

Situation de crise et fonctionnement du CSE

Impliquer le CSE dans la gestion de la crise sanitaire (sortie du confinement, poursuite ou reprise de l'activité) constitue un levier d'efficacité majeur. Chaque entreprise doit mettre en place une organisation du travail qui lui sera propre tout en étant adaptée aux mesures de prévention liées au risque d'exposition au virus. Aucune solution toute faite n'existe. Pour reprendre ou poursuivre son activité dans ces nouvelles conditions, chaque entreprise fait face à des situations diverses, à tous les niveaux de son organisation, qu'il s'agisse de concevoir, de produire, de vendre, mais, surtout, de fonctionner au quotidien. Les bonnes solutions du plan de reprise ou de continuité de l'activité se trouvent au plus près du terrain. Il est donc nécessaire que les salariés et leurs représentants soient le plus possible associés aux échanges et aux décisions, en amont et en suivi.



Rappel des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail :

Il incombe à l'employeur dans ce domaine (articles L. 4121-1 du Code du travail) :

1. De prendre les mesures visant à protéger la santé et la sécurité des salariés.

L'employeur doit appliquer les neuf principes généraux de prévention, et en particulier :

- Éviter les risques.
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- Adapter le travail à l'homme.
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

2. De former les salariés en la matière, et notamment à l'utilisation d'EPI (utilisation des masques par exemple).

3. D'évaluer les risques et de mettre à jour régulièrement le DUER (Document unique d'évaluation des risques).



Par exemple, le télétravail sera à prioriser car il permet d'éviter tout contact, ou encore le report d'activités non essentielles et l'aménagement des horaires. Lorsque les règles de distanciation ne pourront pas être respectées, une protection collective comme une paroi de plexiglas, sera à privilégier sur le port de masques.



La réévaluation des risques professionnels doit prendre en compte la spécificité des activités propres à chaque entreprise afin d'adapter les mesures de prévention à l'organisation et aux conditions d'exposition aux risques des salariés. Cela nécessite une démarche participative permettant aux salariés concernés de contribuer à l'identification des risques, des mesures de prévention et à leur réajustement si nécessaire (voir fiche 19).

Voir les obligations générales de l'employeur sur le site du Ministère :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>



Le travailleur quant à lui, doit respecter les obligations prévues à l'article L 4122-1 du Code du travail :

Conformément aux instructions qui lui sont données [...], il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation en exerçant son droit de retrait (art. L 4131-1) et en alerter les représentants au CSE.



Attention à la bonne prise en compte des salariés fragiles et vulnérables. Ainsi, les travailleurs atteints de maladies chroniques doivent faire l'objet d'une attention particulière :

<http://www.prst-occitanie.fr/a/301/covid-19-une-vigilance-particuliere-de-l-employeur-concernant-les-travailleurs-atteints-de-maladies-chroniques/>



Certaines modalités de fonctionnement du CSE ont été réajustées par les ordonnances de mars et avril 2020 liées à la loi d'urgence sanitaire.

Les règles concernant les réunions, le délai d'envoi des questions par les élus (2 jours) et celui des réponses de l'employeurs (6 jours) ne changent pas. Le principe de la réunion mensuelle reste la même. Toutefois le CSE peut se réunir à distance par audioconférence ou visioconférence de façon illimitée dans la période d'urgence sanitaire (décret n° 2020-419 du 10 avril 2020). Si l'employeur l'estime nécessaire ou si les représentants du personnel lui demandent, les réunions peuvent être plus rapprochées, par exemple pour préparer la reprise d'activité ou encore réévaluer les risques professionnels. L'avis du CSE est également demandé pour la demande d'activité partielle (R. 5122-2 CT).



“ Nous n'avons pas perdu le contact avec les représentants pendant la période de confinement, les échanges se sont d'ailleurs intensifiés : une réunion du CSE toutes les semaines et appels réguliers du représentant titulaire. Cela nous a permis de construire ensemble les conditions du déconfinement et poser sur la table du CSE les préoccupations des salariés dans cette période particulière. En résumé nous avons vraiment pris le temps pour le dialogue et cela porte ses fruits pour anticiper la reprise d'activité. ”
Une directrice d'entreprise d'insertion



Les relations entre les salariés et leurs représentants doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de l'employeur car cela lui permet de disposer de remontées d'informations précieuses sur le ressenti des salariés dans cette période

de travail à distance. Quelques exemples : adresse mail spécifique pour le CSE, mise à disposition des élus des coordonnées des salariés, organisation de visioconférence entre salariés et élus au CSE.



“ Nous avons profité de la mise en place d'un outil dédié aux partages de ressources pendant le confinement pour demander d'avoir un espace d'échanges, comme un forum ouvert, pour que chacun puisse faire remonter ses questions, difficultés, besoins. On a demandé aussi un espace privé qui permet aux salariés de contacter directement les élus du CSE. Ca nous a permis de recueillir les retours des salariés et de pouvoir en discuter avec la direction lors de nos réunions hebdomadaires. On a alimenté la direction qui était à l'écoute et vraiment en demande de retours. ”
Une membre élue au CSE d'une mission locale

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>

Comment travailler avec / et au sein du CSE dans cette période de crise sanitaire

Les étapes	L'action de l'employeur	L'action des élus au CSE
Structurer la démarche	<ul style="list-style-type: none"> • Définir la façon dont on va travailler : qui, comment... ex : une cellule Covid. • Impliquer le CSE dans la démarche. • Partager des repères sur le Covid (modes de transmission, principes de prévention) et faire un bilan de la période passée. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir l'avis, les difficultés des salariés. • Participer à la démarche de l'employeur en n'y apportant sa propre contribution.
Définir les actions	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les conditions de reprise : les activités essentielles/indispensables in situ, les compétences nécessaires, la situation des salariés (personnel absent, fragilisés par un problème de santé, etc.), définir les modalités et l'organisation du travail, d'information des salariés, renforcer le rôle de l'encadrement, les dispositifs pour le suivi de la santé, les stocks d'équipements de protection individuelle. • Réévaluer les risques professionnels (sans oublier les autres risques) : les activités principales et les activités annexes (nettoyage, etc.), suivre le fil d'une journée de travail, le parcours du salarié pour analyser toutes les situations possibles, le repérage des lieux et circonstances possibles d'exposition (y compris les trajets du domicile, les repas et pauses). 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire sa propre analyse des conditions d'expositions aux risques en interrogeant les salariés. • Confronter ses connaissances du terrain aux propositions de l'employeur pour en évaluer la pertinence. • S'assurer que l'évaluation des risques se fasse avec les salariés concernés. • Recueillir des informations complémentaires auprès des salariés si nécessaire. • Informer les salariés sur les avancées de la démarche.
Mettre en œuvre les actions	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions : télétravail, conditions d'entrée et de circulation, suspension de certains équipements, changements d'horaires, organisation du temps de travail, suspension ou allègement de tâches, scénarios de substitution, consignes en cas de personnes malades, etc. • Informer et former l'encadrement, les salariés, favoriser les espaces de dialogue avec les salariés (point en début et fin de poste par exemple). 	<ul style="list-style-type: none"> • Alerter l'employeur sur des mesures inadaptées compte tenu du travail réel (possibilité d'exercer un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique). • Proposer d'éventuelles mesures complémentaires. • Informer les salariés sur les avancées de la démarche. • S'appuyer sur des acteurs ressources en cas de besoin (Carsat, SST, MSA, etc.).
Suivre et réajuster les actions	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation du plan de sortie de confinement. • Piloter la reprise d'activité. • S'assurer des retours d'expériences, des remontées des difficultés (encadrement, élus). • Reprendre le Plan de continuité d'activité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Être à l'écoute des salariés pour avoir connaissance des difficultés rencontrées et les remonter à l'employeur. • Demander à faire le point sur le suivi lors de chaque réunion de CSE. • Proposer de reprendre certains points à froid (ex : télétravail installé dans l'urgence) et voir l'intérêt d'une négociation avec l'employeur.

Des fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs publiés sur le site du Ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>



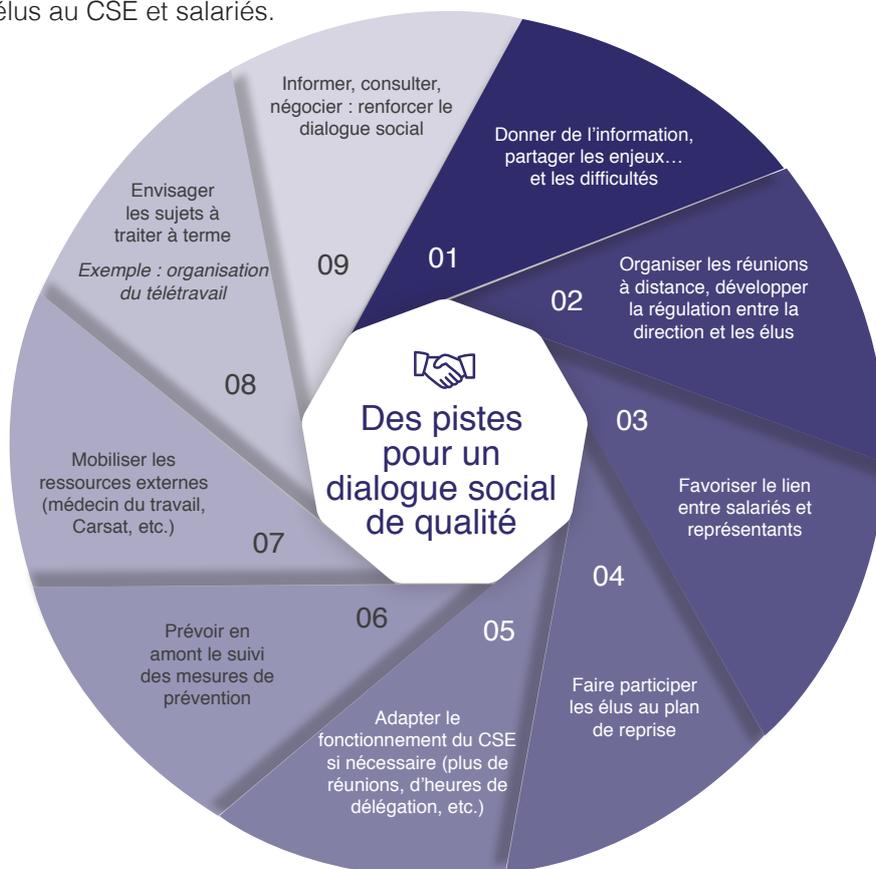
« Les réunions du CSE ont pris tout leur sens quand on a travaillé sur la reprise du travail, on a parlé ensemble de l'économique, c'est la survie de la boîte qui se joue, et du social. On a mis à plat toutes nos activités (traiteur, pâtisserie, boulangerie) sur les cinq points de vente, les besoins, les congés, les compétences, la polyvalence, les situations personnelles. Ça nous a permis de trouver une organisation qui convienne à tout le monde, qui motive et qui rassure aussi. »

Direction d'une entreprise de boulangerie-pâtisserie (35 salariés)

Quelques pistes pour le fonctionnement du CSE dans la période de crise

Un dialogue social de qualité contribue à la santé au travail ; ce constat est renforcé dans la période actuelle. Il s'agit donc de favoriser différents niveaux de dialogue :

- Le dialogue entre direction, encadrement et salariés ;
- Le dialogue entre direction et élus au CSE ;
- Le dialogue entre élus au CSE et salariés.



Il s'agira de garder la mémoire de cette façon de travailler ensemble au sein du CSE pour reproduire, pérenniser cette démarche dans un fonctionnement « normal ». Cette approche peut se décliner dans une démarche de négociation (voir fiche 10).



« L'encadrement a vraiment un rôle à jouer dans le développement du dialogue social. Dans notre structure, les managers organisent les remplacements pour que les élus puissent prendre leurs heures de délégation et travaillent avec le CSE pour aider à analyser des difficultés rencontrées par les salariés sur le terrain. »

Un directeur d'une menuiserie industrielle (42 salariés)



Commencer les réunions de CSE par une information de l'employeur sur la situation de l'entreprise : les conditions économiques, l'absentéisme (et notamment les personnes fragilisées par des problèmes de santé), les activités essentielles pour l'entreprise, les questions d'organisation qui se posent, les difficultés rencontrées, etc. Le partage de ses informations permet de mieux comprendre la situation générale de l'entreprise et ainsi mieux articuler les enjeux de santé et les enjeux économiques.