans notre entreprise : les représentants du personnel ont fait passer un questionnaire aux salariés et de mon côté j'ai réuni les chefs d'équipe et nous avons fait un point sur le Document Unique, les accidents du travail et les changements à venir dans l'entreprise qui pourraient avoir des effets sur le travail. Ensuite, en réunion du CSE, nous avons croisé tout ça et nous nous sommes mis d'accord pour travailler en priorité sur l'aménagement du nouvel open space et sur les accidents liés à la manutention des sacs de matières premières. »

Un chef d'entreprise

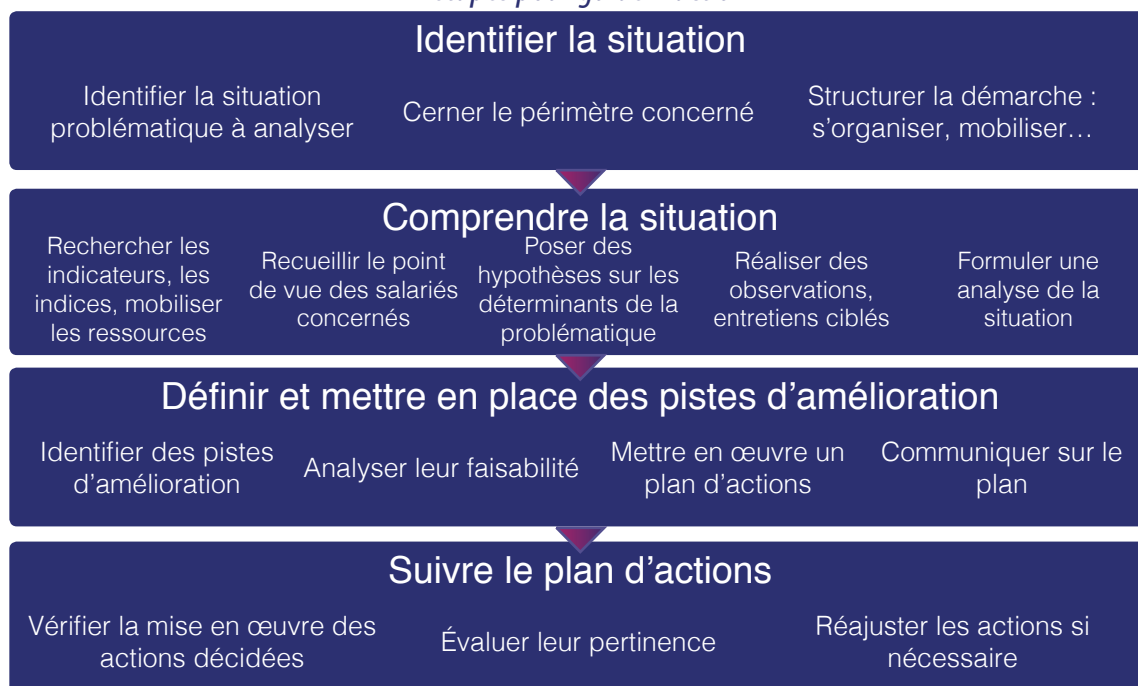


Une démarche pour comprendre et agir

On comprend l'intérêt pour le CSE de structurer son action, ce qui lui permet d'enrichir son fonctionnement et de dépasser le seul principe de questions/réponses. Pour chaque question, information, sujet à traiter, il s'agit de passer par une phase de

compréhension du problème pour définir et proposer les actions les plus adéquates. De quoi élargir le champ du possible en matière d'actions, de prévention primaire.

4 étapes pour guider l'action



Il y a donc un fort enjeu pour les représentants des salariés à réaliser un travail de terrain, d'analyse des situations de travail (même si ces situations leur semblent connues). Le constat de faible activité en dehors des réunions renvoie aussi à la difficulté pour les représentants à formaliser un problème, formuler une question, solliciter une ressource compétente (voir fiches 14 et 16)

Les 3 niveaux de prévention

PRÉVENTION PRIMAIRE	PRÉVENTION SECONDAIRE	PRÉVENTION TERTIAIRE
Éviter la survenue d'un risque, consiste à en supprimer les causes, à agir sur les facteurs de risques avant l'accident	Éviter des dommages, détecter au plus tôt les risques et intervention d'évitement	Limitier les dommages, éviter la survenue de complications et favoriser la réinsertion



Dans cet établissement social de 35 personnes, les représentants du personnel sont alertés par les salariés de la cuisine : la machine à laver est de plus en plus bruyante, entraînant des tensions au sein de l'équipe. Ils décident d'observer cette situation pendant la période où la machine est utilisée pour mieux comprendre ce qui peut être amélioré avant de poser la question au chef d'entreprise. « Forts de ces éléments d'analyse, nous avons eu une réelle discussion sur toutes les possibilités de solution. La direction a ensuite décidé de l'action à réaliser, mais en toute connaissance de cause », selon un membre de la délégation du personnel



Mobiliser les salariés lors des analyses réalisées : questionnement, observations du travail pour comprendre (qualifier, objectiver voire quantifier le problème : une manutention, un déplacement, par exemple), réflexion commune pour trouver des solutions possibles, retour sur les échanges avec l'employeur, etc.



Dans cet établissement d'accueil d'enfants de 48 salariés, une question est posée régulièrement suite aux départs en week-end accompagnés par les éducateurs : la sécurité pendant le transport en minibus. En effet, des incidents interviennent de façon récurrente : arrivée tardive sur place, situation de débordement avec certains enfants dans le véhicule, dépassement de la limitation de vitesse, etc. Confrontés à ces questions, les deux représentants du personnel ont décidé de recueillir plus finement la nature et l'ampleur de ces incidents. Une grille de recueil a ainsi été construite avec les salariés concernés et analysée mensuellement. Ce travail a permis d'identifier les sources des difficultés et de trouver des solutions adéquates : préparation des déplacements, organisation des équipes, etc.



Comment trouver le temps pour mettre en œuvre toutes les missions dévolues au CSE ?

Mis bout à bout, la liste des travaux à réaliser est longue, cela nécessite donc une organisation adéquate **en se fixant des priorités d'actions** selon les problématiques identifiées (à partir du Document Unique par exemple) et l'actualité de l'entreprise. Il faut aussi **construire pas à pas** le fonctionnement du CSE. Cela signifie pour l'employeur de considérer le CSE comme une instance utile

pour progresser sur la santé au travail, d'être dans une **logique de coopération** (donner de l'information, écouter les suggestions, expliquer les avis différents, etc.) ; pour les membres de la délégation du personnel, cela signifie un **engagement dans son mandat** et une mobilisation des ressources mises à disposition (temps de délégation, informations, etc.).



Un dialogue social de qualité contribue à la prévention dans l'entreprise... et vice versa

En comparant le fonctionnement du dialogue social et le nombre de questions du registre dans le domaine de la prévention, on constate que l'un ne va pas sans l'autre. En effet, sur les 6 entreprises interrogées, celles qui ont un dialogue social de qualité, développent plus d'actions en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

	E4	E3	E1	E6	E5	E2
% des questions HSCT dans les réunions de l'instance	32	27	25	24	14	11
Dialogue social	D	D	D	C	O	O

D : Dialogue C : Co-habitation O : Opposition



« Pour que cela fonctionne bien, il doit y avoir une volonté de dialogue d'un côté comme de l'autre »
Un membre de la délégation du personnel d'une Scop



Quelles compétences sont nécessaires pour analyser les accidents du travail, les situations de travail ?

Des compétences d'analyse sont indispensables et peuvent faire l'objet d'une formation spécifique : formation à l'arbre des causes pour les accidents par exemple, ou encore à l'analyse des facteurs de risques. Toutefois, pour réaliser ce travail dans de bonnes conditions, il est nécessaire d'avoir une approche compréhensive et non de

jugement : ne pas rechercher la faute mais rechercher les causes, écouter et observer pour comprendre une situation, ne pas s'arrêter à un comportement (« il n'a pas mis ses gants ») et se demander pourquoi (« les gants sont-ils adaptés à la tâche à réaliser ?, etc.). Voir les fiches 15 et 19 pour aller plus loin.