

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



« 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	Limiter 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.

# Les relations employeurs/membres de la délégation du personnel/salariés



## Les relations entre employeurs, membres de la délégation du personnel et salariés : la clé de l'efficacité du CSE

Le fonctionnement du CSE est fortement dépendant des relations existantes entre le chef d'entreprise et les membres de la délégation du personnel : elles peuvent être basées sur la confiance, constructives, en opposition systématique ou conflictuelles.

Un CSE s'avère d'autant plus efficace qu'il recherche la prise en compte des enjeux de santé et de conditions de travail des

salariés comme facteurs stratégiques de la performance de l'entreprise. Il ne s'agit pas de gommer tous les désaccords, mais de créer du débat sur le travail et les difficultés pour le réaliser. Il s'agit de trouver des compromis pour améliorer les conditions de travail et la prévention au bénéfice de tous.



*Quand on se trompe dans les choix d'organisation, on en parle en réunion mensuelle car il y a un dialogue au sein du CSE*  
*Le chef d'une entreprise culturelle*



## Des pistes pour améliorer la relation employeur/représentants du personnel

- Être dans une **posture d'empathie** favorisant les échanges pendant et en dehors des réunions : apporter son point de vue, le confronter à celui de l'autre, accepter parfois de ne pas être d'accord.
- **Préparer la réunion** en construisant un argumentaire pour chacun des points abordés, être attentif à la formulation des questions (les contextualiser par rapport au travail mis en œuvre, au fonctionnement de l'équipe) et des réponses (les expliciter et ne pas se contenter d'un « déjà vu », « à voir » ou « oui/non »).
- Démarrer la réunion **en se mettant d'accord sur un « contrat »** : l'ordre du jour prévu, les questions diverses éventuelles, le temps imparti, les règles d'échanges si nécessaire.
- **Conclure chaque réunion sur une décision**, une action concrète (approfondir l'analyse d'un problème peut être une décision à condition de définir comment, qui, quand, etc.).
- S'appuyer systématiquement sur le principe « **comprendre pour agir** » : analyser le problème avant de décider d'une action afin de s'assurer de l'adéquation de la solution mise en œuvre.
- **Apporter le point de vue des salariés** dans toute question posée par les représentants du personnel : expliquer les analyses réalisées sur les points discutés (analyse d'un poste, d'un nouveau risque, etc.), étayer son point de vue sur les questions remontées et les solutions éventuelles proposées.
- **Être force de proposition** en matière d'actions, de solutions aux problèmes identifiés.
- **Identifier les besoins** en ressources, préciser l'organisation de l'action décidée ou les suites à engager, suivre les décisions.
- Réfléchir à la façon d'aborder régulièrement et efficacement les questions SSCT (ex : réunion trimestrielle dédiée à ces questions, un temps systématique lors de la réunion mensuelle).



Chacun peut contribuer à améliorer la relation et le fonctionnement du CSE

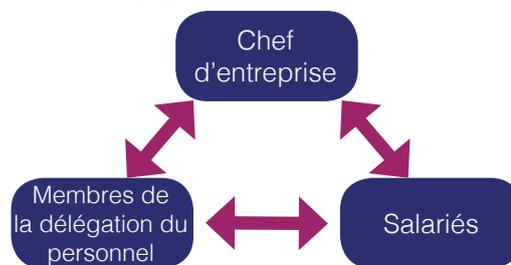
De l'ordre de l'employeur	De l'ordre des membres de la délégation du personnel	De l'ordre du binôme
<ul style="list-style-type: none"> <li>• À travers sa posture (guidée par sa représentation sur l'instance et sur la santé au travail).</li> <li>• Apporter les informations nécessaires pour alimenter les débats.</li> <li>• Favoriser le fonctionnement de l'instance.</li> <li>• Apporter les ressources nécessaires (temps, informations, documents, ressources externes, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À travers leur posture (guidée par leur représentation sur l'instance et sur la santé au travail).</li> <li>• Réaliser du travail d'analyse (objectiver les questions, qualifier...) et le formaliser pour le mettre en débat.</li> <li>• Utiliser le temps de délégation pour travailler les problématiques, les anticiper...</li> <li>• Travailler le lien avec les salariés (leur rôle de représentant).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler ensemble : se connaître et se reconnaître dans l'action.</li> <li>• Partager le diagnostic des difficultés pour construire ensemble les actions.</li> <li>• Organiser les temps d'échanges sur la SSCT, travailler par « projet » suivre les décisions actées ;</li> <li>• Faire connaître et reconnaître le CSE par les salariés.</li> </ul>

Les relations du chef d'entreprise ou des membres de la délégation du personnel avec les salariés eux-mêmes influent aussi sur le fonctionnement du CSE. Les principaux facteurs constatés sont :

- **l'engagement du chef d'entreprise** dans l'amélioration des conditions de travail et le dialogue social, sa représentation sur la contribution des salariés au fonctionnement et à la réussite de l'entreprise ;
- **la posture des membres de la délégation du personnel vis à vis des salariés** : vont-ils vers les salariés sans attendre la venue des questions ? Les informent-ils ? Recueillent-ils régulièrement leur point de vue, analysent-ils avec eux les causes des

problèmes et construisent-ils ensemble des propositions d'améliorations ? Ces pratiques renforcent les liens entre salariés et représentants, et apportent des éléments objectifs et constructifs lors des réunions avec l'employeur ;

- **l'engagement des représentants** dans leurs missions et les modalités de mise en œuvre de cet engagement.



*« Dans un contexte économique difficile, cette entreprise de la restauration a des représentants du personnel depuis une dizaine d'années. Pour le chef d'entreprise, la réussite de cette instance est liée aux relations instaurées avec les représentants. Par exemple, il lui semble indispensable d'expliquer régulièrement, en réunion, les enjeux financiers de l'entreprise ; pour lui, il s'agit de partager pour rassurer et non pour inquiéter. »*



Comment dépasser les questions qui tournent en boucle ?

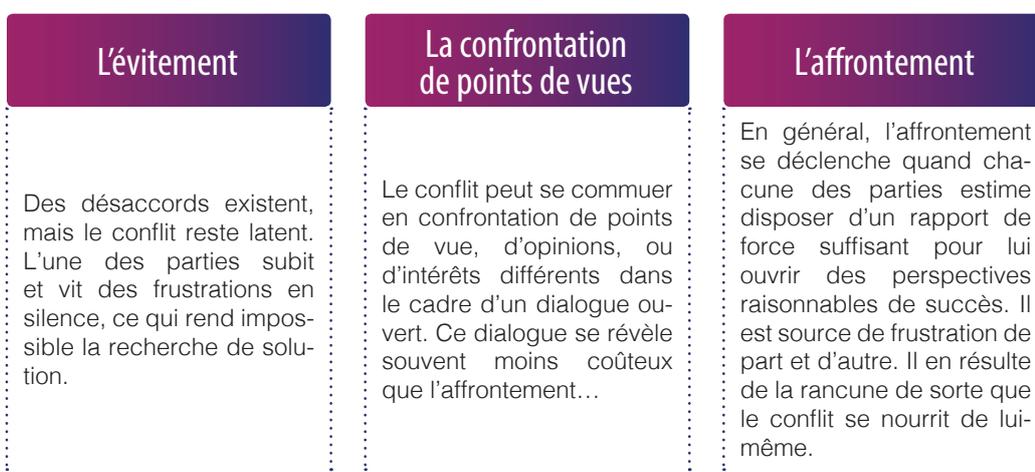
Plusieurs possibilités : identifier les facteurs qui font systématiquement tourner la boucle et les traiter (ex : « Je ne sais pas donc je ne réponds pas », « je n'ai pas de leviers pour agir à mon niveau »), relier la question à des

enjeux ou des conséquences sur le travail et la santé, analyser ensemble le problème, se documenter sur le sujet, mobiliser une ressource externe au CSE (médecin du travail, fournisseur, etc.).

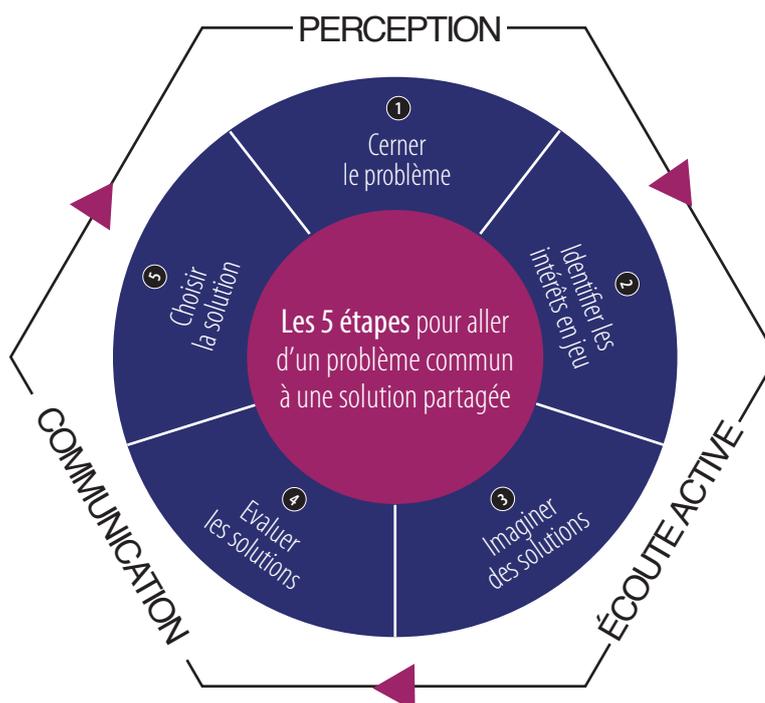
### Mieux comprendre pourquoi les échanges sont parfois difficiles

- Chacun voit le problème de là où il est, il n'en a qu'une représentation partielle.
- Chacun est pris dans ses propres préoccupations, ses propres priorités à gérer.
- L'autre ne dit pas tout, il passe sous silence des éléments-clés de compréhension qui lui paraissent évident.
- Les difficultés de l'autre renvoient à ses propres difficultés.
- L'autre n'exprime pas ce qu'il ressent ni comment il vit la situation.
- Il est difficile de formuler des demandes explicites.
- Spontanément, chacun a une forte propension à juger, évaluer, approuver, désapprouver...

### Face au conflit, quelle stratégie adopter ?



### Quelle démarche pour résoudre un problème ?



Source réseau «Appui aux relations sociales» (Areso)



*Les choses évoluent car au départ il y avait un certain mépris de la part du conseil d'administration vis-à-vis des représentants des salariés ; il n'y avait ni confiance, ni concertation. Ensuite, ils ont compris que nous pouvions apporter des idées, des propositions qui étaient peut-être plus adaptées au public accueilli, plutôt que de prendre des décisions sans rapport avec le quotidien*

*Un membre de la délégation du personnel d'un établissement médico-social*

QUESTIONS



Quand les relations sont très difficiles, employeurs et représentants du personnel n'arrivent plus à dialoguer, il peut être intéressant de faire appel à un tiers externe : l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou à un intervenant extérieur spécialisé

dans les relations sociales (intervenant Aract, consultants). Celui-ci, par sa position extérieure au conflit, sert de facilitateur aux échanges et permet plus aisément de poser et résoudre les difficultés (<https://www.anact.fr/services-outils/services/accompagnement-lamelioration-des-relations-sociales>).

# Les traces de l'activité du CSE

Le CSE est une **construction sociale** : pour un même cadre réglementaire, chaque entreprise met en place les règles de fonctionnement qui lui seront les plus adaptées : moyens, régulations entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel, organisation des réunions, modalités de travail sur le terrain, mobilisation des salariés dans leur instance... Ces règles peuvent être formalisées dans le cadre d'une négociation d'un règlement intérieur (non obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Les traces produites par le CSE sont à la fois un indicateur de progression dans le temps des expériences accumulées au fur et à mesure des sujets traités, mais reflètent aussi l'histoire de l'entreprise. Comment ne pas perdre les acquis, notamment lorsqu'un mandat arrive à échéance et que de nouveaux membres de la délégation du

personnel sont élus ? Ou encore lorsque le dirigeant change ? Plusieurs conditions permettront de ne pas repartir à zéro :

- acter les règles de fonctionnement de l'instance ;
- produire et garder les traces des actions réalisées ;
- assurer la transmission d'information des anciens vers les nouveaux.

## Qu'entend-on par traces du CSE ?

Il s'agit de tous les écrits produits dans le cadre de la mise en place et du fonctionnement du CSE et notamment les questions et réponses du registre, le compte rendu des analyses des accidents du travail, des situations de travail ou encore une note réalisée suite à la rencontre du médecin du travail, un tableau de suivi des actions décidées dans le cadre d'un projet, etc.

## Les traces produites par le CSE



## Acter les règles de fonctionnement du CSE

### La construction du protocole d'accord préélectoral

Premier espace d'échanges entre employeur et organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, ou salariés : la négociation du protocole d'accord préélectoral qui va définir les modalités de l'élection (voir fiche 1).



### L'élaboration ensemble d'un règlement intérieur ou d'une charte de fonctionnement

Le règlement intérieur n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés mais l'élaboration, ensemble, des règles de fonctionnement du CSE est une deuxième occasion, après la négociation du protocole d'accord préélectoral, de construire un comité à la hauteur des enjeux de dialogue social dans l'entreprise (voir fiche 6). Règlement

intérieur ou charte de fonctionnement, ces outils représentent une opportunité de dialogue qui permettra à chacun de s'approprier la nouvelle instance, y compris les salariés eux-mêmes. Il s'agit de poser des règles de fonctionnement du CSE de façon concertée et pérenne, en s'appuyant sur le cadre donné par la réglementation.

### Exemples de rubriques d'une charte de fonctionnement du CSE

- Rappel des missions du CSE et du rôle de chacun.
- Règles de fonctionnement : réunions (planification), recueil des questions des salariés, usage du registre, compte rendu, diffusion, modalités de prise des heures de délégation, etc.
- Informations données par l'employeur au CSE.
- Modalités d'information des salariés (mail, réunion, etc.).
- Relations employeurs/représentants des salariés.
- Moyens : ressources documentaires, local, panneau, etc.
- Confidentialité et règles déontologiques.
- Formation de l'employeur et des membres de la délégation du personnel.



*Avec les représentants du personnel, nous avons décidé d'une charte de fonctionnement du comité permettant de nous mettre d'accord sur plusieurs points :*

- *la programmation à l'avance et l'organisation des réunions;*
  - *les modalités facilitant la prise des heures de délégation : la sensibilisation de l'encadrement, l'organisation du travail des représentants du personnel, etc. ;*
  - *les documents produits dans le cadre du CSE (forme du registre et son accessibilité, comptes rendus, synthèses d'analyses, etc.) ;*
  - *la liste des informations systématiques transmises au CSE concernant la vie de l'entreprise ;*
  - *les modalités d'analyse des accidents du travail, les modalités d'implication des membres de la délégation du personnel dans l'évaluation des risques professionnels, et plus largement qui fait quoi dans la vie du CSE ;*
  - *les moyens à disposition du CSE : la participation du représentant suppléant aux réunions mensuelles, un crédit d'heures attribué au suppléant, etc. ;*
- Un employeur d'une entreprise agroalimentaire*



Décider de l'élaboration commune d'une charte de fonctionnement du CSE dès la première réunion mensuelle suivant la mise en place du CSE.

## Produire et garder les traces des actions réalisées



### Le registre

**Mémoire des questions posées** par les membres de la délégation du personnel et des réponses apportées par l'employeur, le registre spécial est un outil-clé du CSE, support des réunions mensuelles (voir fiche 8). La formulation des questions est un exercice complexe selon les représentants des salariés : poser des questions ouvertes, argumentées si nécessaire (une question individuelle peut être partagée par plusieurs salariés, par exemple), nécessitant parfois une analyse préalable : « On nous a remonté

un problème de bruit dans l'atelier ; avant de poser la question à l'employeur, nous avons été voir ce qui se passait, ce qui nous a permis de cibler le problème et donc d'être plus précis dans notre question ». Autre point important : « La formulation de nos questions ne met jamais en cause qui que ce soit car, d'une part, si la direction se sent agressée, cela ne sera pas constructif pour que la situation change et, d'autre part, cela protège le salarié qui remonte le problème ».



### Quelle forme doit-avoir le registre du CSE ?

La réglementation n'impose pas de forme particulière ; le registre peut être un cahier avec des pages préalablement numérotées.

### L'ordre du jour des réunions

Les questions posées par les membres de la délégation du personnel vont constituer l'ordre du jour de la prochaine réunion avec l'employeur ; celui-ci ajoutera les points faisant l'objet d'une information ou d'une consultation obligatoire.



L'ordre du jour de la réunion mensuelle peut s'inspirer de celui des réunions de la commission SSCT dans les entreprises de plus de 300 salariés :

- Point concernant les questions des représentants des salariés et les réponses de l'employeur.
- Points sur les informations de l'employeur.
- Les accidents du travail survenus dans le mois.

- Point sur l'évaluation et la prévention des risques.
- Retour sur les questions précédentes (si nécessaire) et les actions en cours.

Il peut être intéressant de prévoir une visite lors de la réunion permettant de se rendre compte précisément d'un point abordé (nouvelle machine, lieu d'un accident, etc.).



« Avant, seules mes réponses sur le registre constituaient la trace des réunions mensuelles avec les représentants des salariés. Depuis 2 ans, nous avons pris l'habitude de faire un compte rendu des réunions qui permet de rendre davantage compte des échanges qui ont lieu entre nous. Le représentant titulaire me fait une proposition, je l'amende si besoin et nous la diffusons ensemble aux salariés. »  
Le directeur d'une maison de retraite

### Les comptes rendus des réunions et des actions réalisées

En complément du registre, il existe d'autres traces indispensables pour garder la mémoire des travaux du CSE : les comptes rendus. Ils peuvent prendre différentes formes, selon les cas de figure :

- le compte rendu de réunions entre les membres de la délégation du personnel et l'employeur : il permet d'aller au-delà du format questions/réponses du registre (différents points abordés, annexes

- éventuelles : documents transmis par l'employeur, etc.) ;
  - le compte rendu des réunions par les représentants directement auprès des salariés, par voie d'affichage ou de réunions avec le personnel, par exemple ;
  - le compte rendu d'une visite de l'entreprise, d'un secteur, d'une analyse de risques, d'accidents, de situation de travail ;
  - le compte rendu d'une rencontre avec le médecin du travail, l'inspecteur du travail ;
  - le compte rendu d'une recherche réalisée sur un nouveau texte réglementaire et un équipement de protection individuel ;
  - etc.
- Les comptes rendus doivent respecter l'anonymat des personnes concernées par les points abordés.



Faire le suivi régulier des points traités en réunion à l'aide d'un tableau du type :

Points à améliorer	Décisions prises	Modalités de réalisation	Échéances	Responsable

La production de documents permet plus facilement de suivre les actions dans le temps, de garder en mémoire les avancées, de valoriser ce qui est fait auprès des salariés : les informer des décisions prises,

des évolutions des projets, des sujets traités. Il en va de la **reconnaissance du CSE** et de son utilité auprès des salariés... une façon de faire efficace pour éviter la carence de candidats lors des prochaines élections.

### Assurer la transmission d'informations des anciens vers les nouveaux

Assurer le mandat de membres de la délégation du personnel ou encore animer le CSE en tant qu'employeur ne s'improvise pas. La formation est indispensable pour connaître le périmètre des missions à déployer ainsi que les moyens à disposition (voir Fiche 17). Toutefois, le tutorat entre anciens et nouveaux est tout à fait complémentaire.

La transmission se fait également au travers des traces qui auront été produites tout au long du fonctionnement de l'instance. D'où la nécessité d'aller au-delà du simple registre indispensable mais non suffisant.



*Avant d'être titulaire, j'ai été suppléant d'un représentant du personnel expérimenté. Cela m'a permis d'apprendre les ficelles du mandat. Un membre de la délégation du personnel d'une association culturelle*



Réserver un lieu dédié à tous les documents liés au CSE : comptes rendus, ressources documentaires, etc. Par exemple, une armoire dans le local du CSE.

# Le travail d'analyse



L'une des missions du CSE est 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. Les membres de la délégation du personnel,

grâce à un travail d'analyse, contribuent pleinement à cette mission. Les moyens légaux sont orientés pour leur permettre de s'acquitter de ces tâches d'analyse (formation, temps de délégation, mise à disposition de documents, etc.).

## Les enjeux d'un travail d'analyse par les membres de la délégation du personnel

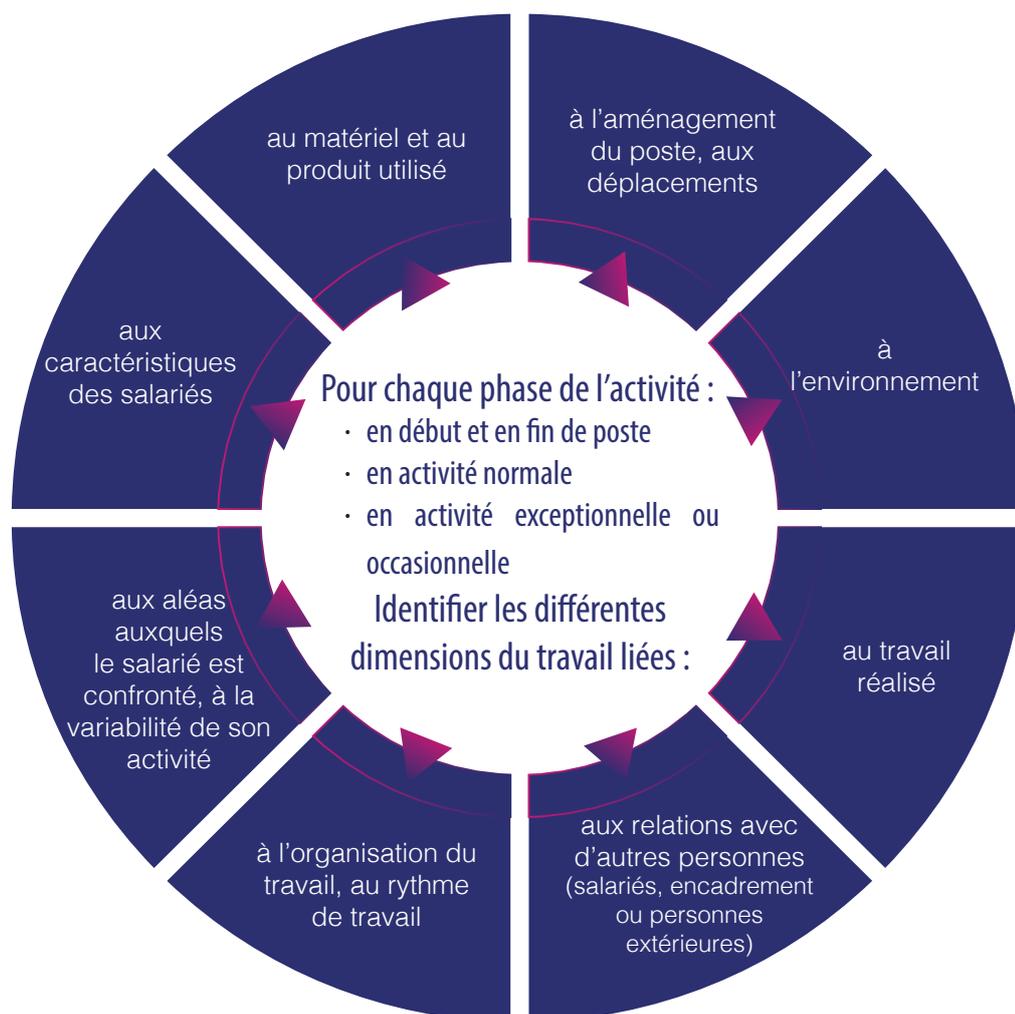
- Les membres de la délégation du personnel doivent se construire leur point de vue spécifique sur le lien entre les conditions dans lesquelles le travail est réalisé et les effets induits sur la santé des salariés. C'est ce regard qui sera porté en réunion pour poser une question, donner un avis sur un projet ou une démarche de prévention de l'entreprise.
- Cela leur permet de **renforcer leur lien avec les salariés** : partir des préoccupations concrètes des salariés dans leur travail.
- Analyser les situations de travail en prenant en compte toutes les dimensions, y compris celle de **l'organisation du travail**, permet de ne pas se cantonner aux questions de sécurité mais bien d'élargir son regard sur les conditions de travail.
- Autre enjeu : ne pas aller directement d'un problème à une solution mais **comprendre d'abord les facteurs à l'origine du problème**.
- **Formaliser ces analyses** de terrain permet d'argumenter, d'élargir les possibilités de solutions, de nourrir le débat en réunion avec l'employeur.
- Cela nécessite des compétences spécifiques et exige d'adopter une **posture compréhensive des situations** bien plus large que la posture de jugement du seul comportement des salariés (ex : comprendre pourquoi cette procédure n'est pas respectée, pourquoi les incidents se produisent toujours au même moment, sans s'arrêter uniquement sur le comportement du salarié).



*Faire remonter des analyses de terrain nous a permis d'avoir un échange constructif dans l'instance.*

*Le représentant du personnel d'une boulangerie industrielle*



*L'analyse du travail : repères**Quelques repères pour initier une démarche d'analyse*

Les étapes d'une démarche d'analyse	Quelle action des membres de la délégation du personnel ?
<p><b>Identification d'un besoin d'analyse :</b> veille documentaire informant sur une évolution (produit nouvellement classé cancérigène, analyse des facteurs de pénibilité, etc.), sollicitation d'un salarié sur sa situation, identification d'un problème lors d'une visite, survenue d'un accident du travail, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être identifié par les salariés comme interlocuteur pour analyser les difficultés qu'ils rencontrent (ex : savoir où être joint, informer sur son rôle d'analyse, disposer d'un espace de discussion confidentiel...).</li> <li>• Assurer une veille documentaire (abonnement à des revues, sites internet...).</li> </ul> <p>(voir fiche 11, paragraphe « Promouvoir la SSCT, c'est d'abord identifier les sujets à traiter »).</p>
<p><b>Préparation du travail d'analyse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser en amont les heures de délégation, répartition du travail entre les membres de la délégation, planification du travail d'analyse.</li> <li>• Identifier la situation et le moment les plus pertinents pour ce travail : période de forte activité, présence d'intérimaires, dysfonctionnements de machines.</li> <li>• Recueillir des informations préalables permettant d'orienter l'analyse : ex : indicateurs sur l'absentéisme, la production ou la qualité, plaintes recueillies par le médecin du travail, Document Unique.</li> <li>• Informer les salariés sur l'objet de l'analyse, ses objectifs et ses modalités (observation sur deux équipes, entretiens avec les salariés, etc.).</li> </ul>

Les étapes d'une démarche d'analyse	Quelle action des membres de la délégation du personnel ?
<p><b>Analyse de la situation de travail choisie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposer d'un moyen de recueil (questions préparées, appareil photo, papier/crayon).</li> <li>• Réaliser des observations et des entretiens avec les salariés concernés pour comprendre les conditions dans lesquelles le travail est réalisé, sans focaliser sur les seuls risques et les difficultés rencontrées, sans juger de la façon de faire des salariés.</li> <li>• Comprendre l'activité réalisée : ex : analyse sur un poste de nettoyage pour comprendre les raisons qui amènent les salariés à réaliser des manutentions, des déplacements, utiliser des produits chimiques, c'est-à-dire à questionner l'aménagement du poste, le rythme de travail et l'organisation du travail, les relations de travail, les compétences des salariés et leurs caractéristiques (nouveaux embauchés.), les aléas rencontrés (panne de la machine, indisponibilité des équipements...).</li> </ul>
<p><b>Formalisation de l'analyse réalisée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tirer des enseignements sur la situation observée et les facteurs à l'origine des difficultés ou des risques (ex : lien entre des situations de débordement sur une chaîne de production et un changement de matières premières).</li> <li>• Identifier éventuellement des pistes d'amélioration.</li> <li>• Valider les conclusions de l'analyse et les pistes d'amélioration avec les salariés concernés.</li> <li>• Formaliser la démarche d'analyse et les conclusions tirées en vue d'une présentation en CSE ou en commission du CSE (diaporama ou document de synthèse rédigé, photos).</li> </ul>
<p><b>Présentation des résultats de l'analyse en CSE ou commission de CSE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscription à l'ordre du jour de la réunion.</li> <li>• Présentation pour alimenter le débat et construire collectivement des actions pertinentes.</li> <li>• S'assurer de l'inscription des éléments débattus dans le compte rendu de la réunion ; joindre les éléments d'analyse au compte rendu.</li> </ul>
<p><b>Restitution auprès des salariés</b></p>	<p>Faire un retour aux salariés des décisions d'amélioration prises en réunion, voire des difficultés rencontrées lors de la réunion, des suites à engager.</p>
<p><b>Suivi des actions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer de la mise en œuvre des actions décidées et de leur impact sur les conditions de travail ou les risques encourus.</li> <li>• Approfondir l'analyse si nécessaire (informations complémentaires...).</li> <li>• S'il y a eu désaccord sur la légitimité ou la pertinence de l'analyse, réfléchir à une stratégie d'action permettant de poursuivre le débat.</li> </ul>

# La contribution aux projets

Recueillir l'avis des représentants des salariés sur certains sujets peut permettre d'enrichir un projet, d'alerter sur une situation qui se dégrade, anticiper les effets d'un changement dans le travail. C'est pourquoi les entreprises ont tout intérêt à informer et échanger avec le CSE avant de prendre des décisions en matière d'aménagement important modifiant les conditions de travail, telles que les décisions de transformation des postes de travail, de changement d'outils, de produits ou d'organisation, et lors de l'introduction de nouvelles technologies. De par les attributions du CSE en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail (voir

fiche 5), les membres du CSE possèdent des informations précieuses, très utiles à la conception de ce type de projet. Par ailleurs le CSE peut contribuer activement à la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches...), à l'environnement physique du travail (éclairage, aération, bruit, poussières), à l'aménagement des lieux et postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit). Pour cela, il s'agit de faire du CSE un véritable espace d'échanges, propice à la construction collective de projets efficaces.



*La direction de cette entreprise du tertiaire (32 personnes) a décidé un changement du système informatique, impliquant une formation des salariés concernés. Les RP sont alertés par les salariés sur l'impact du projet concernant l'organisation du travail à venir et les dysfonctionnements pendant la phase de transition. Être régulièrement informés de l'avancée du projet et recueillir l'avis des salariés à chaque étape permettent aux RP d'apporter une réelle plus-value au projet*

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

Selon la nature du projet, ses enjeux, ses modalités de mise en œuvre, les problématiques de conditions de travail existantes, il est important de définir au préalable la contribution du CSE pour donner un avis argumenté sur le projet, apporter des éléments de connaissance spécifiques pour alimenter le projet. Cela permettra de mettre en débat certaines questions liées aux choix techniques et organisationnels, à la conduite du projet et à la participation des salariés concernés. Le tableau suivant montre l'action possible du CSE sur un projet important (conception d'un bâtiment, changement dans la production, etc.), celle-ci devra être adaptée selon la nature du projet.

Les étapes	Le déroulement du projet	Quelle action possible au sein du CSE ?
Avant-projet	Études d'opportunités et de faisabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager l'information sur le projet, ses objectifs.</li> <li>Analyser des problèmes existants en matière de conditions de travail, santé et sécurité (indicateurs, analyse de situations de travail, recueil d'informations auprès des salariés) pour élargir les enjeux du projet au champ des conditions de travail.</li> <li>Réfléchir sur l'intégration des RP dans le projet et dans la planification des travaux (ex : organisation de réunions, visites à des temps stratégiques du projet, avant les phases de validation...).</li> </ul>
Études de conception	Études de détails Simulations Rédaction du cahier des charges, du programme, des avant-projets sommaire et définitif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alerter sur les points sensibles du projet, sur la conduite du projet, donner un avis sur les différents éléments du cahier des charges et les avant-projets.</li> <li>Organiser des visites sur le chantier, le lieu concerné par le projet.</li> <li>Analyses documentaires (plans, descriptions techniques).</li> <li>Veille (réglementation, projets similaires).</li> <li>Réunions techniques avec les fournisseurs, architectes.</li> <li>Analyser et simuler le travail futur possible en matière d'organisation, d'aménagements, de compétences, de sécurité et de conditions de travail.</li> <li>S'il existe une situation de travail qui a déjà fait l'objet de modification ou qui présente des similitudes avec la situation future attendue, la prendre pour référence, analyser les similitudes et les différences, procéder à un état des lieux des dysfonctionnements pour ne pas reproduire les mêmes écueils.</li> <li>Formaliser des analyses pour alimenter le débat en réunion du CSE et enrichir le cahier des charges.</li> <li>Mobiliser éventuellement la CARSAT, le médecin du travail.</li> </ul>
Réalisation	Réalisation des travaux et préparation de la mise en service	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser des visites communes sur le chantier, le lieu concerné par le projet.</li> <li>Suivre les conditions de sécurité des travaux, du chantier (selon la taille du chantier et la dangerosité des activités, le plan de prévention avec les entreprises extérieures, la sécurité et les conditions de travail des salariés de l'entreprise présents sur le chantier).</li> <li>Suivre les éléments du cahier des charges, les propositions de réajustements éventuels.</li> <li>Donner un avis sur le plan de formation et la phase de démarrage prévue.</li> </ul>
Démarrage et mise au point	Mise en service et réajustements si nécessaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivre la phase de démarrage, le retour d'expérience sur l'activité nouvelle, les dysfonctionnements éventuels (visites du chantier, du lieu concerné, entretien avec les salariés).</li> <li>Suivre à moyen terme les résultats du projet : apparition de dysfonctionnements techniques ou organisationnels.</li> </ul>



- L'implication du CSE dès la phase de réflexion sur le projet : plus l'information du CSE se fait en amont, plus les RP auront des marges de manœuvre pour jouer pleinement leur rôle, ce qui aura un impact positif tant sur la pertinence du projet que sur les relations sociales.
- La communication au plus près du terrain tout au long de la conduite de projet : le lien entre RP et salariés pour identifier les

points d'amélioration, la participation des personnes directement concernées au pilotage ou à la réflexion sur le projet sont autant de voies de réussite.

- La mise à disposition par la direction de l'entreprise du temps nécessaire pour travailler sur le(s) projet(s) sans pénaliser les autres missions dévolues à l'instance : un point essentiel pour une mobilisation réussie des RP.

# Les ressources à mobiliser

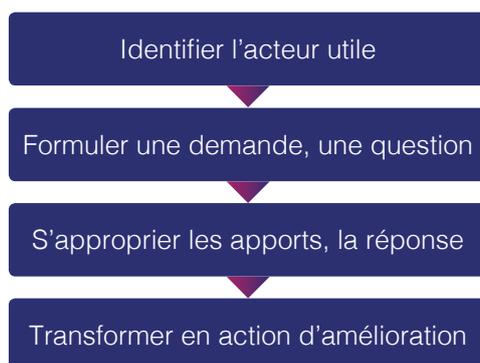


L'employeur doit **désigner une personne compétente en prévention des risques professionnels**, pour l'aider à mettre en œuvre sa politique de prévention, s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise (Art. L 4644-1). Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités,

l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, notamment aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) de son service de santé au travail.

Dans certaines situations, il peut être pertinent de mobiliser des ressources externes. Quelques repères vous sont proposés dans cette fiche.

## Repères pour l'action du CSE



### • Une démarche réfléchie pour solliciter des ressources externes :

Il s'agit pour le CSE, avant de se lancer dans l'action, de définir la nature de la

contribution des ressources externes utile à leur démarche et comment s'approprier les résultats de cet appui.

### • Les contributions possibles des ressources externes pour aider le CSE dans ses actions :

Mobiliser des compétences externes passe au préalable par un repérage de ces acteurs, de leurs missions et de leur utilité dans l'action en cours. Cela permettra de comprendre un problème, d'agir dessus et de développer ses compétences :

Comprendre	Agir	S'outiller techniquement
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir des éléments de veille réglementaire (informer des enjeux d'une nouvelle loi, d'une évolution technique...).</li> <li>• Avoir des données, indicateurs pour suivre l'état des lieux de santé et des difficultés éventuelles rencontrées dans le travail (pannes, non qualité, réclamation...).</li> <li>• Comprendre les facteurs à l'origine d'un accident, d'une pathologie, de dysfonctionnements organisationnels...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser un accident du travail, un risque, une situation de travail.</li> <li>• Réaliser une visite de l'entreprise en recueillant les témoignage des salariés.</li> <li>• Analyser des documents mis à disposition du CSE.</li> <li>• Avoir des éléments de structuration d'un projet de prévention.</li> <li>• Avoir des repères sur les actions de prévention possibles et leurs conditions de mise en œuvre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se former à des démarches de prévention.</li> <li>• Disposer d'outils permettant la mise en œuvre d'actions de prévention.</li> <li>• Se sensibiliser à l'analyse du travail réel.</li> <li>• S'approprier les méthodes de conduite de projet pour donner un avis sur leur impact en matière de conditions de travail.</li> </ul>

Les principales ressources externes en matière de santé au travail	Rôle	Mobilisation possible par le CSE
Le médecin du travail	Conseiller l'employeur et les salariés dans la protection de la santé et sécurité des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apport de connaissances sur l'état de santé des salariés (visites médicales, visites d'entreprise) : bilan annuel, alertes, étude de postes, de risques, d'accidents, avec l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail (intervenants en prévention des risques professionnels, infirmières...)</li> </ul>
L'inspecteur du travail	Contrôler le respect du code du travail (pouvoir de sanction) et promouvoir la prévention.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil sur l'application des règles en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ainsi que sur le fonctionnement de l'instance, vérification du respect de la réglementation, enquête sur les accidents graves, ressources documentaires.</li> </ul>
Le contrôleur de la Carsat	Conseiller l'entreprise pour développer la prévention des risques professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement de l'entreprise dans les démarches de prévention, des projets, recommandations de prévention, réalisation de mesures, analyses, prélèvements ou études de postes, disponibilité de moyens statistiques, techniques, réglementaires et financiers, analyse d'accidents du travail, maladies professionnelles en vue de conseiller sur les mesures à prendre, formation et sensibilisation, diffusion de ressources documentaires.</li> </ul>
Le conseiller prévention de la MSA	Conseiller l'entreprise agricole pour développer la prévention des risques professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement de projets sur les volets stratégiques, méthodologiques et techniques, réalisation de mesures d'ambiances, d'études de poste, d'analyses d'accidents, proposition de mesures de prévention, formation et sensibilisation, ressources documentaires, articulation avec le médecin du travail de la MSA.</li> </ul>
Le conseiller/ingénieur de l'OPPBTB	Conseiller l'entreprise du bâtiment et travaux publics pour développer la prévention des risques professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation de diagnostics sécurité, proposition de mise en œuvre d'outils (démarche de progrès, MAEVA-BTP, ADAPT-BTP, SPOTH-BTP...), conseil sur les risques spécifiques, assistance technique, formation et sensibilisation, portail de prévention sur internet (management de la prévention et ressources documentaires).</li> </ul>
Le chargé de mission de l'Anact/l'Aract	Accompagner l'entreprise dans des projets d'amélioration des conditions de travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide à la structuration de démarche de prévention, diagnostic sur les conditions de travail, la prévention de la pénibilité, des risques psychosociaux..., accompagnement de projets, diffusion de ressources documentaires (Aract et Anact).</li> </ul>
L'INRS	Mettre à disposition des connaissances et des méthodologies en matière de prévention.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche, formation et sensibilisation, diffusion de ressources documentaires.</li> </ul>

Les principales ressources externes en matière de santé au travail	Rôle	Mobilisation possible par le CSE
Le formateur	Former les représentants et/ou l'employeur pour les aider à remplir leurs missions, à investir un sujet particulier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation d'une offre de formation adaptée aux problématiques de l'entreprise, formation de base ou complémentaire au rôle et mandat des représentants, apport d'outils d'analyse pour comprendre les situations de travail et faire des priorités d'actions, de connaissance sur les ressources mobilisables par l'instance.</li> </ul>
Les organisations syndicales de salariés	Appuyer le rôle des représentants du personnel dans leurs missions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandate ses représentants sur les objets de sa mission, conseil, formation, diffusion de ressources documentaires sur les risques liés à la profession.</li> </ul>
Les organisations syndicales d'employeurs et organisations professionnelles	Appuyer le rôle de l'employeur dans ses missions au sein du CSE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil sur le fonctionnement du CSE, sur les questions de santé et de conditions de travail, formation, organisation d'échanges sur les pratiques entre employeurs, diffusion de ressources documentaires.</li> </ul>



### Le médecin du travail intervient-il dans l'entreprise, parallèlement aux visites médicales ?

Le médecin du travail a une activité de terrain (nommée tiers-temps) qu'il définit selon les informations obtenues lors des visites médicales ou des échanges avec l'employeur, les salariés ou leurs représentants. Cette activité peut être de différentes natures : rencontre des acteurs, analyse d'un poste de travail ou d'une activité

particulière, aménagement pour une personne handicapée, étude du niveau sonore, etc. Des intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail peuvent également intervenir sur demande du médecin du travail.

### Des ressources internet pour aller plus loin :

- **Ministère du Travail** : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)
- **INRS** : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)
- **Cnam-TS** : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) (et les sites des Carsat - services prévention des risques professionnels)
- **Anact** : [www.anact.fr](http://www.anact.fr) (et les sites des Aract)
- **Présanse** : [www.presanse.fr](http://www.presanse.fr) (Représentation, ressource et référence des services de santé au travail interentreprises)
- **OPPBTB** : [www.oppbtp.com](http://www.oppbtp.com)
- **CCMSA** : [www.msa.fr/lfr/web/msa/sante-securite-au-travail](http://www.msa.fr/lfr/web/msa/sante-securite-au-travail)

# Développer ses compétences pour agir au sein du CSE

## LA FORMATION



### Le droit à la formation des membres de la délégation du personnel

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de **la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** (article L 2315-18 du code du travail).

Cette formation a pour objet :

- de développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels, et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le temps consacré à la formation est **pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel**. Il n'est pas déduit des heures de délégation. La formation est organisée sur une durée minimale de :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- **trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.**

La formation est dispensée **dès la première désignation** des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte (article R 2315-10 du Code du travail) :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;

- des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- du rôle du représentant au comité social et économique.

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Les formations sont dispensées soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales ou des instituts spécialisés. Leur liste est publiée chaque année par arrêté ministériel.

Les modalités de la **prise en charge de cette formation par l'employeur** sont fixées par les articles R. 2315-20 à R. 2315-22 : prise en charge des frais de déplacement, de séjour éventuellement, des dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation. Ces frais ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L. 6331-1. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de formation des stagiaires sont déductibles dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

### La formation de l'employeur

Une **condition essentielle pour un CSE efficace** : la **formation du chef d'entreprise** pour l'aider à mieux appréhender le périmètre de l'instance, ses missions, les droits mobilisables par les représentants du personnel et ses responsabilités en matière de prévention et de santé des salariés. La formation de seulement un des deux acteurs peut conduire à un déséquilibre dans les débats voire à des tensions. La formation de tous reste un enjeu fort d'efficacité du CSE.

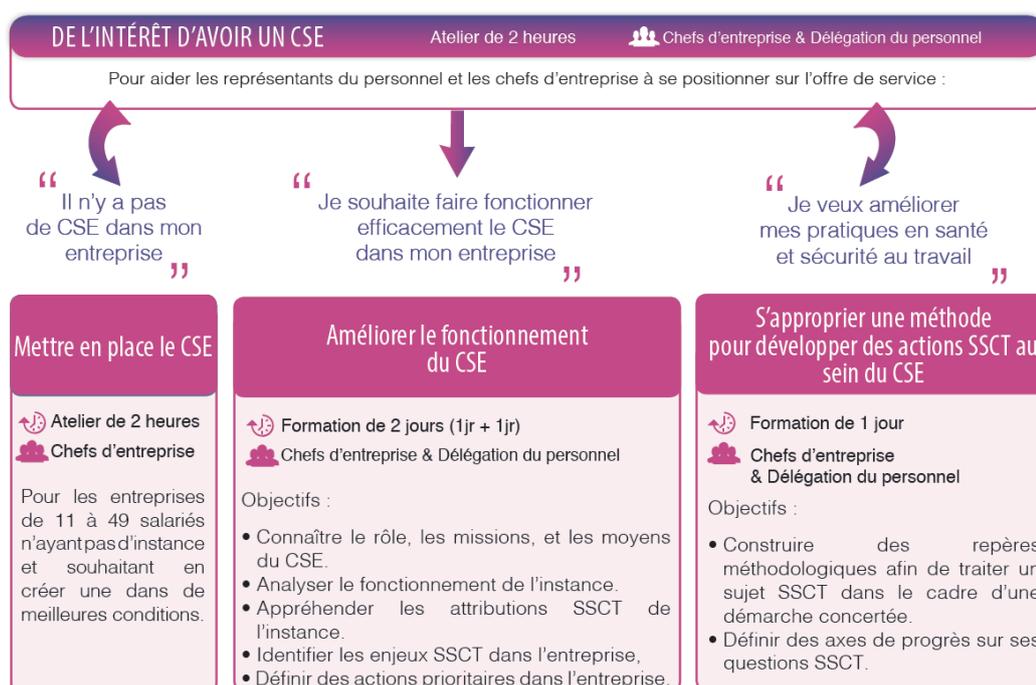
## DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES DANS L'ACTION

Si la formation des acteurs du CSE est essentielle, le développement des compétences de chacun se construit aussi dans l'action, au fur et à mesure des sujets traités, des problèmes réglés, des échanges entre employeurs et représentants pour améliorer les projets mis en place dans l'entreprise. C'est en effet au fur à mesure des expériences accumulées sur les questions SSCT que les compétences s'enrichissent tant pour l'un que pour les autres.

## AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU CSE : UNE OFFRE DE SERVICE S'ADRESSANT CONJOINTEMENT AUX MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL ET AUX EMPLOYEURS

Le réseau Anact-Aract et l'INRS, avec le soutien des services du travail, proposent une offre de service « à la carte » combinant ateliers et formations et permettant aux acteurs du CSE de mieux appréhender leurs missions « santé, sécurité et conditions de travail », de contribuer à renforcer leurs compétences pour que ces sujets soient au cœur du dialogue social dans l'entreprise. Pour les entreprises assujetties qui en sont démunies, c'est également l'occasion de favoriser la mise en place du CSE.

Selon leurs besoins et là où ils en sont, les acteurs du CSE pourront choisir le ou les modules qui leur conviennent. En dehors du premier module s'adressant aux employeurs qui n'ont pas de CSE, l'offre de service permet d'outiller les binômes d'employeurs et de représentants du personnel afin de progresser ensemble, chacun dans son rôle.



Expérimentée dans 3 régions, l'Occitanie, les Hauts-de-France et Grand-Est, avec l'Aract, la Direccte et la Carsat, l'offre de service peut se décliner sur un territoire ou dans un secteur d'activité.

**TÉMOIGNAGES**

« Se former en binôme est complémentaire à la formation des représentants du personnel. Même si nous n'avons pas le même rôle et le même avis sur tout, cela nous a permis de partager des repères et de définir comment travailler ensemble »  
 Un employeur d'une coopérative agricole

Contact pour en savoir plus :

✉ m.gilles@anact.fr