



FORMATION SSCT RENOUVELLEMENT DE MANDAT APSIDE

28 28 30 AVRIL 2025

SOMMAIRE

#1 Entrée en formation

#2 Améliorer le rôle du CSE d'un point de vue SSCT

#3 Perfectionner les inspections SSCT

#4 Identifier les cas de consultation du CSE en matière de politique de prévention des risques

#5 Améliorer la prévention des RPS

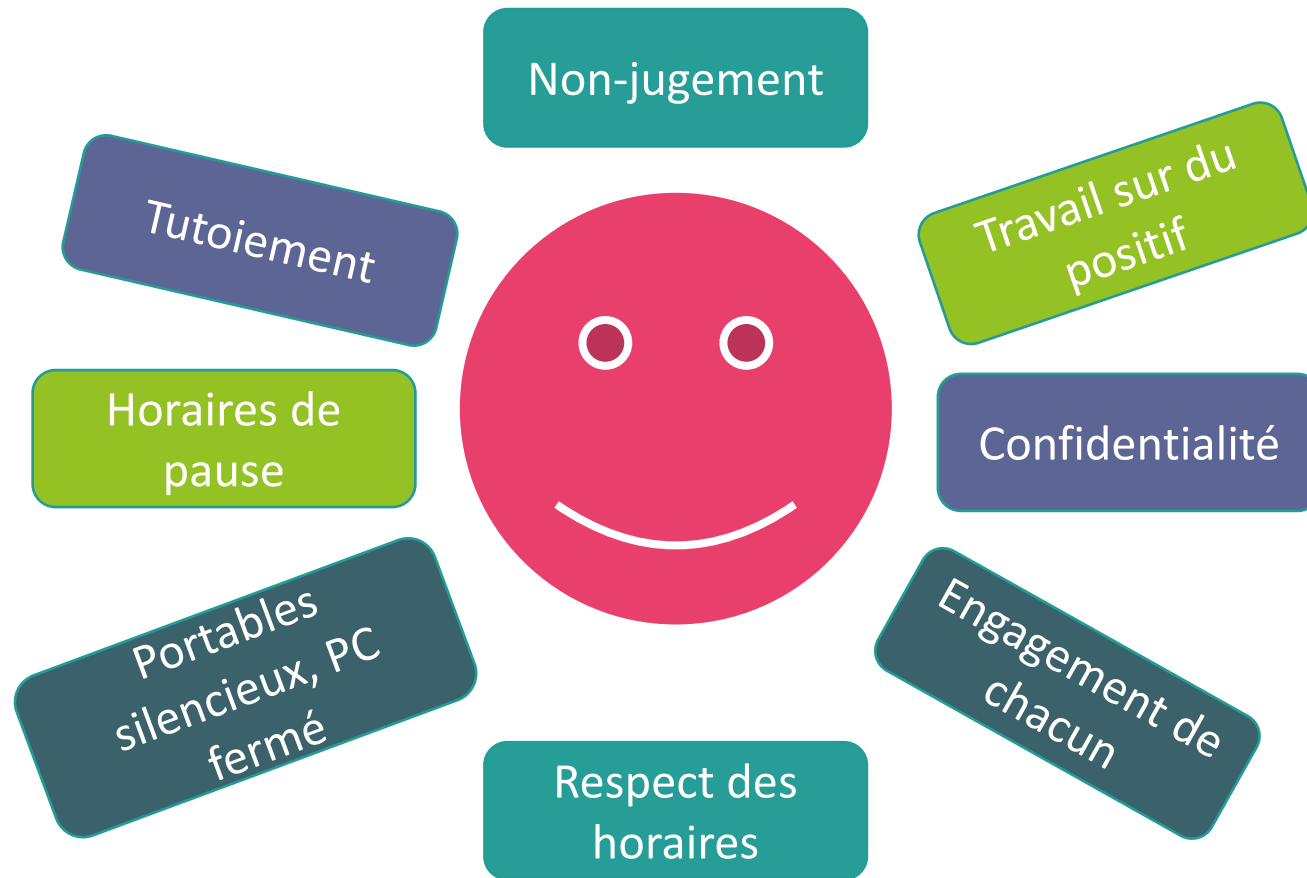
#6 Développer l'action du CSE lors d'un projet de modification des conditions de travail

#1

ENTRÉE EN FORMATION



QUELQUES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COLLECTIF EN FORMATION



ON SE PRÉSENTE !

Prénom
Ancienneté
Métier, Service

Mandats occupés
Ancienneté dans le(s)
mandat(s)
Formations suivies

Quelles sont vos attentes à
l'égard de cette formation ?

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE CETTE FORMATION

- Faire un bilan du mandat précédent de la CSSCT et perfectionnement des connaissances et des pratiques.
- Améliorer le rôle du CSE en matière SSCT

Légende des idéogrammes



Outils (grille d'analyse, résumé...)



Référence Code du Travail



Exercice (seul ou en groupe)

#2

AMÉLIORER LE RÔLE DU CSE D'UN POINT DE VUE SSCT



2.1

IDENTIFIER MES RÉUSSITES ET MES
DIFFICULTÉS EN TANT QU'ÉLU ET
GLOBALEMENT POUR LE CSE SUR LA
DIMENSION SSCT



LES COMPÉTENCES MULTIPLES SSCT DES ÉLUS DU CSE



Et vous ?

OÙ EN ÊTES-VOUS DE VOTRE RÔLE D'ÉLU SSCT ?



A vous !

3 questions pour avancer dans votre réflexion :

- Quelles sont vos réussites ?
- Quelles sont vos difficultés ?
- Quels sont vos objectifs ?

2.2

PERFECTIONNER LA CONNAISSANCE DES PRÉROGATIVES SSCT ET DES OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR



RAPPEL DU CADRE LÉGAL

QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES SSCT DU CSE ET QUELLES OBLIGATIONS LÉGALES POUR L'EMPLOYEUR ?

Synthèse des missions légales du CSE en matière de santé et de conditions de travail...



Il doit disposer des données de santé et sécurité, pouvoir se déplacer dans l'entreprise, il est destinataire du document unique

Le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs

(L. 2312-9)

A la suite d'un Danger Grave et Imminent, après un accident grave, de signalements, d'accidents ou d'incidents répétés

Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

(L. 2312-5)

Inspections, propositions d'actions de prévention (sensibilisation, information...) y compris en matière de harcèlement. Le refus opposé par l'employeur à ces suggestions doit être motivé.

Le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels

(L. 2312-5)

Il recueille les informations nécessaires et formule un avis motivé et il peut nommer un expert SSCT

Le CSE est informé et consulté par l'employeur sur les sujets qui le concernent : SSCT et nouvelles technologies, DUERP, inaptitude

(L. 2312-8)

Synthèse des obligations légales de l'employeur en matière de santé et de conditions de travail...



Il doit mettre en oeuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1)

Au moins chaque année

Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail

Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'employeur doit évaluer les risques pour la santé des travailleurs et les inscrire dans le DUERP
(R. 4121-1 et R4121-2)

Notamment en cas de projet modifiant les conditions de travail

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. (L. 4121-1)

Il ne pourra pas s'extraire de l'obligation de sécurité s'il :

Avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le salarié

Et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Il peut être sanctionné en cas de manquement à ses obligations

(Cour Cassation, Chambre sociale, 28/02/2002 + code Séc Soc Article L452-1 et suivants)

RÉSOUTRE LES DIFFICULTÉS SUR L'EXERCICE DES PRÉROGATIVES SSCT ET LE RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES DE L'EMPLOYEUR

ETUDE DE CAS DU CSE DE L'ENTREPRISE DURAILLE

LES MISSIONS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

► Missions et moyens d'action des agents de contrôle de l'inspection du travail :

- Contrôler l'application de la réglementation et constater les infractions (),
- Contribuer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail,
- Conseiller les élus du personnel et l'employeur notamment en cas de conflits,
- Lutter contre le travail illégal.



art L8112-1

► L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir d'enquêtes à la suite desquelles peuvent être transmises au chef d'entreprise :

- Des observations avec le rappel des règles à respecter,
- Des mises en demeure pour se conformer aux règles avec un délai à partir duquel l'infraction doit disparaître



art L4721-1,
L4721-2, L4721-6

► Il constate les infractions dans un PV, document juridique important



art L8113-7

- ▶ Un appui de l'inspection du travail pouvant être très efficace pour le CSE :
 - Il détient un pouvoir de rectification du règlement intérieur de l'entreprise, s'il comporte des clauses illicites.
 - L'employeur doit obtenir son autorisation pour licencier un salarié protégé.
 - L'employeur doit l'informer des procédures de danger grave et imminent pour qu'il puisse prendre des dispositions de sauvegarde.
 - Il peut retirer immédiatement un travailleur de moins de 18 ans de son affectation lorsqu'il effectue des travaux interdits aux jeunes ou réglementés (L4733-2 et L4733-3).

LES CARSAT ET LA CRAMIF

- ▶ Les ingénieurs conseil et contrôleurs de sécurité sont des interlocuteurs précieux pour les élus avec des missions :
 - Conseil, diffusion de support d'information, réalisation d'études techniques de prévention.
 - Ils peuvent intervenir directement auprès du chef d'entreprise, sur demande des élus, visitent dans l'année toutes les entreprises ayant eu un accident grave et doivent être informés des procédures de danger grave et imminent.
- ▶ Les CARSAT ou CRAMIF détiennent un pouvoir de contrôle des employeurs :
 - La caisse régionale peut inviter tout employeur à prendre des mesures justifiées de prévention
 - Elle peut demander l'intervention de l'inspection du travail pour assurer l'application des mesures prévues par la législation et la réglementation du travail.



art L422-4 du
code de la
Sec.Sociale

- ▶ L'agrément des ingénieurs et contrôleurs des caisses régionales les autorise à :
 - Pénétrer dans les établissements sans rendez-vous et à tout heure
 - Consulter tous les documents utiles à leurs missions (registre des contrôles techniques etc...) et procéder à des analyses ou prélèvements,
 - Demander toute mesure de prévention susceptible de supprimer ou réduire les risques auxquels sont exposés les salariés.
- ▶ Un pouvoir de sanction financière :
 - Les CARSAT notifient à chaque employeur le taux de cotisation AT-MP qui lui est applicable.
 - Si un risque est constaté, elle adresse une injonction au chef d'entreprise par laquelle elle lui demande de prendre les mesures de prévention nécessaires.
 - Si l'injonction n'est pas suivie d'effet à l'issue du délai fixé, elle débouche sur une majoration de la cotisation AT-MP d'au moins 25%. Faute d'exécution, elle sera ensuite portée à 50%.
- ▶ La CARSAT aide les entreprises à définir des mesures de prévention qui leur permettront de baisser leur taux de cotisation AT-MP.

QU'EST-CE QUE LE DÉLIT D'ENTRAVE ?

- ▶ S'opposer à la mise en place d'un CSE ainsi qu'à son fonctionnement régulier est une infraction pénale pour trouble à l'ordre public, constitutive d'un délit d'entrave.
- ▶ L'atteinte à la constitution d'un CSE ou à la libre désignation de ses membres est sanctionnée d'un an de prison et 7500 euros d'amende.
- ▶ L'entrave à son fonctionnement régulier est passible d'une amende de 7500 euros.
- ▶ Le délit d'entrave doit comporter un élément matériel (action/omission) et un élément moral (caractère intentionnel ou volontaire).



art L2317-1

AGIR FACE AUX DIFFICULTÉS ET SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR DÉLIT D'ENTRAVE

- ▶ De nombreux CSE peuvent être concernés par des entraves de fonctionnement : opposition à leur déplacement, refus de les réunir, défaut de consultation, obstruction du droit à l'information, fixation unilatérale de l'odj, non paiement du crédit d'heures, refus injustifiés d'accorder un congé de formation etc...
- ▶ Avant d'intenter une action en justice, le CSE doit épuiser les autres recours. Il peut notamment voter des motions pour dénoncer les faits incriminés.
- ▶ Il peut saisir l'inspection du travail pour qu'il constate les faits par PV, document de première importance aux yeux des juges.

EXEMPLE DE LETTRE DU SECRÉTAIRE DU CSE À L'INSPECTION DU TRAVAIL

Madame, Monsieur,

Les représentants du personnel au CSE souhaiteraient que vous interveniez dans notre entreprise pour faire cesser les pratiques d'entrave suivantes de notre employeur : à préciser.

Nous avons déjà demandé à de multiples reprises à la direction de se conformer à ses obligations légales ainsi que vous pourrez le constater à la lecture des documents ci-joints (mettre en copie les courriers et les motions votés).

Vous remerciant par avance de bien vouloir nous tenir informés de vos démarches.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'expression de nos meilleures salutations.

Nom, prénom, mention du titre de secrétaire, signature

QUELLES SOLUTIONS FACE AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES DANS VOTRE ENTREPRISE ?



#2.3

AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DU CSE SUR LA DIMENSION SSCT



RAPPEL : QUIZZ FONCTIONNEMENT DU CSE

COMMENT AMÉLIORER VOTRE FONCTIONNEMENT DE CSE SUR LA DIMENSION SSCT ?



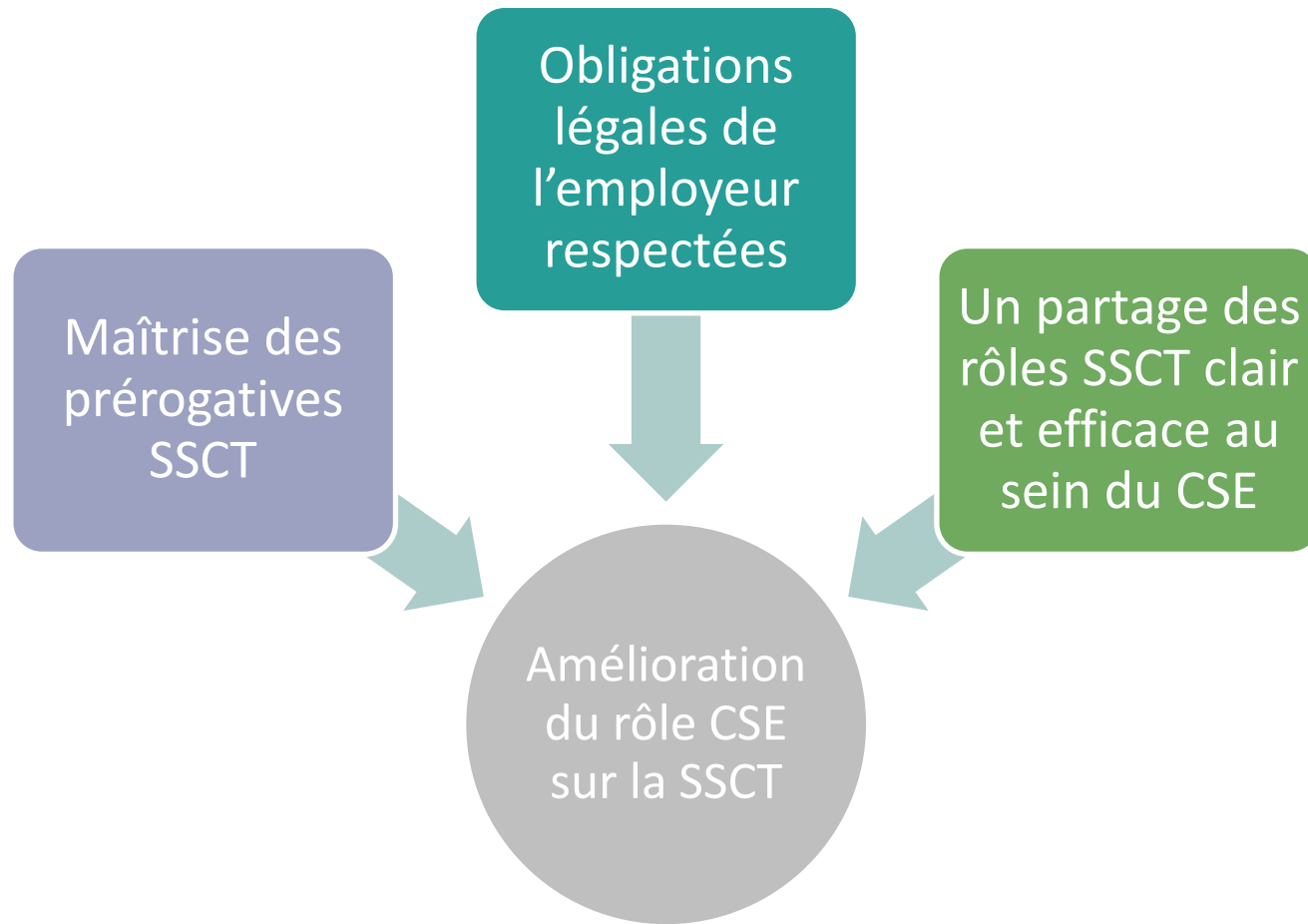
A vous !

#2.4

AGIR EN RÉUNION DE CSE



AMÉLIORER LE RÔLE DU CSE D'UN POINT DE VUE SSCT



MISE EN SITUATION : FAIRE FACE AUX SITUATIONS DIFFICILES EN CSE



A vous !

MISE EN SITUATION : AMÉLIORER LA QUALITÉ DES ÉCHANGES EN CSE



A vous !

#3

PERFECTIONNER LES INSPECTION SSCT



#3.1

PRÉPARER L'INSPECTION EN AMONT



▶ QUELLE EST VOTRE PRATIQUE AUJOURD'HUI ?

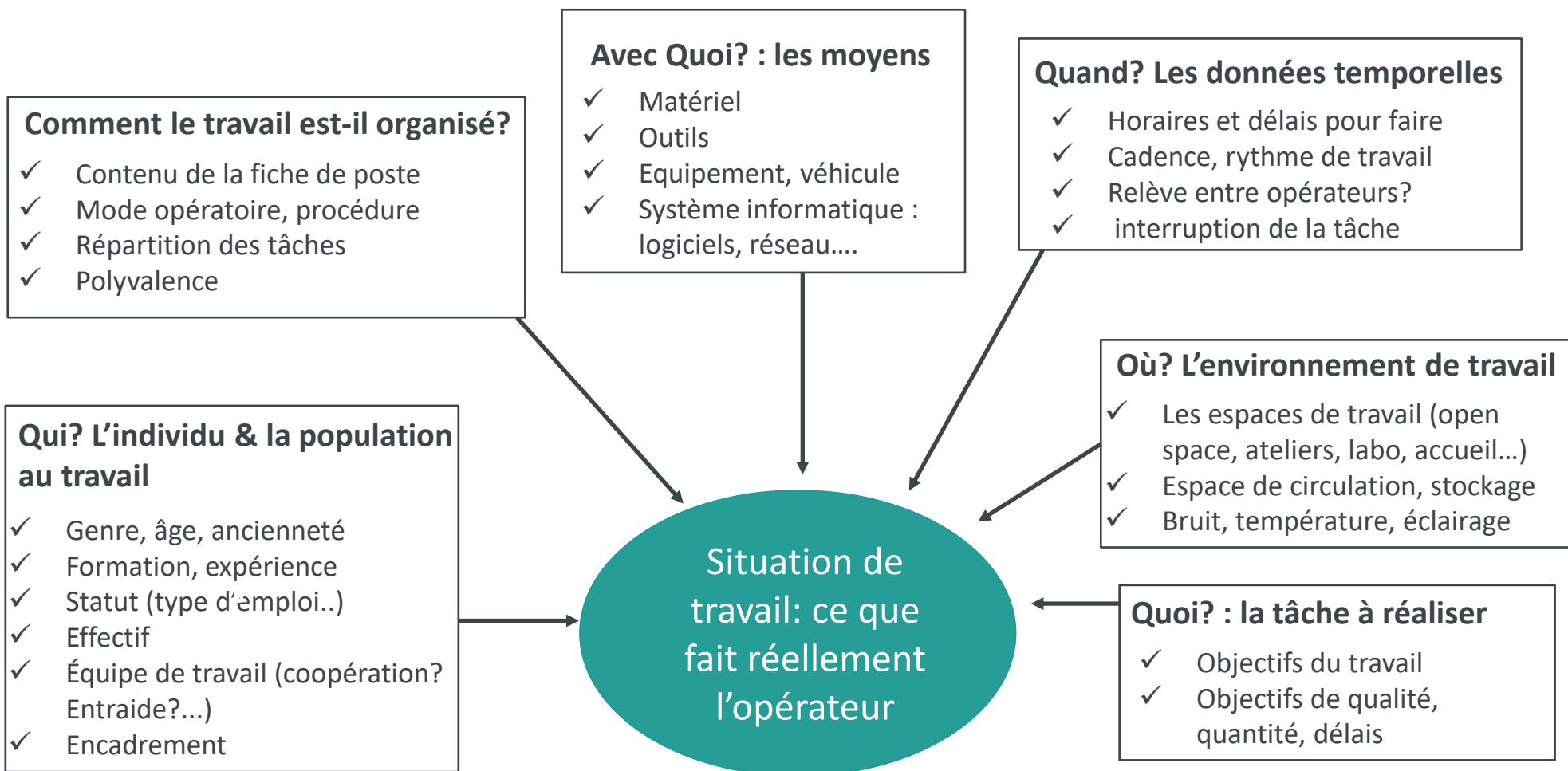
PRÉPARER LA MISE EN PLACE DE L'INSPECTION

- ▶ Définir le service/poste ou l'activité à inspecter
- ▶ Définir les différents objectifs de l'inspection :
 - vérifier la conformité des règles de sécurité et d'aménagement des postes de travail
 - investiguer sur une problématique identifiée en amont (par exemple, un problème de charge de travail)
- ▶ Choisir la composition de la délégation et les méthodes utilisées (observations, questionnaire, entretiens...)
- ▶ Définir les documents à demander (fiche de poste, process, objectifs, organigramme, DUERP, etc....)
 - Ces documents doivent permettre en amont d'obtenir des informations précisant l'organisation et les données RH du service/poste ou de l'activité (*nombre de salariés, âge, sexe, ancienneté, statut, formation,...*)
- ▶ Organiser la mise en place de l'inspection auprès de l'employeur, des responsables et des salariés
 - Dans le cas d'une inspection « surprise », cette étape n'est pas nécessaire.

ELABORER LES OUTILS UTILISÉS LORS DE LA RÉALISATION DE L'INSPECTION

- ▶ Tous les dispositifs utilisés lors de l'inspection doivent permettre un retour sur le travail réel des salariés et les risques auxquels ils sont exposés
- ▶ Préparer une grille d'entretiens en amont permettant d'investiguer les principaux déterminants des conditions de travail :
 - Missions, tâches, objectifs, protocoles, process, techniques utilisées, contenu du travail, formation nécessaire
 - Organisation (effectif, mode de management, répartition des tâches, travail seul ou en équipe, coopérations intra et inter services, horaires, réunions, pause)
 - Espaces de travail
 - Ambiances de travail
 - Matériels, outils, engins, véhicule
- ▶ Préciser les observations du travail à réaliser en utilisant par exemple des photos (quelles situations de travail observées ? Quelle temporalité ?...)

ANALYSER LES CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST D'ABORD RECHERCHER DES FAITS



Une partie des faits se trouve en dialoguant avec les opérateurs concernés par la situation de travail. Il s'agit de poser, souvent à plusieurs reprises, des questions ciblées et factuelles pour expliciter la situation et obtenir des réponses factuelles, comme celles proposées ici.

LE TRAVAIL PRESCRIT

**CE QUE L'EMPLOYEUR
DEMANDE ET MET A
DISPOSITION**

EMPLOYEUR et/ou manager

règles, procédures,
consignes (orales,
écrites)
équipements, outils,
locaux

LE TRAVAIL REEL

**CE QUE CELA DEMANDE
POUR L'OPERATEUR,
POUR ATTEINDRE LES
OBJECTIFS DU TRAVAIL
PRESCRIT**

OPERATEUR

Régulations
opératoires, arbitrage,
astreintes,
coopération...

**TRAVAILLER,
c'est tenir un
COMPROMIS
entre le
PRESCRIT et
REEL**

DISTINGUER LE TRAVAIL PRESCRIT ET LE TRAVAIL RÉEL DANS CETTE SITUATION



IDENTIFIER LE TRAVAIL PRESCRIT ET LE TRAVAIL RÉEL DANS CETTE SITUATION : CORRIGÉ

Objectifs :

36 chambres, avant 13h

Organisation :

2 personnes par étage, 1 personne par chambre

Environnement de travail :

Chambres, couloirs, fauteuils...

Outils, équipements :

Chariot, linge, produits, chiffons, blouse, aspirateur

Prescrit

Réel

- Maria est en arrêt jusqu'à lundi
- Le linge n'est toujours pas livré.
- Sabrina récupère les sacs de linge sale.
- Linge seulement pour 6 chambres. Sabrina va à la lingerie pour voir ce qu'il reste.
- Maxime ne l'a pas monté le linge. Sabrina descend le chercher.
- Aspirateur difficile à manipuler
- Difficulté à déplacer le fauteuil
- La responsable donne un coup de main pour faire la chambre
- ...



A vous !

ATELIER : PRÉPARATION D'UNE INSPECTION

#3.2

RÉALISER L'INSPECTION : LE RECUEIL DES INFORMATIONS



RÉALISER UN ENTRETIEN

- ▶ L'entretien est un outil qui permet de collecter des informations à partir de questions ouvertes.
- ▶ Des étapes incontournables :
 - 1) La préparation de la trame d'entretien avec l'identification des questions à poser et leur regroupement par thématique (voir partie précédente)
 - 2) Etablir un contrat de communication clair en début d'entretien
 - Nécessaire à toute situation d'entretien
 - Permet de répondre au minimum à deux questions:
 - Pourquoi cette démarche et cet entretien?
 - Pourquoi cet interviewé?
 - 3) Adopter une posture bienveillance permettant à l'interviewé de produire un discours clair
 - L'interviewer met tout en œuvre pour comprendre le discours produit au travers de questionnement, relance, reformulation.

ADOPTER UNE POSTURE ADAPTÉE EN ENTRETIEN

Evaluation/jugement	• Porter un jugement, une critique positive ou négative. Institue un juge (vous) et un jugé (autrui) : peu de personnes apprécient d'être soumise durablement à l'évaluation, à la critique, au jugement d'autrui.
Interprétation	• Expliquer ce qui vient d'être dit par des raisons cachées, motivations secrètes, suppositions inconscientes, causes implicites... Institue un expliquant et (celui qui « sait ») et un interprété (celui qui « ne sait pas ») : peu de personnes apprécient de se sentir l'objet d'insinuations, de supposition, de tentatives d'explication par autrui
Soutien, aide	• Manifester de la sympathie, de l'adhésion émotionnelle et/ou intellectuelle, de la compassion, du réconfort moral, du partage d'expérience,... Institue un aidant (un « souteneur ») et un aidé (un « soutenu ») : peu de personnes apprécient durablement d'être dans une position de faiblesse, d'assistance.
Investigation	• Poser des questions pour en savoir plus, pour vérifier des intuitions. Institue un enquêteur et un enquêté : peu de personnes apprécient durablement d'être soumise « à la question ».
Solution	• Proposer très vite une solution simple (« yaka ») Institue un décideur et un assisté : peu de personnes apprécient durablement d'être prise pour quelqu'un qui complique tout, qui est incapable de décider simplement, et dont les « états d'âme » perturbent la capacité à agir
Compréhension	• Tenter de comprendre empathiquement autrui. L'empathie se distingue de la sympathie (adhésion à autrui), et de l'antipathie (opposition à autrui). C'est une compréhension intellectuelle bienveillante.

Typologie des attitudes en entretien selon Porter

RÉALISER UNE OBSERVATION D'UNE SITUATION DE TRAVAIL

- ▶ L'observation est un processus pour :
 - prendre connaissance des éléments d'une situation au moment où elle se déroule
 - repérer des faits concrets révélateurs de problèmes et de la mise en oeuvre de solutions
 - vérifier des hypothèses (par exemple : le bruit dans l'openspace gêne les salariés dans la réalisation de leur travail)
- ▶ L'observation se centre sur les comportements de l'opérateur, c'est-à-dire ce qu'il fait : ses gestes, ses déplacements, ses postures....
- ▶ On peut distinguer des observations ouvertes (générales) d'observations systématiques.
 - Les observations systématiques nécessitent de cibler en amont : une situation de travail donnée, une temporalité, des observables (des comportements ciblés) et une période d'observation (par exemple : les postures qu'un salarié doit réaliser).
 - Les observations systématiques permettent de se centrer sur certaines situations de travail par exemple pour faire ressortir des risques spécifiques.



A vous !

ATELIER : RÉALISER UNE INSPECTION

#3.3

RÉDIGER UN COMPTE-RENDU D'INSPECTION



▶ QUELLE EST VOTRE PRATIQUE AUJOURD'HUI ?

DÉFINIR LES ÉLÉMENTS À FAIRE APPARAÎTRE DANS LE CR

- ▶ Expliquer le déroulement de l'inspection : services concernés, personnes rencontrées, temporalité, nombre d'entretiens et d'observations réalisées
- ▶ Faire apparaître l'analyse du travail réel effectuée : présentation du service et éléments d'analyse du travail réel (écarts travail prescrit, travail réel), risques pour les conditions de travail et la santé des salariés
- ▶ Réaliser des préconisations pour améliorer les conditions de travail
 - Prioriser les préconisations en fonction de la gravité des risques pour les salariés



A vous !

ATELIER : RÉALISER UN CR D'INSPECTION

#3.4

RESTITUER LE CR D'INSPECTION



▶ QUELLE EST VOTRE PRATIQUE AUJOURD'HUI ?

LA RESTITUTION DU CR D'INSPECTION

- ▶ Restitution en réunions trimestrielles de la SSCT : présentation du compte rendu d'inspection et des propositions de mesures de prévention
- ▶ Restitution en réunion de CSE : le compte rendu d'inspection est présenté au cours de la réunion CSE du mois suivant la CSSCT.
 - C'est l'occasion de faire un retour auprès de l'ensemble des élus du CSE sur les points clés de l'inspection et d'avoir un échange avec la direction sur son point de vue concernant le diagnostic et les mesures qu'elle retient.
- ▶ Retour vers les salariés : organiser la communication vers les salariés ayant participé à l'inspection mais aussi vers l'ensemble des salariés.
 - Le CR d'inspection doit être annexé au PV de réunion du CSE.
 - Si possible, organiser un temps spécifique avec les salariés concernés par l'inspection

COMMUNIQUER VERS LES SALARIÉS

- ▶ Privilégiez des écrits courts
 - Plus un texte est concis, plus on est incité à le lire
 - Cela oblige les élus du personnel à se centrer sur l'essentiel
- ▶ Choisir des termes connus pour communiquer
 - Choisir des termes connus de tous les salariés plutôt que des termes compliqués et de spécialistes
- ▶ Choisir un titre
 - Le titre remplit un rôle d'accroche : il doit être signifiant et révélateur du message que l'on veut faire passer
 - Il peut être incitatif (par exemple, « remontez vos problèmes de charge de travail », informatif (par exemple, « les raisons de notre alerte » ou conclusif (« une direction qui ne prend pas en compte les préconisations du CSE »)



A vous !

ATELIER : RESTITUER LE CR D'INSPECTION

#4

IDENTIFIER LES CAS DE CONSULTATION DU CSE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES

#4.1

SUR QUELS DOCUMENTS LE CSE DOIT-IL RENDRE UN AVIS DANS LA CONSULTATION POLITIQUE SOCIALE ?

▶ QUELLE EST VOTRE EXPÉRIENCE AUJOURD'HUI ?

Consultations récurrentes du CSE

Orientations stratégiques



Evolution de la stratégie de l'entreprise? Impact emploi, conditions de travail ?

Situation économique et financière

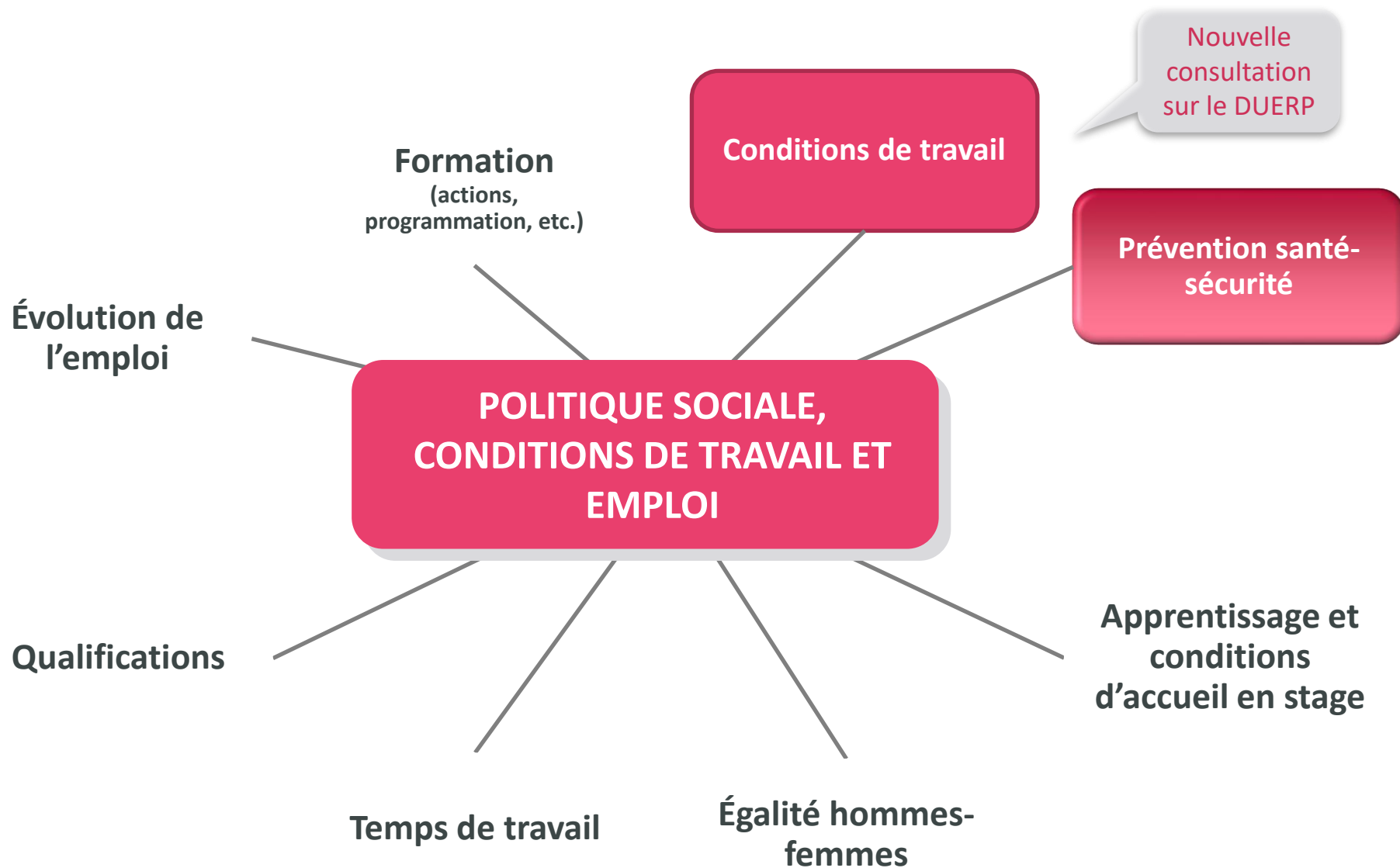


Effets des décisions économiques antérieures ? Préparation de l'avenir ?

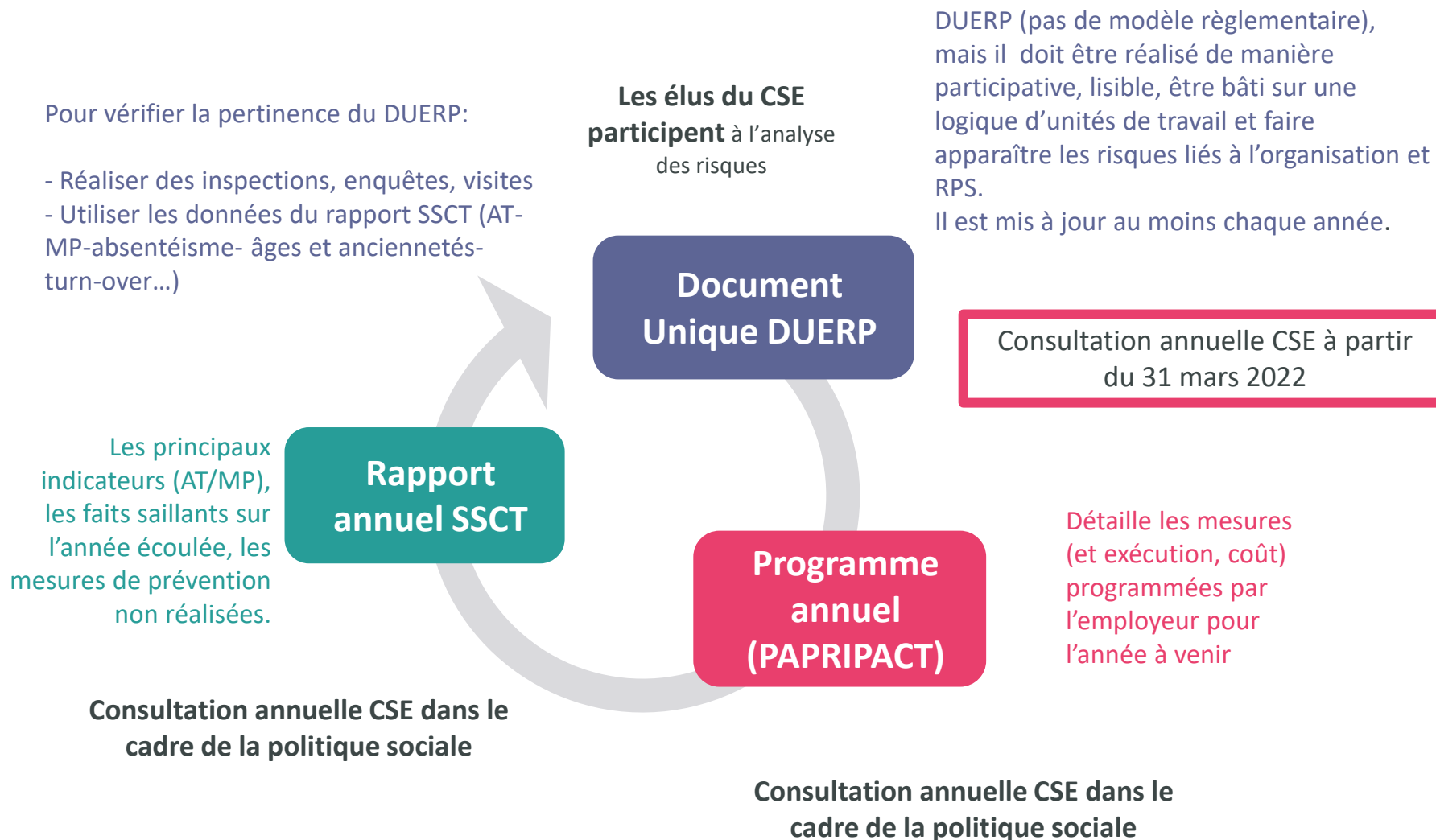
Politique sociale et conditions de travail et emploi



La place des salariés dans l'évolution de l'entreprise ?



TROIS DOCUMENTS OBLIGATOIRES QUI S'ARTICULENT



#4.2

ANALYSER ET RENDRE UN AVIS SUR LE DUERP

#4.2.a

IDENTIFIER ET CÔTER DES SITUATIONS DE TRAVAIL DANGEREUSES DANS VOTRE ENTREPRISE



DISTINGUER LE DANGER, LE RISQUE, LE DOMMAGE

- ▶ Quand on parle de prévention, on emploie souvent indifféremment les mots de danger et de risque.



Un **DANGER**

est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation, susceptible de causer un **dommage** à l'intégrité de l'opérateur, autrement dit : **c'est ce qui peut faire mal.**



Un **RISQUE**

professionnel est **l'éventualité d'une rencontre** entre l'**opérateur** et un **danger** auquel il est exposé.

Risque = les conditions d'exposition au danger

**Dommage = l'opérateur rencontre le danger :
il y a atteinte à la santé.**

CÔTER UN RISQUE : DES COMPOSANTES À PRENDRE EN COMPTE

► La durée et la fréquence d'exposition

- La durée est le temps que le salarié passe en présence du danger
- La fréquence est le nombre de fois (appelé aussi l'occurrence, probabilité) où le salarié est exposé au danger.

► La gravité

- Les dommages sur la santé en cas d'atteinte (par ex : 1= sans conséquence, 2 = demande de 1er soins, 3 = atteinte à l'intégrité physique de façon temporaire, 4 = atteinte à l'intégrité physique de façon permanente)

► La cotation du risque

- Résulte de la durée, probabilité, gravité
- Risques pouvant être catégoriser par exemple : très faible, faible, moyen, fort

ATELIER : IDENTIFIER DES SITUATIONS DE TRAVAIL À RISQUE DANS VOTRE ENTREPRISE



IDENTIFIER LE CADRE LÉGAL DU DUERP

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR SUR LE DUERP ?



A vous !

QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ ?

- ▶ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
 - Des mesures de prévention des risques professionnels
 - Des actions de formation et d'information
 - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés



L. 4121-2
et s.

L'EMPLOYEUR DOIT ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS PRÉSENTS DANS SON ENTREPRISE

- ▶ L'employeur doit évaluer périodiquement, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, les risques pour la santé des travailleurs et les inscrire dans le **Document unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**
 - Au moins chaque année
 - Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
 - Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

- ▶ Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition des travailleurs et du CSE. Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché dans les lieux de travail.



R. 4121-2
et suivants



R4121-4

UN DISPOSITIF PRÉCISÉ ET RENFORCÉ, SOUMIS À LA CONSULTATION DU CSE

- ▶ L'employeur doit procéder à l'évaluation des **risques liés à l'organisation du travail** en plus des autres risques énumérés par l'article L. 4121-3-1

- ▶ **L'évaluation reste bien de la responsabilité de l'employeur.**



L.4121-3 - modifié

- ▶ Apportent leur **contribution** à l'évaluation :

- Le **CSE** et la **CSSCT** le cas échéant
- le ou les **salariés compétents** en matière de santé et de sécurité (parfois appelés préventeurs) s'ils existent
- le **SPST** auquel l'employeur est adhérent.

- ▶ L'employeur peut également solliciter le concours de personnes et d'**organismes extérieurs** comme

- les services de prévention des **CARSAT**
- **OPPBTP**
- Réseau **ANACT** et **ARACT**
- **Organismes et instances de branches**



Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE devra être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

CONSERVATION DES VERSIONS DU DUERP ET DÉPÔT SUR UN PORTAIL NUMÉRIQUE AFIN D'ASSURER LA TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS

- ▶ **Le DUERP, dans ses versions successives**, doit être conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.
- ▶ **La durée, qui ne peut pas être inférieure à 40 ans**, et les **modalités** de conservation et de mise à disposition du document, ainsi que la liste des personnes et instances pouvant y avoir accès seront fixées par décret en Conseil d'État.
- ▶ A cet effet, la loi crée une **obligation de dépôt dématérialisé sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel**. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1er juillet 2024 pour les autres.



ATELIER : QUELLES RÉPONSES À CES QUESTIONS ?

- # A quelle fréquence l'employeur doit-il évaluer les risques dans l'entreprise ?
- # Comment les salariés peuvent-ils accéder au DUERP ?
- # Qui est responsable de l'évaluation des risques ?
- # Quels acteurs peuvent-ils apporter leur contribution ?
- # Citer 2 organismes externes pouvant apporter une aide à l'élaboration du DUERP
- # Quelle est la durée minimum de conservation du DUERP ?

#4.2.c

ANALYSER LE DUERP



QUELLES SONT LA VOCATION ET LA NATURE DU DOCUMENT UNIQUE ?

- ▶ C'est un **inventaire** des risques
 - Il doit recenser de manière systématique et exhaustive l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés*
- ▶ C'est une véritable **analyse des conditions d'exposition** des salariés aux dangers ou aux facteurs de risques présents dans l'entreprise, c'est-à-dire dans les conditions du *travail réel*
- ▶ Il sert de base tangible pour **définir des stratégies d'action** dans chaque entreprise.



Circulaire
n°6 DRT du
18 avril 2002



*L'INRS, tient à jour la liste de l'ensemble des risques professionnels existants : [lien](#)

QUELLE EST LA FORME DU DUERP?

- ▶ La réglementation n'impose au DU, aucune forme, rubrique ou mention, de même le choix du support (papier ou numérique) est laissé libre.
- ▶ Néanmoins, le DUERP doit répondre à trois exigences :
 - La **cohérence**, en regroupant en un seul document les risques professionnels auxquels sont exposés les agents ;
 - La **commodité** afin de faciliter le suivi des démarches de prévention ;
 - La **traçabilité** de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats.



Circulaire
n°6 DRT du
18 avril 2002

DÉCOUPER LE DOCUMENT UNIQUE EN UNITÉS DE TRAVAIL



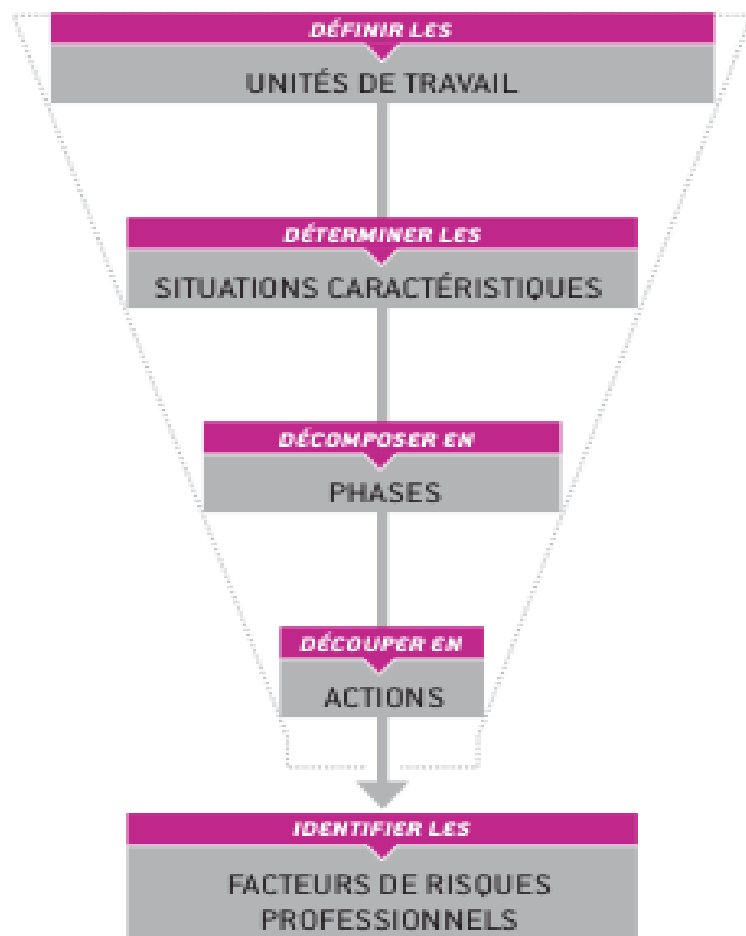
- ▶ La notion d'unité de travail doit s'entendre dans un sens large. Le périmètre peut couvrir un à plusieurs postes de travail ou **situations de travail présentant les mêmes caractéristiques**.
- ▶ Pour la définir, on pourra prendre différents types de critères :
 - **Critères géographiques** : une communauté de travailleurs située géographiquement dans un même lieu de travail (un service de soins par exemple) ;
 - **Critères de métier ou de poste** : le regroupement des travailleurs par activité ou poste de travail (par exemple, les aides-soignantes ou infirmières de différents services).
- ▶ L'évaluation doit en tous cas s'approcher au plus près de toutes les situations de travail des salariés/agents.

LES RISQUES RÉPERTORIÉS

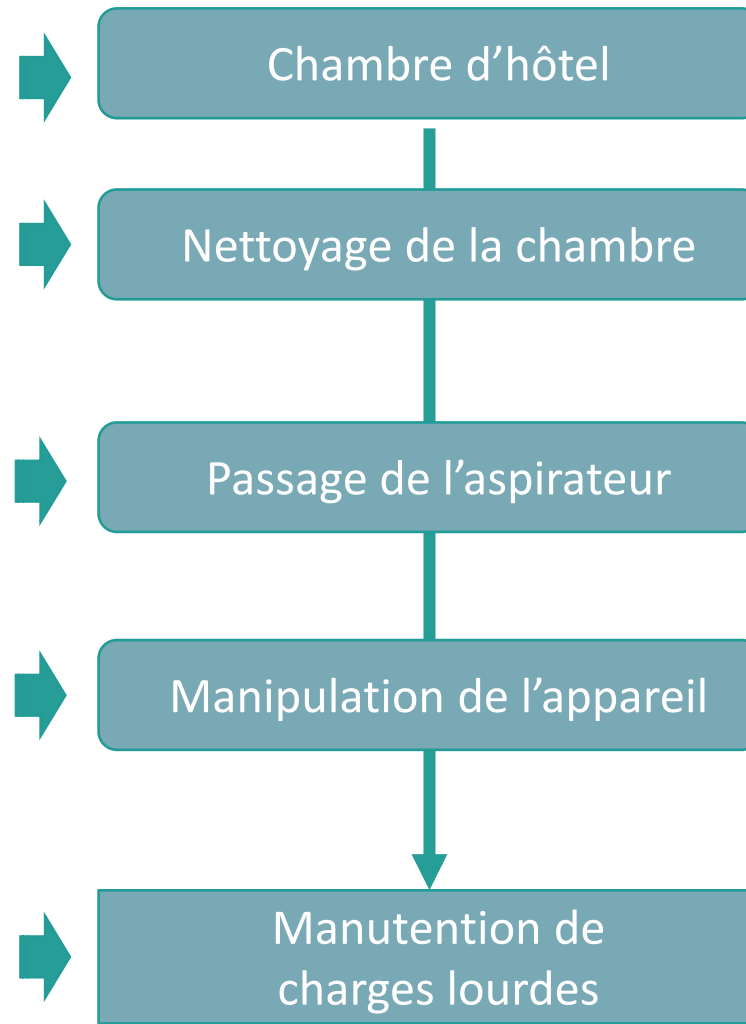
- ▶ Risques de trébuchement, heurt ou autres perturbation du mouvement
- ▶ Risque de chute de hauteur
- ▶ Risque liés aux circulations internes de véhicules
- ▶ Risques routiers en mission
- ▶ Risques liés à la charge physique de travail
- ▶ Risques liés à la manutention mécanique
- ▶ Risques liés aux produits, aux émissions et aux déchets
- ▶ Risques liés aux agents biologiques
- ▶ Risques liés aux équipements de travail
- Risques liés aux effondrement et aux chutes d'objets
- Risques et nuisances liés au bruit
- Risques liés aux ambiances thermiques
- Risques d'incendie, d'explosion
- Risques liés à l'électricité
- Risques liés aux ambiances lumineuses
- Risques liés aux rayonnements
- Risques psychosociaux
- Risques liés à l'organisation du travail

L'EVALUATION DU RISQUE PORTE SUR UNE SITUATION DE TRAVAIL PRÉCISE

Pour identifier les risques il est impératif de :



Dans le cas des femmes de chambre



1

La situation décrite doit être au plus près de l'action de travail

2

Quel est le risque identifié ?

3

La cotation sert à distinguer les risques les plus importants et à organiser les actions de prévention prioritaires

Poste ou situation de travail	Danger	Risque identifié	Gravité	Fréquence	Résultat	Actions à mettre en place	Délai	Responsable de l'action

4

Les actions proposées doivent être susceptibles de supprimer ou de diminuer le risque (prévention primaire)

5

La désignation d'un responsable de l'action et la fixation d'un délai de réalisation induit un suivi plus concret

CÔTER LES RISQUES POUR PRIORISER LES ACTIONS DE PRÉVENTION

- La réglementation ne prévoit **pas une méthode pour déterminer le niveau du risque**, c'est donc l'employeur qui en décide et qui en est responsable. Or, cette méthode **se répercute directement** sur le **niveau du risque évalué**. Les représentants du personnel peuvent faire part de leurs observations et de leurs souhaits tant sur la méthode que sur le niveau de risque évalué.

Exemple d'une méthode d'évaluation des risques

GRAVITÉ					
	Très grave	8	16	32	64
	Grave	4	8	16	32
	Faible	2	4	8	16
	Négligeable	1	2	4	8
		Exceptionnelle	Peu fréquente	Fréquente	Continue
		FRÉQUENCE			



Exemples de questions à se poser:

- Quelles réalités derrière les mots « grave » (ITT 15 jrs?), « très grave » (décès?)?
- Quelles échelles utilisées : est-ce que « très grave » est ici juste deux fois plus grave que « grave »?
- La bonne méthodologie d'évaluation doit être explicitée et permettre de différencier les risques entre eux pour prioriser les actions de prévention.

ANALYSER N°2 : ANALYSER LE DUERP DE SON ENTREPRISE

EXERCICE

- # De quand date le document et quelle est la méthode de cotation ?
Quels sont les acteurs contributeurs à l'évaluation ?
- # Quelles sont les différentes unités de travail ?
- # Quels sont les indicateurs retenus ?
- # Quels sont les risques les plus élevés ?
- # Existe-t-il de votre point de vue des risques manquants ou sous-évalués ?
- # Les mesures de prévention proposées relèvent-elles de la prévention primaire, secondaire ou tertiaire ?
- # Quels sont les points clés de votre avis sur le DUERP ?

#4.3

COMMENT ANALYSER LE RAPPORT ANNUEL SSCT ?



LE BILAN CONTIENT-IL LES INFORMATIONS ATTENDUES ?

Il doit contenir des chiffres et informations sur :

1- Les accidents du travail

2- Les maladies professionnelles

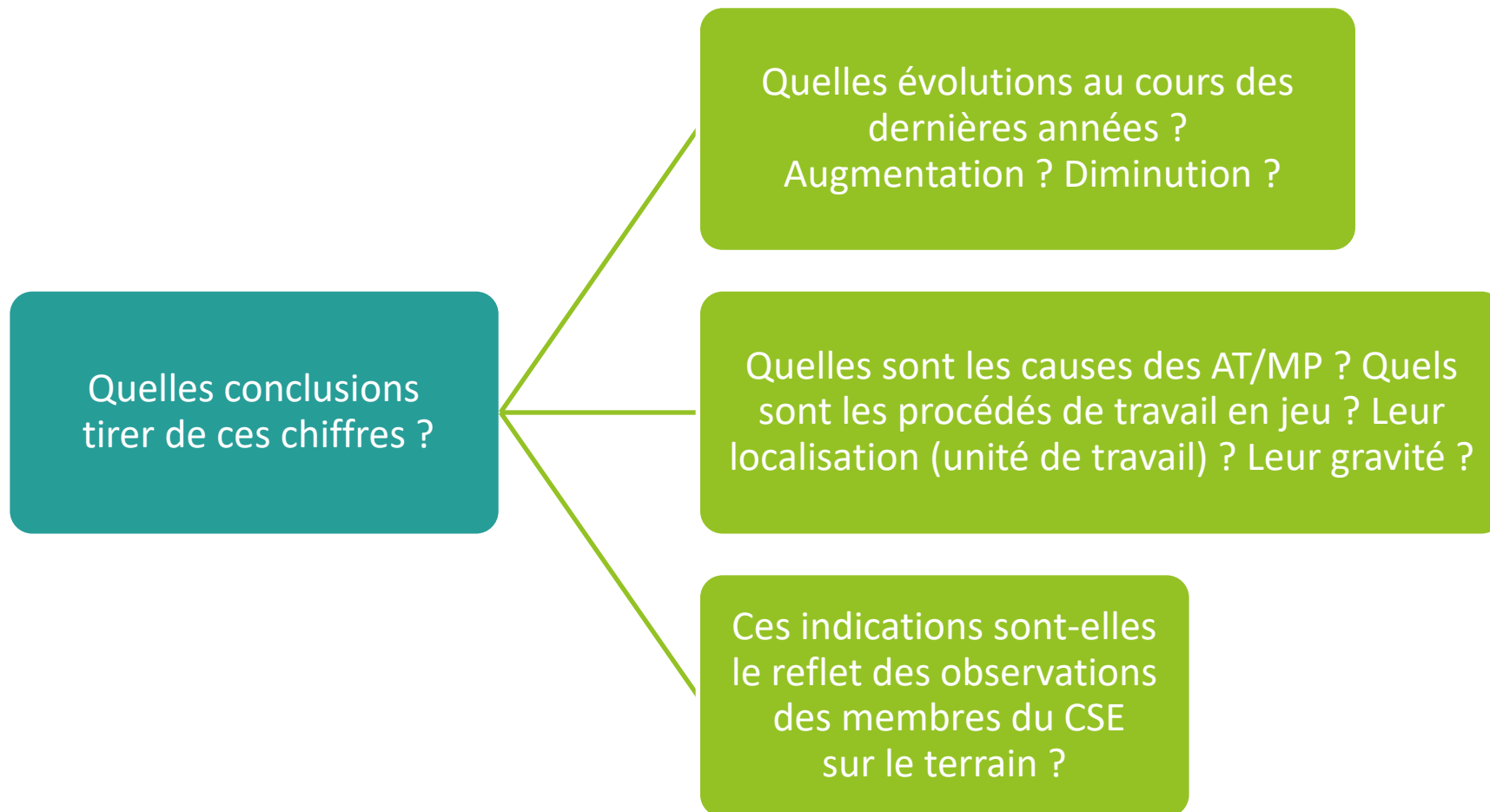
3 - Sur l'organisation et le contenu du travail susceptibles d'avoir un effet sur la santé et la sécurité (travail de nuit, etc.)

4 - Les événements importants qui ont un effet sur la politique de prévention (accidents graves, observations du médecin du travail, danger grave et imminent, etc.)

5 - La mise en œuvre du programme de prévention des risques de l'année écoulée.

QUELLES QUESTIONS SE POSER À LA LECTURE DU RAPPORT ANNUEL SSCT ?

LES CHIFFRES AT/MP ?



LES ÉVÈNEMENTS IMPORTANTS ?

Quels évènements doivent apparaître dans le rapport ?

Les alertes significatives : danger grave et imminent, alerte du médecin du travail etc.

Les enseignements tirés des accidents graves ou des incidents révélant les dangers encourus

Les observations des organismes techniques, agréés ou non (y.c expertise agréée CSE) et les enseignements retenus par l'entreprise

Les changements importants d'organisation du travail, d'équipements, de formation, et d'environnement de travail

LES MESURES DE L'ANNÉE ÉCOULÉE ?

Les points à analyser :

Les mesures prévues ont-elles toutes été mises en œuvre ? Si non, pour quelles raisons ?

Celles non mises en œuvre, sont-elles planifiées pour l'année suivante ?

Y a-t-il eu des actions de prévention non prévues qui ont été réalisées dans l'année écoulée ?

Les propositions du CSE ont-elles été mise en œuvre ? Si non, pourquoi ?



A vous !

ATELIER :

- # Quelles sont les différents éléments que doit contenir un bilan SSCT ?

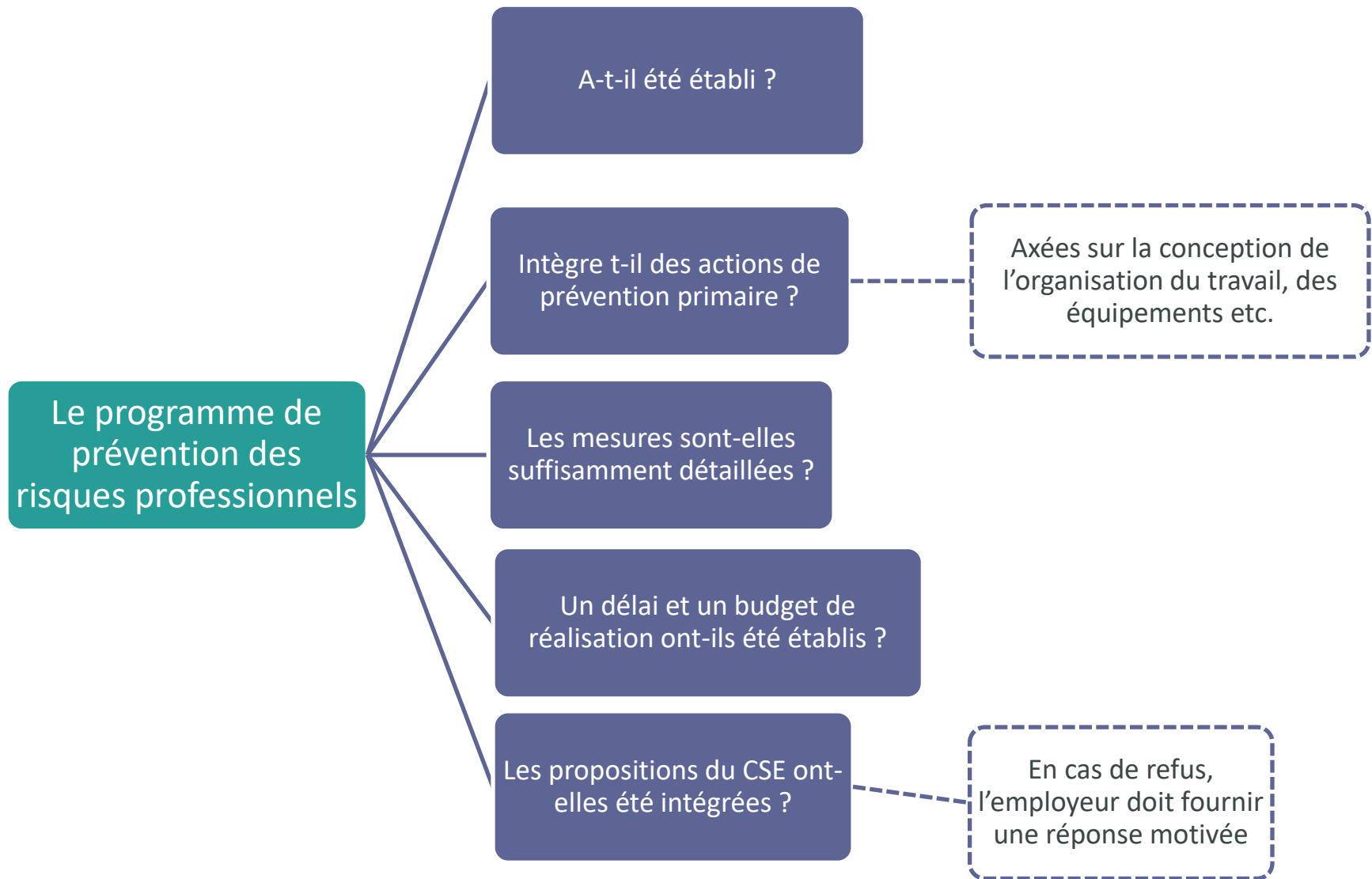
#4.4

QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME
DE PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS ?



A partir de l'analyse des risques professionnels réalisée par le CSE et l'entreprise, **l'employeur doit établir un programme de prévention** pour l'année suivante. Il doit contenir notamment :

- ▶ Les actions détaillées en matière de :
 - prévention de la pénibilité,
 - amélioration des conditions de travail,
 - aménagement des locaux,
 - modification des équipements,
 - organisation du travail,
 - Sécurité des locaux,
 - outillages et d'équipements,
 - formation à la sécurité.
- ▶ Pour chacune de ces mesures, le programme détaillera les conditions d'exécution, et l'estimation du coût.
- ▶ Il doit être déposé dans la BDES ou communiqué au CSE (R 2312-18)



POUR LE CSE, QUEL EST L'ENJEU DE
CETTE CONSULTATION ?

Enjeux

- Remonter et faire valoir les problèmes de conditions de travail des salariés
- Intégrer les propositions du CSE visant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques
- Veiller à ce que l'employeur mette en œuvre les actions de prévention prévues



A vous !

ATELIER : QUIZZ EN ÉQUIPE

Choisissez 3 questions à poser à l'autre équipe sur le Papripact

#4.5

COMMENT RÉDIGER L'AVIS DU CSE SUR LE RAPPORT SSCT ET LE PROGRAMME DE PRÉVENTION ?



QU'EST-CE QUE L'AVIS DOIT SOULIGNER ?

...les informations incomplètes, incohérentes, manquantes.



« Nous soulignons qu'un certain nombre de données sont manquantes, et notamment les chiffres des accidents du travail pour 2018 etc. »

...les éléments qui ne reflètent pas la réalité perçue par les membres du CSE sur le terrain.



« Nous constatons que des accidents du travail survenus en 2019 suite à des agressions ne sont pas répertoriés ».

... les procédés de travail qui sont susceptibles d'entraîner des maladies professionnelles



« Nous remarquons que la direction de l'entreprise ne déclare pas les procédés de travail à l'origine des troubles musculosquelettiques »

... l'absence d'analyses ou d'enseignements tirés des constats.



« La direction ne semble pas se placer dans une dynamique de prévention visant à améliorer les conditions de travail des salariés »

... que la direction ne prend pas en compte les propositions du CSE dans son programme de prévention



« La direction n'a pas pris en compte le souhait du CSE de revoir la charge de travail des assistantes alors qu'un fort niveau d'absentéisme montre leur usure ».

ATELIER : RÉDIGER UN AVIS SUR VOTRE PAPRI Pact ET RAPPORT ANNUEL SSCT



A vous !

#5

AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES RPS



#5.1



DISTINGUER LES FACTEURS,
RISQUES ET TROUBLES

QUE REPRÉSENTE POUR VOUS CES NOTIONS ?



A vous !

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- ▶ La prévention des RPS dans une entreprise passe par une analyse qui différencie les trois dimensions suivantes :

1. Les facteurs de risques

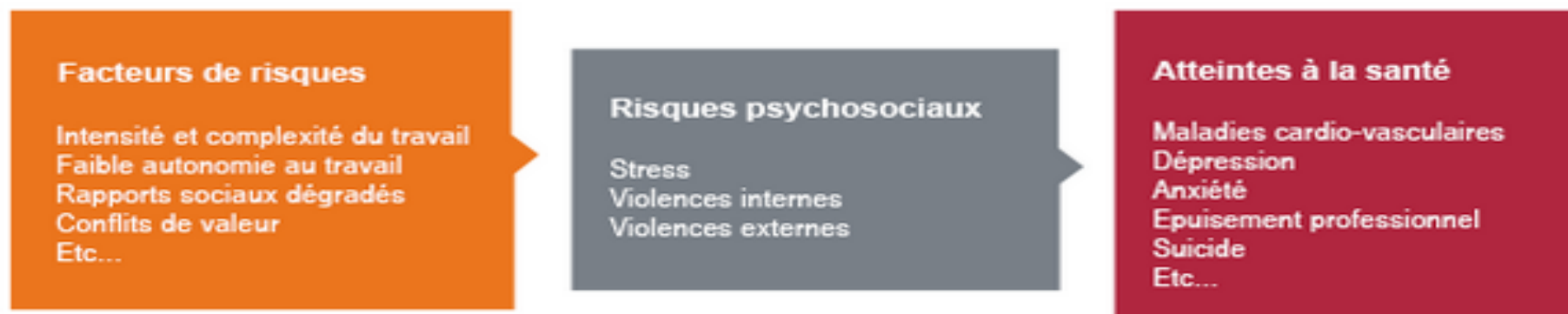
- Ce sont les éléments susceptibles de causer un risque, c'est-à-dire les éléments pouvant entraîner des dommages ou des troubles pour les agents s'ils y sont confrontés. Notons que le risque psychosocial résulte d'un ensemble de causes ou facteurs présents dans l'environnement, dans les situations de travail.

2. Le risque psychosocial

- Le risque est la probabilité d'apparition de troubles. Sans exposition au risque, il n'y a pas d'apparition de troubles.

3. Les troubles psychosociaux

- Ils sont donc le résultat de l'exposition des agents à des facteurs de risque. Une exposition prolongée à ces facteurs est de nature à augmenter l'apparition de troubles tant physiques que psychiques.





A vous !

QUIZZ

S'agit-il de facteur de RPS, de RPS ou de TPS ?

- Une surcharge de travail
- Un accident cardiaque
- Un burn-out
- Un client agressif
- Un plan de restructuration
- Une impossibilité de faire un travail de qualité
- Du stress
- Un manque de reconnaissance
- Une douleur à l'épaule chronique
- Une réorganisation brutale



QUIZZ (CORRIGÉ)

S'agit-il de facteur de RPS, de RPS ou de TPS ?

- Une surcharge de travail : **facteur de RPS**
- Un accident cardiaque : **TPS**
- Un burn-out : **TPS**
- Un client agressif : **facteur de RPS**
- Un plan de restructuration : **facteur de RPS**
- Une impossibilité de faire un travail de qualité : **facteur de RPS**
- Du stress : **RPS**
- Un manque de reconnaissance : **facteur de RPS**
- Une douleur à l'épaule chronique : **TPS**
- Une réorganisation brutale : **facteur de RPS**

#5.2

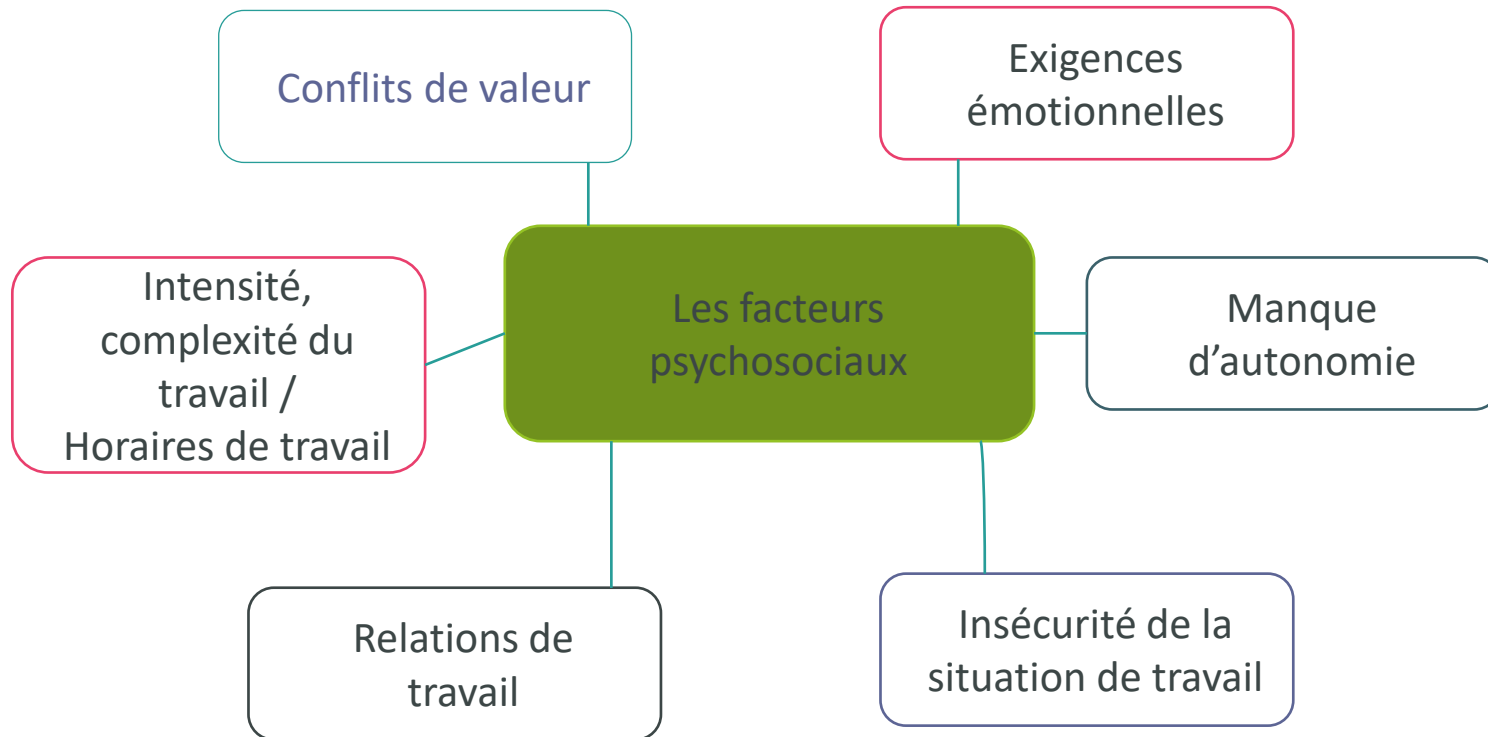
IDENTIFIER LES FACTEURS DE RPS

#5.2.a



UTILISER LE MODÈLE GOLLAC

LES CONTRAINTES EN PRÉSENCE AU REGARD DES 6 FAMILLES DE FACTEURS PSYCHOSOCIAUX DE RISQUES (RAPPORT GOLLAC)



1.1) Intensité/ complexité du travail

Contraintes de rythmes de travail	internes : dépendance d'une machine ou du travail d'un collègue en amont ou en aval externes : demande de clients, de patients, fournisseurs...)
Niveau de précision des objectifs de travail	Objectifs flous, imprécis voire inexistants
Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités	Objectifs irréalistes au regard des moyens alloués
Compatibilité entre elles des instructions de travail	Consignes contradictoires données par l'encadrement ou encore ordres antagonistes (qualité/performance, performance/sécurité)
Gestion de la polyvalence	Remplacement au pied levé, dans l'urgence, et sans préparation
Interruption dans le travail	Interruptions inopinées, morcellement du travail, perturbation du déroulement du travail...
Attention et vigilance	Maintenir un niveau élevé d'attention ou rester vigilant pendant de longues périodes...

1.2) Horaires de travail difficiles

Durée hebdomadaire du travail

Durée hebdomadaire du travail trop longue (45h par semaine maximum)

Travail en horaire atypique

Travail de nuit ou travail en horaires alternants...

Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail

Exigence de disponibilité excessive (congrés, w.e., etc.)

Prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement

Incertitude sur les horaires de travail, changement inopiné des plannings...

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Impossibilité d'aménagement des horaires...

2) Exigences émotionnelles

Tension avec le public

Mauvaise qualité de service, délais d'attente trop longs suscitant le mécontentement, agressivité...

Confrontation à la souffrance d'autrui

La confrontation à la souffrance d'un tiers est coûteuse psychologiquement

Maîtrise des émotions

Devoir adopter une attitude bienveillante et disponible envers autrui en toute situation...

3) Faible autonomie dans le travail

Autonomie dans la tâche

Restrictions des possibilités d'action dont les agents/salariés disposent pour choisir la manière d'organiser et de réaliser leur travail

Autonomie temporelle

Choix du moment de pause, pouvoir interrompre le travail

Utilisation et développement des compétences

Travail qui permet de mettre en œuvre les compétences détenues et d'en développer de nouvelles

4) Rapports sociaux au travail dégradés

Soutien de la part des collègues	Possibilité d'entraide et de coopération facilitant l'accomplissement des tâches, l'intégration sociale
Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques	Disponibilité, capacité d'écoute et d'action de l'encadrement face aux sollicitations des salariés (discuter d'un problème technique, arbitrer des intérêts divergents)
Violence interne au travail	Attitudes, comportements, actes hostiles entre les salariés quel que soit leur niveau hiérarchique
Reconnaissance dans le travail	Reconnaissance de la valeur du travail réalisé, des compétences et des performances...

5) Conflit de valeurs

Qualité empêchée

Ne pas pouvoir tirer de la fierté du travail qu'on réalise, ne pas pouvoir y consacrer le soin que l'on souhaiterait

Travail inutile

Ne pas apporter de contribution significative dans son travail (jugement d'utilité)

6) Insécurité de l'emploi et du travail

Insécurité socioéconomique

Incertitude quant à l'avenir de son emploi, au déroulement favorable de sa carrière

Conduite du changement dans l'entreprise

Perturbations et risques engendrés par les situations de changement (surcharge de travail, remise en cause des compétences)

ATELIER : IDENTIFIER LES FACTEURS DE RPS PRÉSENTS DANS VOTRE ENTREPRISE



A vous !

#5.2.b



UTILISER LE MODÈLE KARAZEK

LE QUESTIONNAIRE KARASEK : PRÉSENTATION DU MODÈLE D'ANALYSE

- ▶ Les facteurs de risques psychosociaux au travail sont décrits à partir du questionnaire de Karasek, du nom de son principal initiateur.
- ▶ Ce modèle repose sur la notion d'équilibre entre 2 dimensions :
 - La **demande psychologique**, associée à l'exécution de la tâche (quantité, complexité, contraintes de temps, etc.).
 - La **latitude décisionnelle** dont dispose le salarié ; il s'agit de la possibilité de contrôle que l'individu peut exercer sur son travail : l'autonomie dans l'organisation des tâches, la participation aux décisions et l'utilisation des compétences.
- ▶ La situation exposant le plus au stress et aux tensions dans le travail est celle qui combine à la fois une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle.

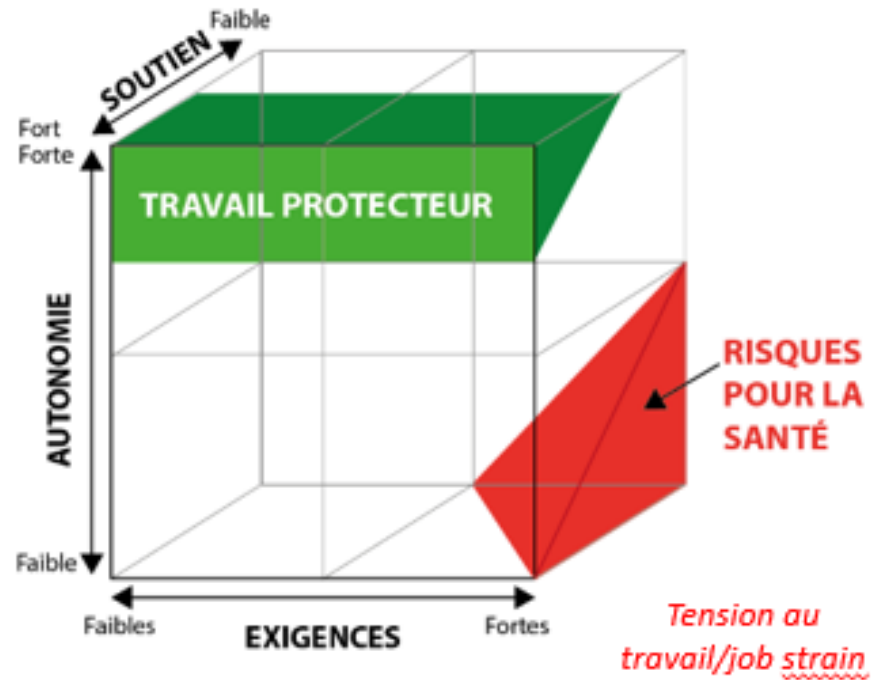
- ▶ Une troisième dimension est présente dans le modèle de Karasek : le **soutien social au travail (soutien socio-émotionnel et technique) de la part des collègues et des supérieurs** hiérarchiques.
- ▶ Ce questionnaire évalue donc trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail: la demande psychologique, la latitude décisionnelle, et le soutien social.
- ▶ 26 questions :
 - 9 pour la demande psychologique, qui regroupe 3 axes : (1) quantité - rapidité, (2) complexité – intensité, (3) morcellement – rapidité
 - 9 pour la latitude décisionnelle, qui regroupe 3 axes : (1) la latitude décisionnelle et les marges de manœuvre, (2) l'utilisation actuelle des compétences, (3) le développement des compétences.
 - 8 pour le soutien social, qui distingue 2 sous catégories : (1) le soutien professionnel ou émotionnel en provenance des supérieurs, (2) le soutien professionnel ou émotionnel en provenance des collègues

- ▶ Les réponses proposées sont : « Pas du tout d'accord, Pas d'accord, D'accord, Tout à fait d'accord », ce qui permet de les coter de 1 à 4 et de calculer un score pour chacune des trois dimensions en appliquant la formule de calcul déterminée par Karasek.
- ▶ Les réponses aux questions permettent de calculer **ensuite la valeur de la médiane^(*) de chacun des scores**. Ces scores sont ensuite comparés aux résultats de l'enquête SUMER (enquête SURveillance MEdicale aux Risques professionnels) qui intègre ce questionnaire.

PENSER LA COMBINAISON DE FACTEURS DE RPS : LE MODÈLE DE KARASEK

► Le modèle de KARASEK combine 3 dimensions :

- La demande psychologique : relative aux contraintes de temps, aux pressions qualitatives et quantitatives que le travail exerce sur les individus.
- La latitude décisionnelle : perception du salarié sur ses possibilités d'utiliser ses compétences et de se comporter de façon autonome.
- On ajoute à ces 2 dimensions : le soutien social - de la hiérarchie / des collègues, ressource pour réguler l'équilibre entre la demande psychologique et la latitude décisionnelle.





QUIZZ SUR LE QUESTIONNAIRE KARAZEK

- # Quelles sont les 3 dimensions évaluées dans le questionnaire Karazek ?
- # Dans quelle dimension va-t-on trouver les thèmes suivants ?
 - Problème de charge de travail
 - Problème d'autonomie
 - Tensions avec le manager
- # Quelles sont les situations présentant le plus de risque pour la santé des salariés ?
- # Comment sont analysés les scores obtenus au questionnaire ?

#5.3

PERFECTIONNER SA CONNAISSANCE DES IMPACTS DES FACTEURS DE RPS SUR LA SANTÉ

A vous !

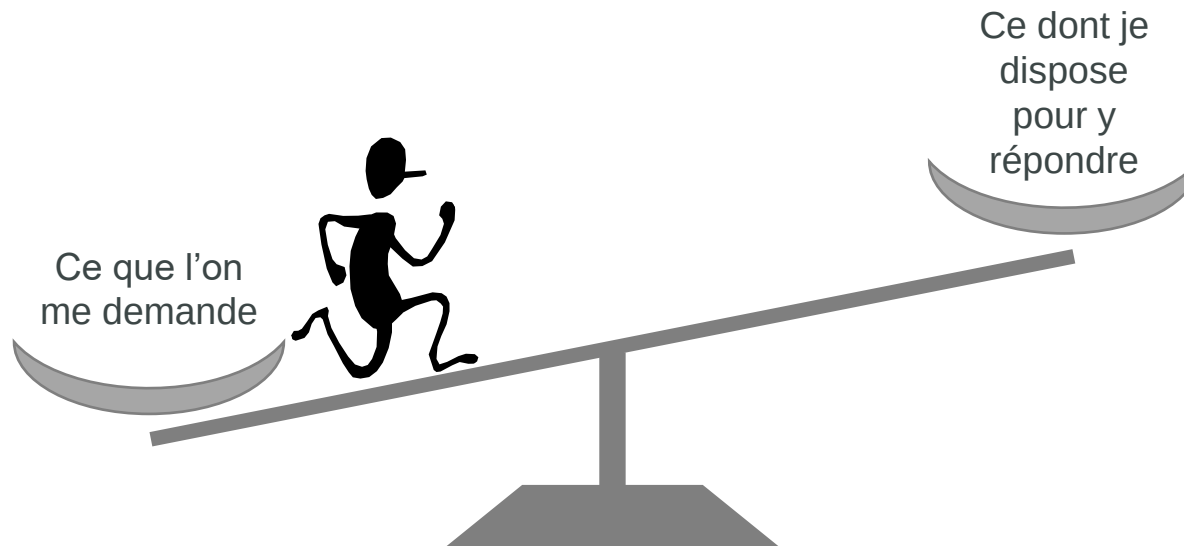
ATELIER :

QUELLES PATHOLOGIES LIÉES AUX FACTEURS DE RPS
CONNAISSEZ-VOUS ?

LE STRESS

- Le stress survient lorsqu'il y a un **déséquilibre** entre la **perception** qu'une personne a des **contraintes** que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face.

Source : Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail

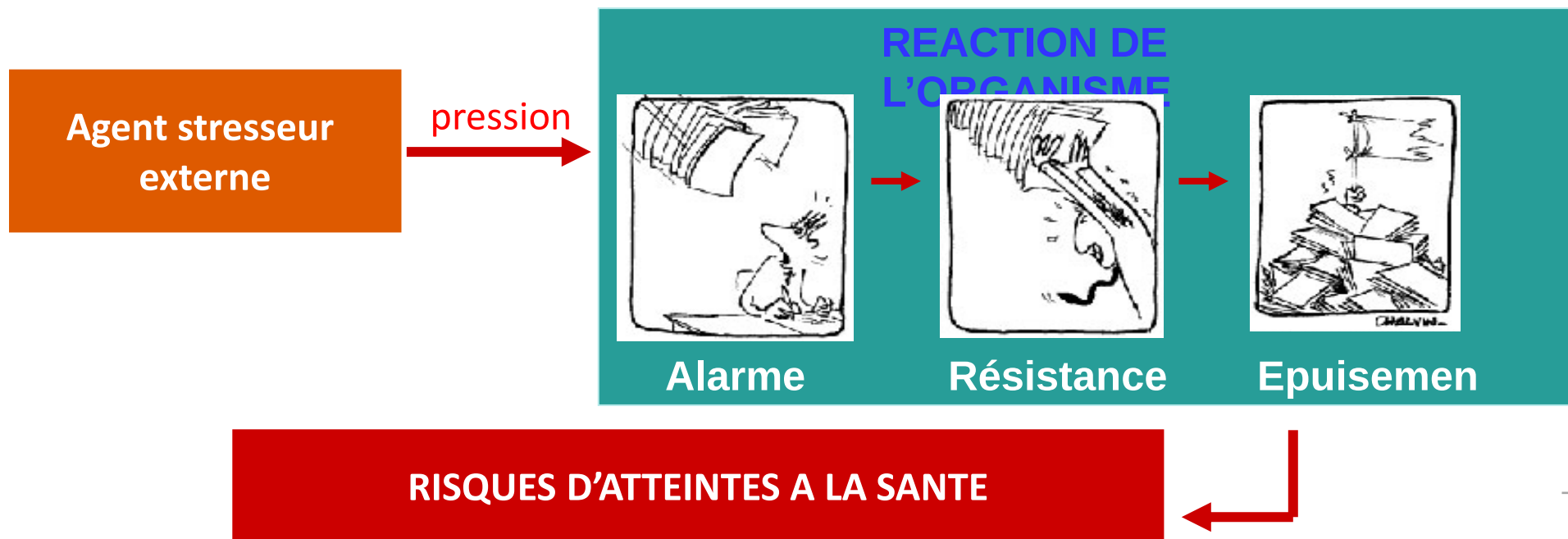


SYNDROME BIOLOGIQUE DU STRESS

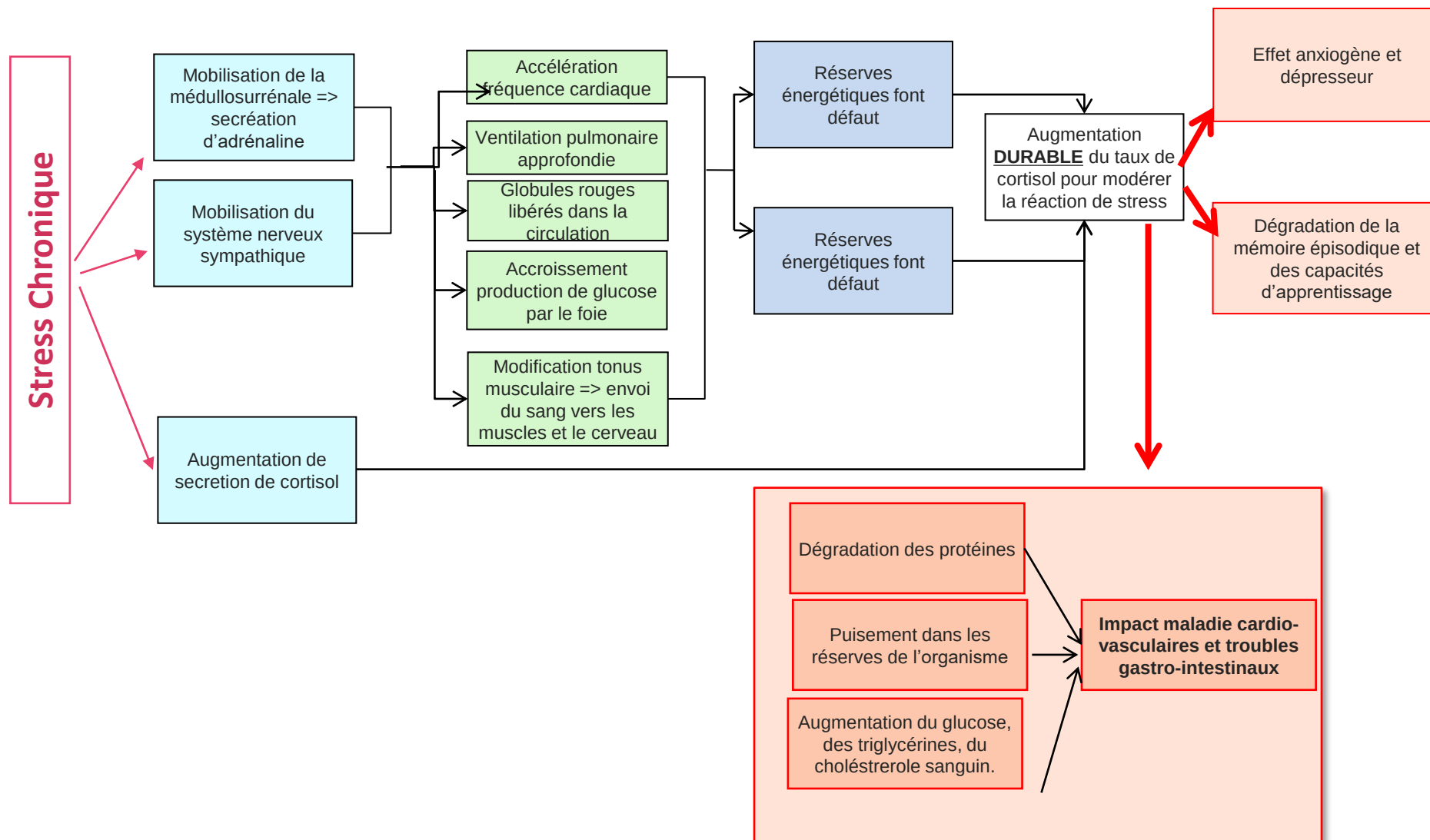


- Face à une situation stressante l'organisme déclenche trois réactions successives :

Le Syndrome Général d'Adaptation (SGA)



LE MÉCANISME BIOLOGIQUE DU STRESS AU TRAVAIL



LE HARCÈLEMENT MORAL

Définition : Le harcèlement moral correspond à des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'un salarié, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

- ▶ C'est le caractère **répétitif** et lancinant qui est à l'origine de la dégradation des conditions de travail
- ▶ Il existe plusieurs formes de harcèlement :
 - volonté de nuire et/ou de détruire une personne,
 - harcèlement stratégique pour pousser un salarié à la démission,
 - harcèlement résultant d'une logique de gestion aux effets pervers (mise en concurrence de salariés ou manière de pousser à produire plus, etc.),
- ▶ Seul le juge, après avoir analysé les agissements de l'auteur et les conséquences subies par la victime, est en mesure de caractériser le harcèlement moral.
- ▶ Des conséquences multiples sur la santé : anxiété, perte de confiance en soi, dépression etc...

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ▶ L'employeur a l'obligation de **prendre toutes les mesures nécessaires** en vue de prévenir le harcèlement moral.
- ▶ Il doit **porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal et du code du travail** réprimant le harcèlement moral, et collaborer avec les représentants du personnel au CSE
- ▶ Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur : mutation, mise à pied voire licenciement.

HARCÈLEMENT SEXUEL – CODE DU TRAVAIL

Art. L1153-1: « Aucun-e salarié-e ne doit subir des faits:

1. Soit de **harcèlement sexuel**, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante;
2. Soit **assimilés au harcèlement sexuel**, consistant en toute forme de **pression grave**, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit l'auteur des faits ou profit d'un tiers. »

AGISSEMENTS SEXISTES

Art. L1142-2-1: Nul ne doit subir d'agissement sexiste

« défini comme **tout agissement lié au sexe** d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 1153-5 :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

Art. L4121-1 :

« Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DOIT ÊTRE INTÉGRÉ AU DISPOSITIF GLOBAL DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNEL

Les risques liés aux violences sexuelles et sexistes doivent être intégrés au dispositif de prévention des risques professionnels au même titre que les risques organisationnels.

Art. L4121-2 :

L'employeur doit « *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...] ainsi que ceux liés aux agissements sexistes.* »

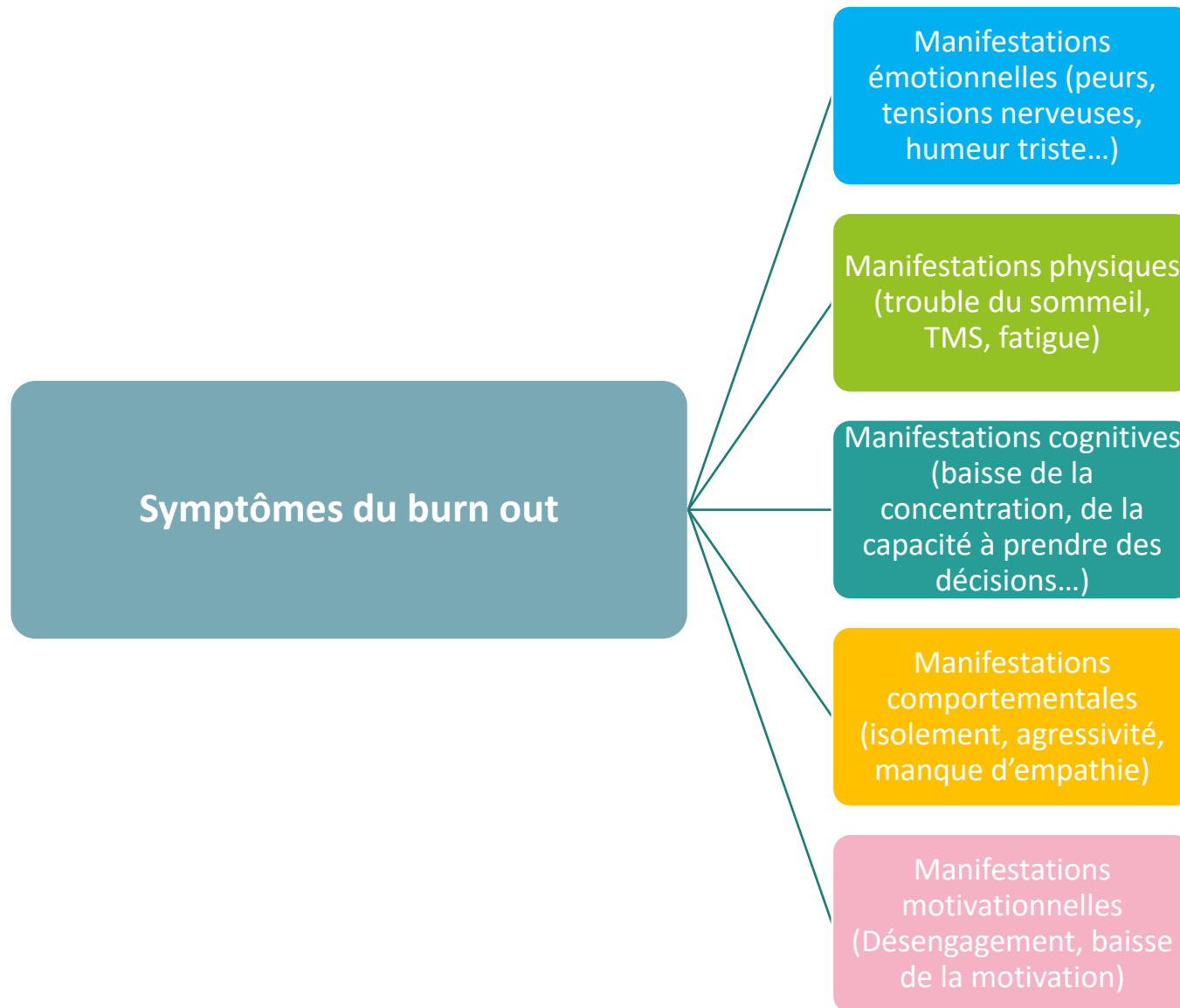
Les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel doivent notamment apparaître dans le DUERP.

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL OU BURN-OUT

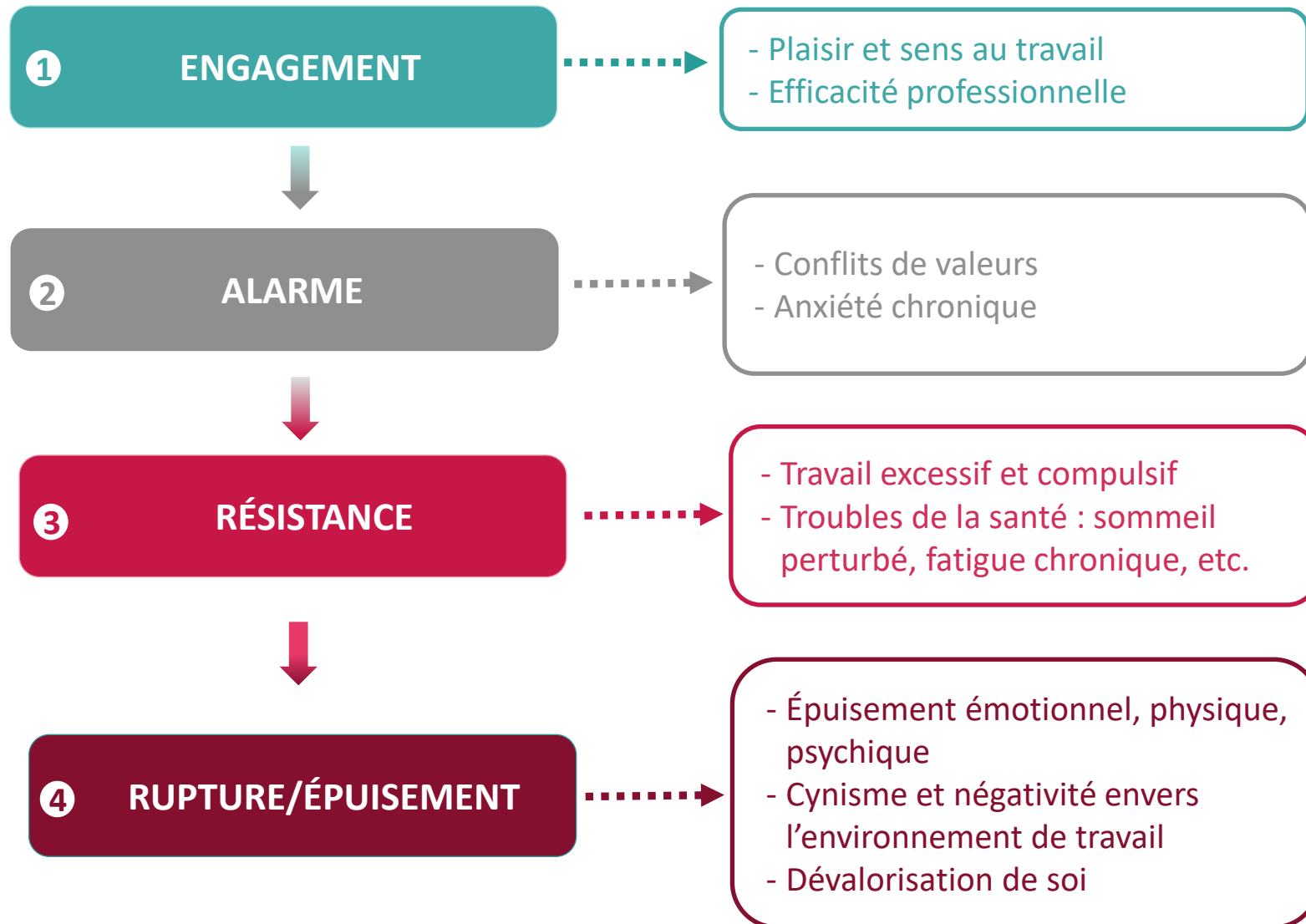
Une durée d'installation de durée variable (de 1 année à plusieurs années) associant :

- ▶ Un **épuisement** physique, mental et émotionnel,
- ▶ Un **désintérêt** profond pour le contenu du travail (dépersonnalisation : attitudes détachées, négatives et cyniques envers les clients/patients),
- ▶ la **diminution de l'accomplissement personnel au travail**, une dépréciation de son travail et de ses compétences professionnelles (diminution de l'estime de soi)

QUELLES MANIFESTATIONS DU BURN-OUT ?



LES PHASES D'APPARITION DU BURN-OUT



LE BURN-OUT N'EST QUE TRÈS RAREMENT RECONNU COMME MALADIE À CARACTÈRE PROFESSIONNEL

- ▶ Alors que les RPS sont une priorité du plan santé travail 2015-2019, **le burn-out ne fait pas partie des affections listées dans le tableau des MP** qui définissent les maladies indemnissables

Sa reconnaissance est rare. Pour être reconnu comme MCP, il faut établir un lien de causalité direct entre la pathologie et le travail du salarié et qu'il en résulte une incapacité d'au moins 25%. Cette « avancée » date de la loi Rebsamen de 2015

L'assurance maladie a reconnu près de 600 affections psychiques en 2016 alors qu'en 2017, 36% des salariés déclaraient avoir fait un burn-out

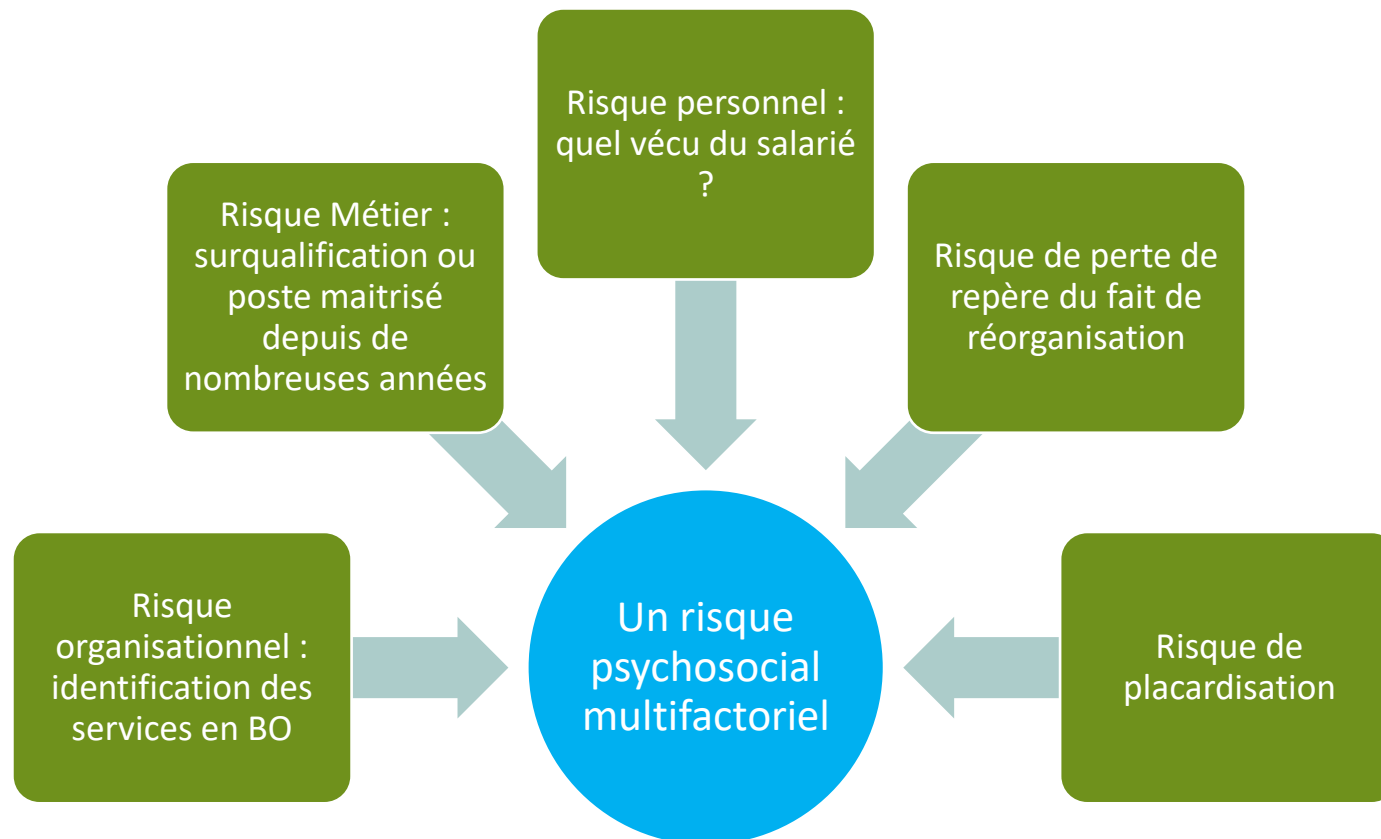
Certains cas sont cependant reconnus comme accident du travail



En 2018, une proposition de loi visant à inscrire plusieurs pathologies psychiques relevant de l'épuisement professionnel, la dépression, l'anxiété généralisée et le stress post traumatique au tableau des MP, a été rejetée.

BORE-OUT

- ▶ Le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ou *bore-out* est un trouble psychologique engendré par le manque de travail, l'ennui, le sentiment d'être sous sollicité au regard de son niveau de compétences et/ou de formation, un désir de travail empêché et, par conséquent, l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel.
- ▶ Le bore-out entraîne fatigue et lassitude chez les salariés concernés de par le manque de sollicitation et d'utilité sociale.

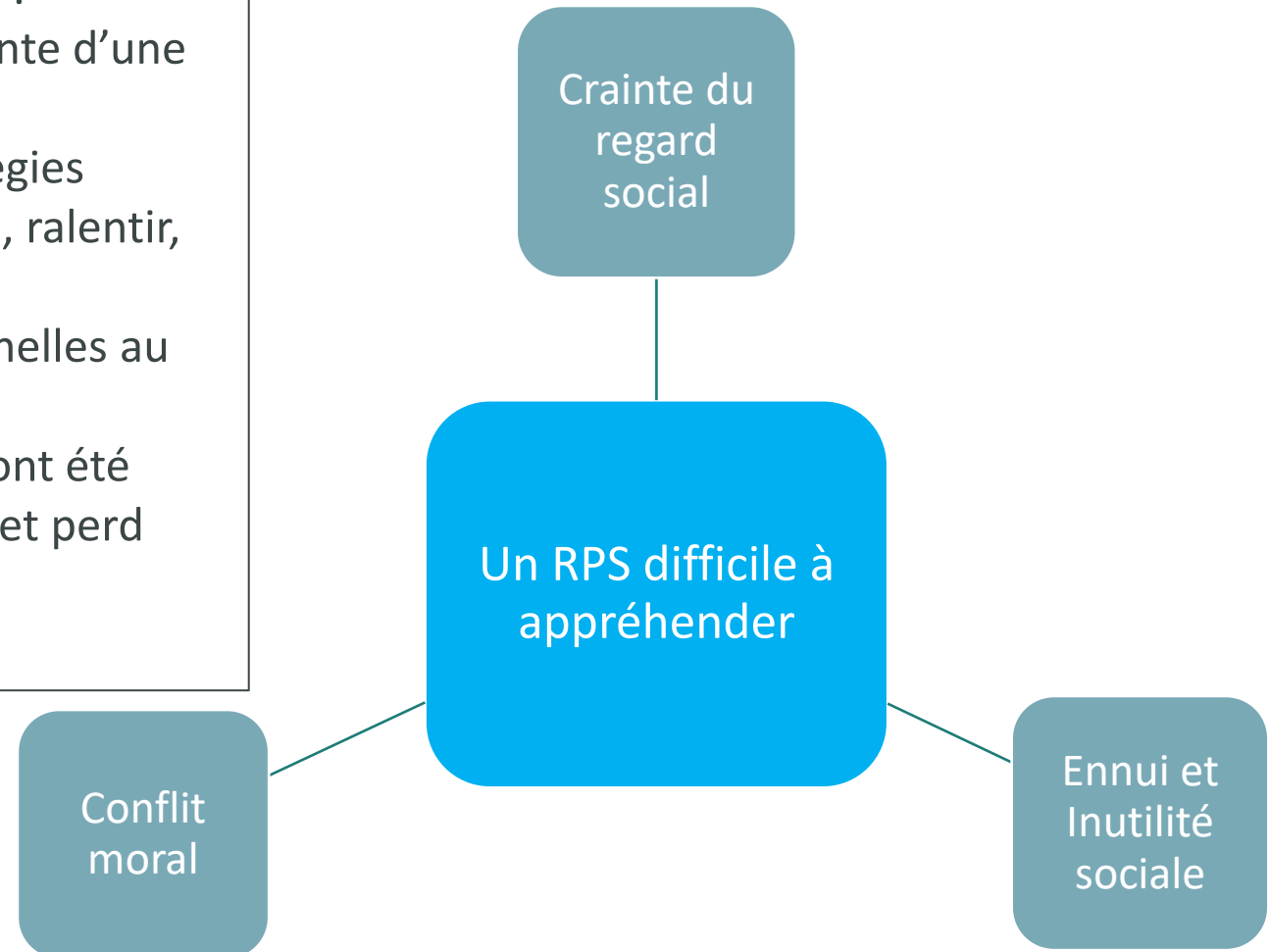


LE BORE-OUT : UN RISQUE PSYCHOSOCIAL MAL ASSUMÉ

Pour éviter les effets négatifs de l'ennui, le salarié peut développer différentes stratégies de contournement :

- Rationalisation dans l'attente d'une évolution de la situation,
- Mettre en place des stratégies d'évitement : par exemple, ralentir, espacer les tâches....
- Traiter ses affaires personnelles au travail.

Quand toutes ces stratégies ont été utilisées, le salarié s'enfonce et perd toute estime professionnelle



TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES : DÉFINITION (1/2)



Que sont les **troubles musculo-squelettiques** ?

- Les TMS sont des maladies qui affectent les muscles, les tendons, les nerfs ou les bourses séreuses des membres supérieurs et inférieurs, ou des maladies de la colonne vertébrale.
- Ils se manifestent essentiellement par des douleurs diurnes ou nocturnes, puis par de la raideur, des picotements, des gonflements, de la maladresse, ou une perte de force.

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES : DÉFINITION (2/2)

- ▶ **Le lien entre les TMS et les risques psychosociaux est maintenant acquis. Le stress lui-même est un facteur reconnu comme favorisant l'apparition de ces pathologies.**
- ▶ **Ces types de pathologies sont reconnus comme maladies professionnelles par la Sécurité sociale. Elles représentent plus de 81 % des maladies professionnelles reconnues en Europe.**
- ▶ **Ces pathologies sont l'objet d'une priorité nationale de prévention.**
- ▶ **Leur nombre grandissant et leur impact sur la performance des entreprises nécessitent d'être pris en compte dans toute démarche d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.**

ATELIER : QUELLES DÉFINITIONS DONNER À TOUTES CES NOTIONS?



A vous !

Burn out

Bore out

Harcèlement
sexuel

Troubles
Musculo -
Squelettique
s

Stress

Harcèle
ment
moral



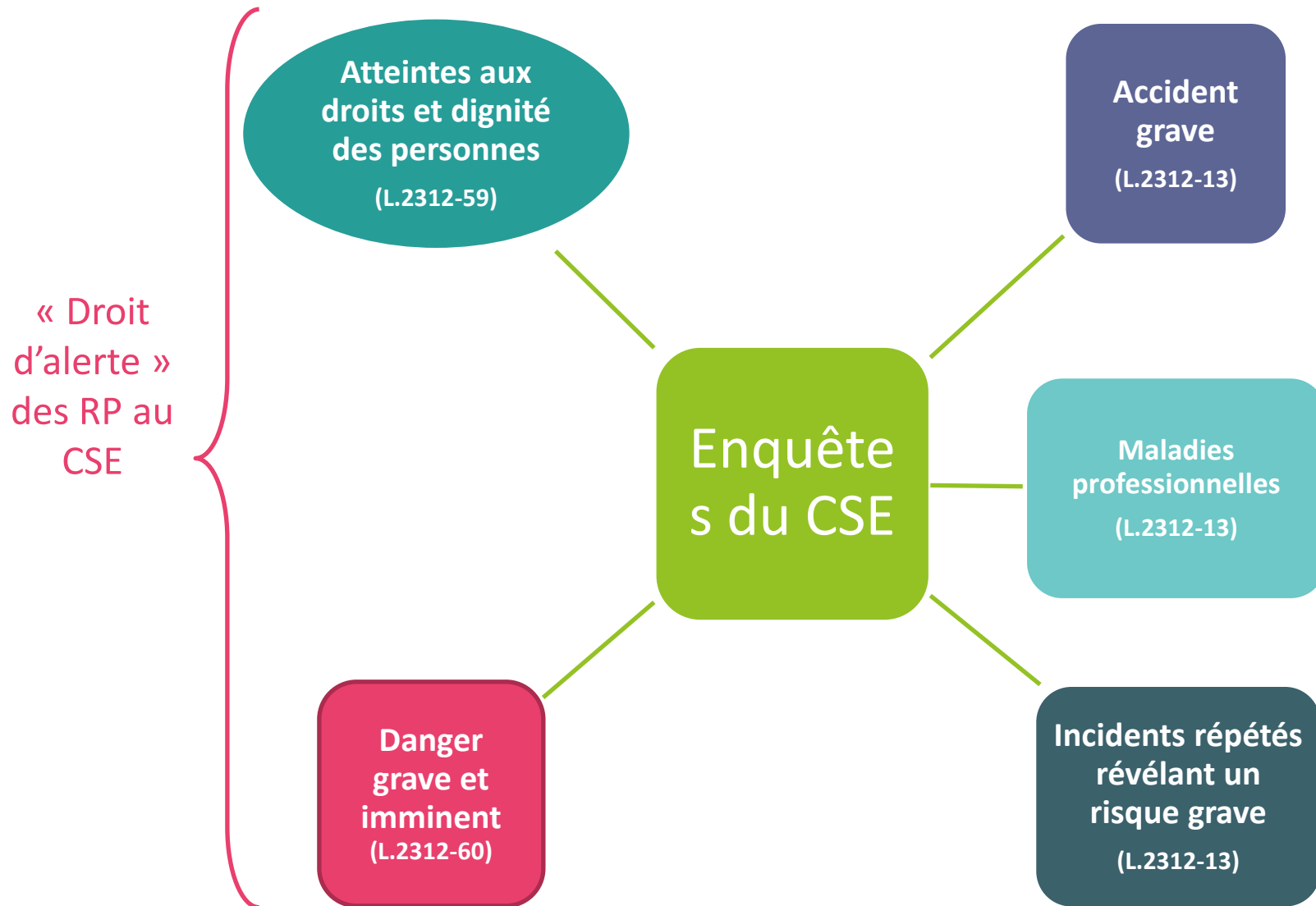
#5.4

MAÎTRISER LE CADRE LÉGAL DES ENQUÊTES



▶ QUEL TYPE D'ENQUÊTE CONNAISSEZ-VOUS ?

CONNAÎTRE LES DIFFÉRENTS TYPES D'ENQUÊTE



PARTICIPER À UNE ENQUÊTE AT/MP ET INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE

- ▶ Quel que soit le cadre réglementaire, les enquête AT/MP et incidents répétés ayant révélé un risque grave :
 - identifie les causes de l'accident, de la maladie ou des incidents
 - préconise des mesures de prévention pour éviter la récurrence de l'accident/maladie ou de la situation
 - Ne cherche pas de coupables.
- ▶ Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la présence de la direction à ces enquêtes (AT/MP, risque grave) n'est pas prévue par le code du travail.
 - La délégation du personnel au CSE ne peut pas obliger une direction à participer à une enquête SSCT du CSE. Réciproquement, une direction ne peut pas imposer sa présence lors d'une enquête du CSE en SSCT et un représentant du personnel au CSE.
 - Dans la pratique, ces enquêtes sont le plus souvent paritaires.
- ▶ Elle donne lieu au renseignement d'un formulaire CERFA transmis à l'inspection du travail.

PARTICIPER À UNE ENQUÊTE DANGER GRAVE ET IMMINENT



Article L2312-59

1 CONSTATER ET INFORMER L'EMPLOYEUR

Un ou des représentants au CSE constatent par eux-mêmes ou par l'intermédiaire d'un-e salarié-e, l'existence d'une situation de Danger Grave et Imminent*. Ils informent immédiatement l'employeur et consignent leur avis sur un registre spécial** dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (C. trav., art. L. 4132-2). Pour éviter les falsifications, cet avis est daté et signé. Il indique :

- les postes de travail concernés par la cause du danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

2 ENQUÊTER

L'employeur et le ou les représentants au CSE ayant constaté le danger grave et imminent procèdent immédiatement à une enquête dont un compte rendu écrit sera établi.

Si accord sur la réalité du danger grave et de son imminence et sur les mesures à prendre

Fin de la procédure d'alerte et mise en œuvre des mesures

Si désaccord

3 RÉUNION EN URGENCE DU CSE

En cas de désaccord entre le représentant du personnel ayant exercé le droit d'alerte et l'employeur sur la réalité du danger, réunion en urgence du CSE dans les 24 heures, information à l'inspecteur du travail et à la CARSAT/CRAMIF de la tenue de cette réunion et de son motif.

Si désaccord

SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR 4

L'employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail, lequel peut dresser un procès-verbal constatant les infractions de l'entreprise, mettre en œuvre une procédure de mise en demeure ou saisir le juge, car **seul le juge pourra, in fine, se prononcer sur la réalité du danger grave et imminent.**

PARTICIPER À UNE ENQUÊTE POUR ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES

Atteintes aux personnes

- Un ou des élus constatent une telle atteinte.

Les RP au CSE alerte l'employeur

- Pas de formalisme précis mais une alerte écrite est souhaitée.
- Ce droit d'alerte est individuel mais une décision collective du CSE est préférable.
- L'employeur doit procéder à l'enquête sans délai.

Réalisation de l'enquête

- L'employeur doit procéder à une enquête conjointe avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte.
- Pas de délai ou de conditions d'enquête précisés par la loi.
- Comme l'enquête pour accident grave, le but est de collecter des faits grâce aux témoignages.

Rédaction du compte-rendu

- Même si la loi ne le prescrit pas, un compte-rendu d'enquête est préférable.
- Indications des conclusions et des mesures prises par l'employeur.

Suivi des actions

- Le suivi peut être réalisé dans le cadre du CSE.
- Un désaccord sur la situation ou les mesures à prendre peuvent être portés devant les Prud'hommes.

ATELIER 1 : TROUVER LE MOYEN D'ACTION ADAPTÉ À CETTE SITUATION



A vous !

- # Les salariés du service informatique remontent des problèmes de fatigue, de tensions.
- # Un salarié chute dans les escaliers, déclaré comme AT.
- # Au sein du service comptabilité, un salarié menace de se suicider.
- # Plusieurs salariées se plaignent d'un comportement inadapté d'un de leurs collègues : propos sexistes, gestes déplacés.
- # Les salariés du service marketing sont confrontés à une forte souffrance au travail, communiquée aux RP au CSE ; sur les derniers mois, les arrêts maladie ont augmenté de façon significative.
- # Un salarié en télétravail fait un accident cardiaque pendant ses horaires de travail.



A vous !

ATELIER : TROUVER LE MOYEN D'ACTION ADAPTÉ À CETTE SITUATION (CORRECTION)

- # Les salariés du service informatique remontent des problèmes de fatigue, de tensions.
 - Inspection SSCT
- # Un salarié chute dans les escaliers, déclaré comme AT.
 - Enquête AT
- # Au sein du service comptabilité, un salarié menace de se suicider.
 - Droit d'alerte : Enquête DGI
- # Plusieurs salariées se plaignent d'un comportement inadapté d'un de leurs collègues : propos sexistes, gestes déplacés.
 - Droit d'alerte : Enquête Atteinte aux droits des personnes
- # Les salariés du service marketing sont confrontés à une forte souffrance au travail, communiquée aux RP au CSE ; sur les derniers mois, les arrêts maladie ont augmenté de façon significative.
 - Enquête pour incidents répétés ayant révélé un risque grave.
- # Un salarié en télétravail fait un accident cardiaque pendant ses horaires de travail.
 - Enquête AT/MP

#5.5

RÉALISER UN ARBRE DES CAUSES DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE RPS

A QUOI SERT L'ARBRE DES CAUSES ?

- ▶ C'est une méthode de recueil de faits ayant concouru à l'accident
- ▶ Cette démarche considère l'accident comme le résultat d'un dysfonctionnement dans l'entreprise.
- ▶ Elle analyse les composantes techniques, humaines et organisationnelles et leurs interactions.
- ▶ Enfin, elle met en évidence les évènements non souhaités : accidents, presque accidents, incidents, conflits, malaises...
 - « Monsieur A ouvrier mécanicien dans une carrière d'extraction de roche, surveillait le tapis convoyeur qui achemine les pierres extraites vers un concasseur. *Constatant un engorgement, survenu dans la trémie d'alimentation, il s'est rendu directement dans le tunnel abritant la trémie. Contrairement à l'habitude, il n'a pas utilisé la passerelle... »*

QU'APPELLE-T-ON DES FAITS ?

► Un fait est une **information** :

- Vérifiable
- Non contestable
- Concrète
- Concise

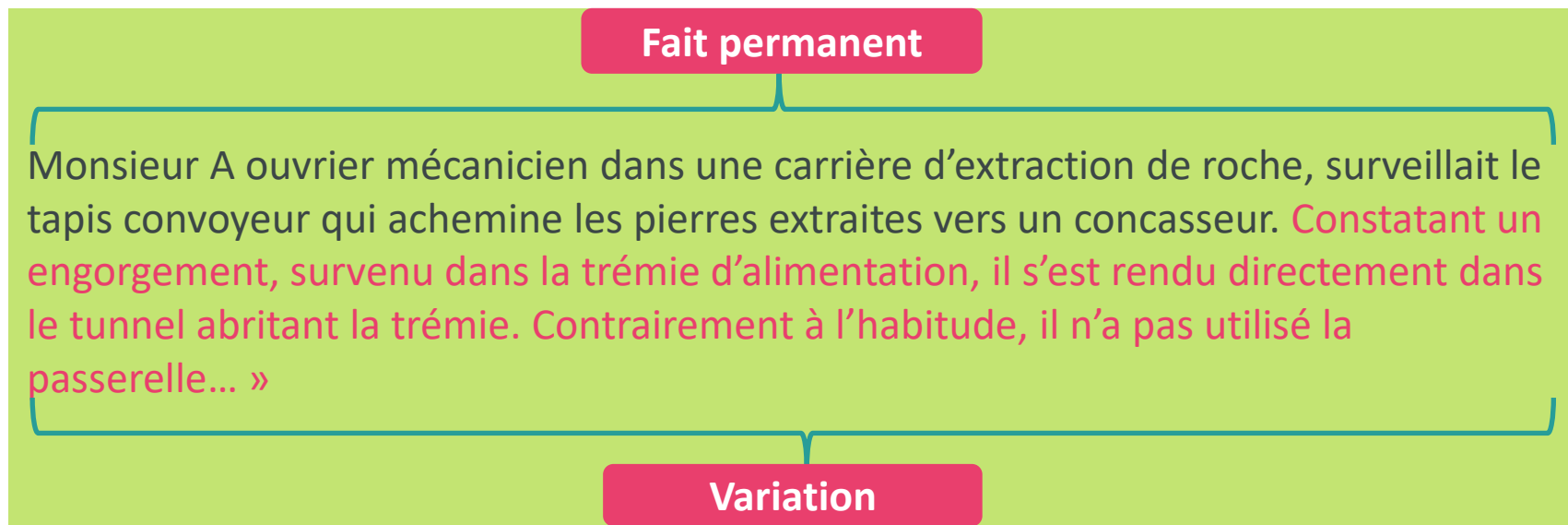


Ce n'est ni une interprétation, ni une opinion, ni un jugement de valeur, ni un « fait négatif, par exemple :

LA NOTION DE VARIATION

L'idée de départ « *si rien n'avait varié dans la situation, tout se serait passé comme avant, c'est-à-dire sans accident...* »

Il s'agit donc de rechercher en priorité **LES VARIATIONS** et les **FAITS PERMANENTS** qui ont participé à la production de l'accident...



UNE PRATIQUE COLLECTIVE DE L'ENQUÊTE À LA CONSTRUCTION DE L'ARBRE

- ▶ Nécessité d'avoir une pratique collective au sein d'un groupe diversifié :
 - De l'enquête ;
 - De la construction de l'arbre.
- ▶ L'arbre des causes fournit un langage commun, à partir duquel peut s'engager la discussion.

UNE DÉMARCHE ASCENDANTE, À PARTIR DES FAITS QUI SE SONT RÉELLEMENT PRODUITS

- ▶ On part du **FAIT ULTIME** (l'atteinte à la santé, l'intégrité physique et ou mentale)

ET

- ▶ On remonte **SYSTÉMATIQUEMENT** en posant les questions :

Qu'a-t-il fallu pour que ce fait apparaisse ?

A-t-il fallu aussi autre chose ?

CODE GRAPHIQUE

Chaîne



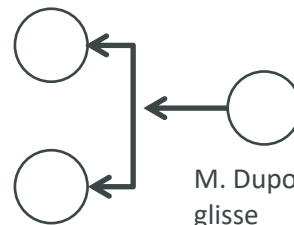
Tempête

Chute
d'arbres

Fils
téléphoniques
coupés

Conjonction

Semelles de
caoutchouc
lisses

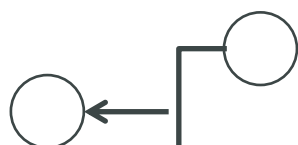


Sol mouillé

M. Dupont
glisse

Test : les faits
en conjonction
sont-ils
indépendants?

Disjonction



N'a pas suivi
de sessions de
formation

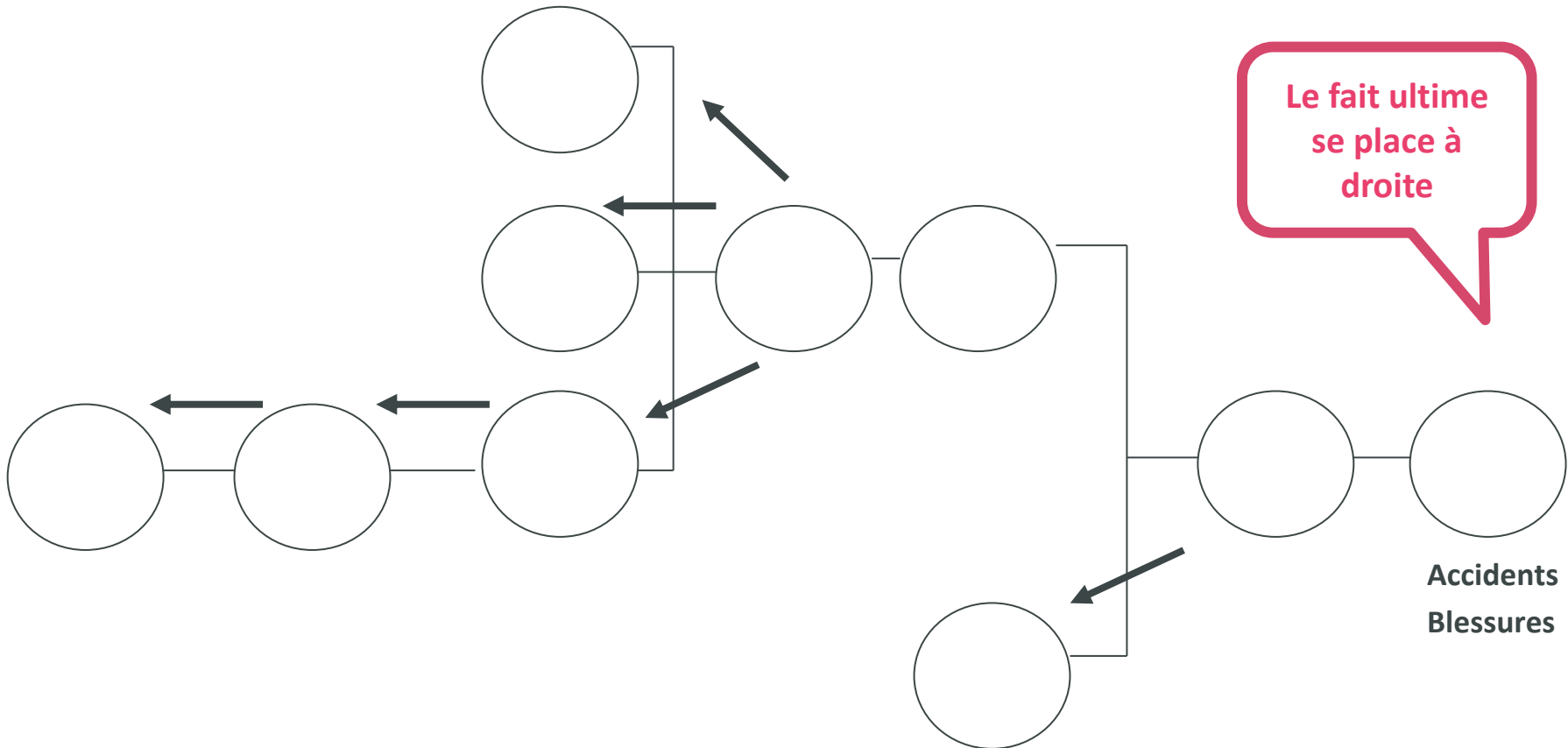
ne sais pas
utiliser le
lève-malade

ne connaît pas
les techniques
de manutention

Test : les faits
en disjonction
sont-ils
indépendants?



L'arbre se construit de droite à gauche



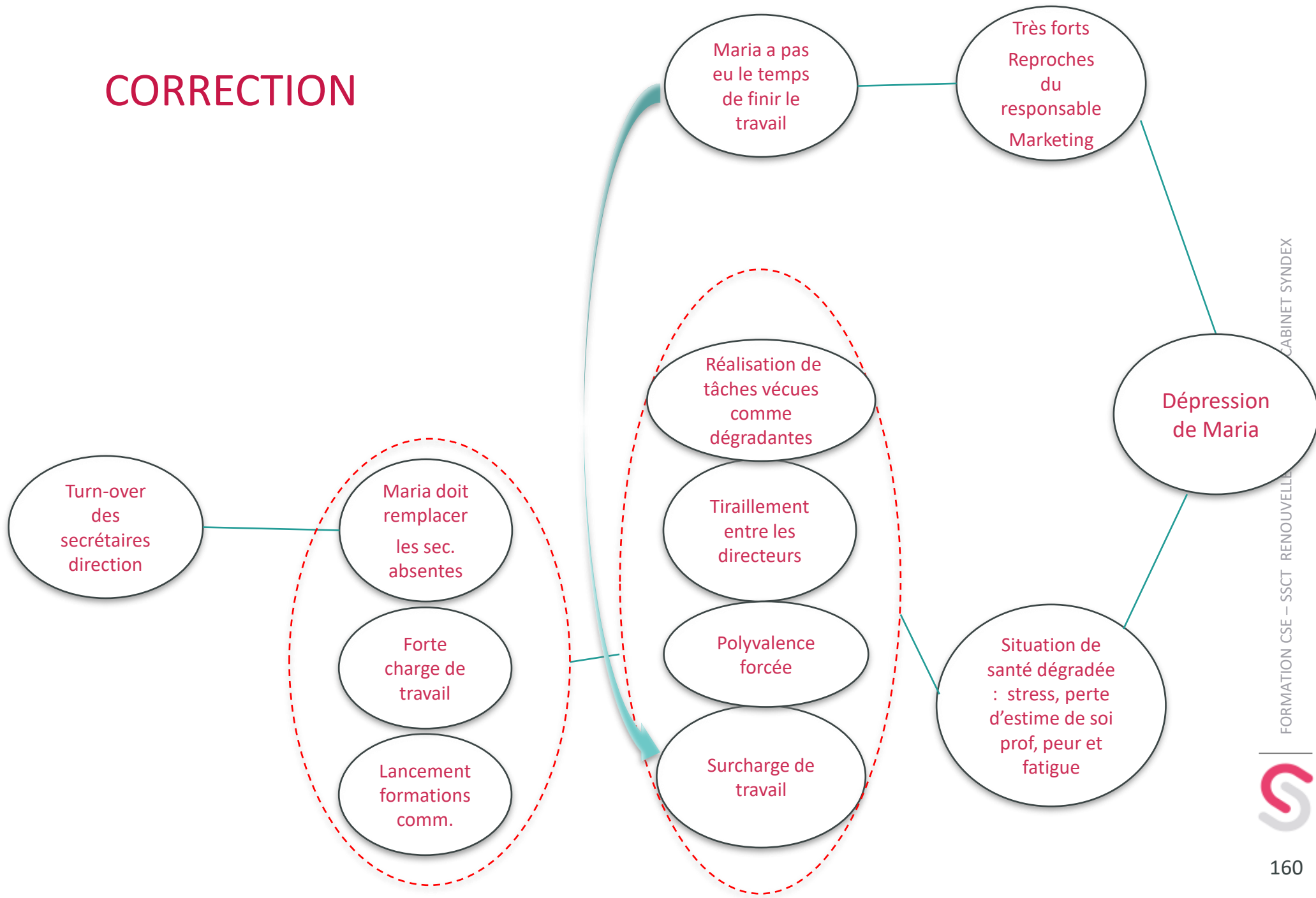
ATELIER N°1 : CONSTRUIRE UN ARBRE DES CAUSES

Récit : J'ai mal au travail



A vous !

CORRECTION



ATELIER N°2 : CONSTRUIRE UN ARBRE DES CAUSES ADAPTÉE À VOTRE ENTREPRISE



A vous !

DÉVELOPPER L'ACTION DU CSE LORS D'UN PROJET DE MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#6.1

Maîtriser le cadre légal



QUELLES SONT LES CONSULTATIONS PROJET IMPORTANT QUE VOUS CONNAISSEZ ?

LES CONSULTATIONS PONCTUELLES SSCT

Consultations ponctuelles

**Projet d'aménagement important
des conditions de travail**



Déménagement, changement d'outil
informatique, nouveau système
d'évaluation des salariés

**Introduction de nouvelles
technologies**



Automatisation, informatisation,
etc., affectant les méthodes de
gestion et de production

**Les restructurations et
compression d'effectifs**



Licenciements économiques, plan
de sauvegarde de l'emploi (PSE)

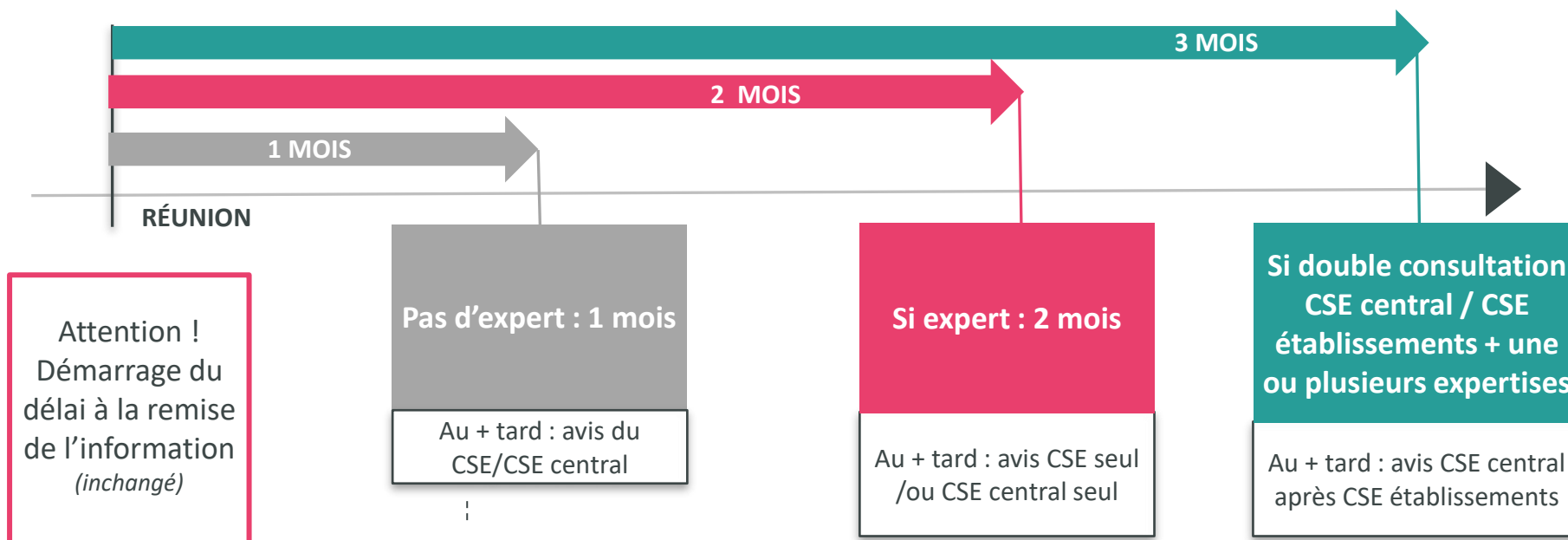
QU'EST-CE QU'UN « PROJET D'AMÉNAGEMENT IMPORTANT » ?

- ▶ On entend par **projet important**, celui qui introduit un **changement définitif** dans l'organisation et agit sur les conditions de travail des salariés.
- ▶ Ce qui détermine l'importance d'un **projet**, c'est **l'importance de ses incidences sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**. Ces incidences peuvent concerner :
 - Les caractéristiques des postes de travail : rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc. ;
 - L'environnement du poste de travail : aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc. ;
 - L'organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications.

QUELQUES EXEMPLES DE PROJET D'AMÉNAGEMENT IMPORTANT

- ▶ Transfert partiel d'activité à une filiale entraînant le reclassement de 200 salariés, nécessitant des formations d'adaptation aux nouveaux postes de travail et modifiant les conditions de travail.
- ▶ Regroupement sur un même site d'un service commun réparti sur plusieurs sites touchant 80 salariés.
- ▶ Déménagement d'une centaine de salariés, en majorité des ingénieurs, dans un nouvel agencement (modification du nombre de salariés par bureau, open space) et avec un matériel radicalement différent.
- ▶ Réduction du temps de travail
- ▶ Construction d'un nouvel atelier dans l'enceinte de l'entreprise
- ▶ Mise en place d'un nouveau logiciel de décompte du temps de travail
- ▶ Installation d'un dispositif de géolocalisation sur les camions d'une entreprise de transport
- ▶ Mise en place du Flex Office ou Environnement de travail dynamique (ETD)
- ▶ ...

QUELS SONT LES DÉLAIS POUR RENDRE UN AVIS ?



- ▶ Délais préfixes
- ▶ Pas d'avis vaut avis
- ▶ Départ du délai au moment de la transmission des informations

ATELIER : QUELS SONT LES 5 DERNIERS PROJETS DANS VOTRE ENTREPRISE ENTRAÎNANT DES MODIFICATIONS DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?



A vous !

#6.2

DEMANDER LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES À L'EXAMEN DU PROJET

QUELLE PRATIQUE DANS VOTRE ENTREPRISE ?



A vous !

RAPPEL DU CADRE LÉGAL CONCERNANT LA QUALITÉ DE L'INFORMATION

- ▶ L'article L2312-15 précise que le CSE pour remettre son avis, le CSE « *dispose d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur* » => Des informations fournies par l'employeur permettant au CSE d'analyser les conséquences concrètes du projet.

Quels critères de **qualité de l'information** ?

- ▶ Les **documents doivent être adaptés** aux missions du CSE en indiquant précisément les conséquences du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés
- ▶ Les **documents doivent être intelligibles** permettant de consacrer du temps lors des réunions plénières et des différents échanges sur les questions de fond.
- ▶ Les **documents doivent être exploitables** c'est-à-dire qu'ils doivent être transmis électroniquement et de type Excel notamment pour les tableaux et fichiers.

QUELLES INFORMATIONS PRÉCISES LA DIRECTION DOIT-ELLE TRANSMETTRE ?

La direction doit mettre à disposition des élus du CSE un dossier d'information et de consultation, précisant :

- ▶ Le **périmètre**, le nombre de salariés concernés et quels sont les salariés concernés,
- ▶ Le **calendrier** de mise en œuvre du projet,
- ▶ L'organisation cible et description précise du **passage de l'organisation actuelle à l'organisation cible**
- ▶ Une **évaluation claire de la charge de travail** en volume avant/après,
- ▶ **L'ensemble des modifications** qu'entraînerait la mise en œuvre du projet de réorganisation,
- ▶ Les **moyens et mesures d'accompagnement** envisagés lors de cette transformation et par quels acteurs,
- ▶ **L'évaluation des risques nouveaux** résultant de la réorganisation, notamment les risques psychosociaux
- ▶ Les **actions projetées pour réduire ces risques** et améliorer les conditions de travail

#6.3

RÉDIGER UN AVIS STRUCTURÉ SUR « PROJET IMPORTANT »



QUELS USAGES PEUT AVOIR L'AVIS DU CSE ?

- ▶ **Faire un constat** : au regard des infos remises, de leur connaissance du terrain, des travaux de l'expert...
- ▶ **Rappeler les enjeux pour les salariés**, voire leur avis quand le CSE leur a demandé
- ▶ **Rappeler les obligations, des engagements passés...** de la direction et notamment en cas d'accords, par ex repartir des objectifs, moyens, indicateurs...
- ▶ **Formuler les conséquences pour les salariés**, l'entreprise... du projet, de la situation etc.
- ▶ **Identifier et nommer les risques pour les conditions de travail** et la santé des salariés, les conséquences sur l'activité au quotidien – demander la modification du DUERP et de qualifier les nouveaux risques identifiés pour les situations de travail
- ▶ **Faire des préconisations, demander des modifications**
- ▶ **Poser des points de vigilance et d'attention** à venir (prendre date et acte)
- ▶ **Exprimer des demandes** : mettre noir sur blanc les questions mais aussi les engagements attendus de la part de la direction sur les enjeux pointés par les élus
- ▶ **Communiquer avec les salariés**

LES 4 ÉTAPES CLÉS POUR FORMULER UN AVIS

1. Préparer la consultation

- Lire, analyser les informations, confronter les points de vue
- Répertorier les questions, observations et propositions à soumettre à la direction
- En réunion préparatoire : formulation de l'avis au sein du CSE

2. Rendre un avis lors de la réunion de consultation

- Exposer les points positifs, les réserves, les désaccords, les risques à anticiper,
- Formuler des propositions alternatives, des préconisations
- Soumettre au vote des titulaires du CSE l'avis sur le projet de l'employeur.

3. Consigner l'avis dans le PV

- Formaliser l'avis du CSE dans le PV, ou annexer au PV
- Détailler l'avis, les remarques, les suggestions les réponses de la direction qui l'ont accompagné lors de la réunion.

4. Communiquer auprès des salariés

- Afficher ou diffuser le PV selon les modalités inscrites dans le RI
- Communiquer pour informer rapidement les salariés

EXEMPLE DE FORMAT DE REMISE D'UN AVIS DU CSE SUR LE PROJET « Y »

Proposition de remise d'un avis du CSE, sur le projet « Y » en **trois** points:

1. Le rappel du contenu du projet Y et des enjeux:

La direction a sollicité l'avis du CSE sur le projet Y. Ce projet consiste notamment à

- Modifier les horaires de travail
- Sous-traiter la maintenance/nettoyage
- Déménager le site, ré-planter les bureaux en open-space

L'expertise SSCT amène ces éléments

2. Les représentants du personnel élus du CSE attirent la vigilance de la direction sur les impacts de ce projet sur les conditions de travail,

- Impact n°1
- Impact n°2
- Indiquer aussi les impacts positifs du projet

L'expertise SSCT amène ces éléments

3. Par conséquent, les représentants du personnel élus du CSE demandent à la direction de mettre en œuvre les actions de prévention suivantes :

- Action n°1
- Action n°2
- Action n°3

L'expertise SSCT amène ces éléments

Ceci constitue l'avis du CSE sur le projet Y, et vote sur le présent avis du CSE*.

*Le vote ne porte pas sur le projet Y mais sur l'avis

CONSTRUIRE UN AVIS SUR PROJET IMPORTANT

SUR LA FORME (QUALITÉ DE L'INFORMATION)

- ▶ Le projet présenté par la direction vous permet-il de comprendre les objectifs généraux de la réorganisation ?
- ▶ Les axes particuliers du projet sont-ils compréhensibles (aménagement d'horaires, projet informatique...) ?
- ▶ Les descriptions du projet vous permettent-elles de comprendre comment ces axes vont-ils être mis en place ?
- ▶ Le calendrier de la mise en place vous paraît-il adapté ?
- ▶ ...
- ▶ L'employeur a-t-il évalué a priori les risques de son projet ?

SUR LE FOND (CONDITIONS DE TRAVAIL)

- ▶ Identifiez-vous des problèmes parmi les salariés ou services concernés qui rendent la mise en place du projet difficile ?
- ▶ Que disent les salariés eux-mêmes du projet ?
- ▶ Quelles sont vos craintes au sujet de la mise en place du projet ?
- ▶ Avez-vous des propositions d'améliorations des conditions de travail ?

ATELIER : ANALYSER UN PROJET MODIFIANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL



A vous !

- # Quelle est la situation actuelle des salariés en termes de conditions de travail ?
 - Éléments de ressources pour leur activité
 - Difficultés en termes de conditions de travail
- # Quel est votre diagnostic sur la qualité de l'information dans le dossier de consultation ?
 - Informations manquantes
 - Documents complémentaires à demander à la direction
 - Autres demandes à formuler à la direction ?
- # Quels impacts potentiels du projet sur les conditions de travail des salariés ? Quels risques pour leur santé ?
- # Quelles préconisations du CSE pour améliorer la prévention des risques ?

#6.4

QUELLES ACTIONS DU CSE APRÈS LA REMISE DE L'AVIS ?

QUELLES ACTIONS DANS VOTRE ENTREPRISE ?



A vous !

SUIVRE LES IMPACTS DU PROJET SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- ▶ Communiquer auprès des salariés : sur l'avis du CSE, sur les actions que le CSE veut mettre en oeuvre
- ▶ Mettre en place une commission de suivi pour suivre la mise en œuvre du projet
- ▶ Réaliser une inspection pour évaluer les impacts du projet et la mise en œuvre des actions de prévention
- ▶ Si besoin, en fonction des difficultés rencontrées par les salariés et de leur gravité, possibilité de recourir à d'autres moyens d'action du CSE : droit d'alerte, expertise risque grave

#6.5

Recourir à une expertise légale
pour un projet important



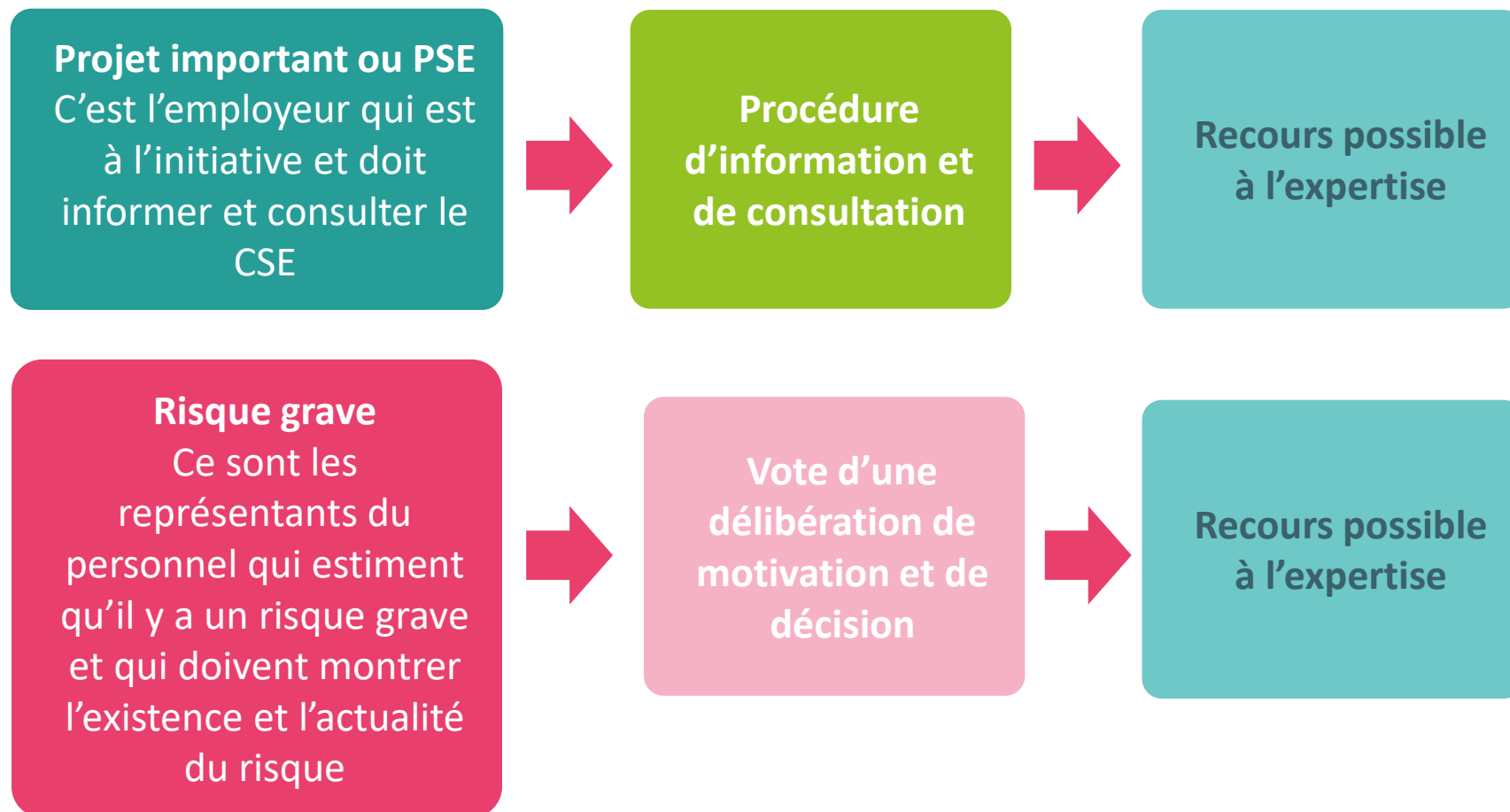
QUELLE EXPERTISE SSCT AVEZ-VOUS MISE EN PLACE ?



A vous !

IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS TYPES D'EXPERTISE SSCT

PROJET IMPORTANT ET RISQUE GRAVE : DEUX MODALITÉS D'ACCÈS À L'EXPERTISE SSCT



NOUVELLES DISPOSITIONS DE RECOURS À L'EXPERTISE SSCT

Le **Comité Social et Economique** peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

RISQUE GRAVE

Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

PROJET IMPORTANT

En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu au 4° de l'article L. 2312-8 (le CSE est consulté sur l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail)



L. 2315-96

VOTER LA DÉLIBÉRATION EXPERTISE RISQUE GRAVE

Lue lors d'une séance plénière ou extraordinaire du CHSCT/CSE, cette **délibération expertise risque grave** fait l'objet d'un vote en séance du comité.

- **Inscrire** à l'ordre du jour,
- **Lire** la délibération,
- **Voter** en séance du Comité, avec comme perspective de rechercher l'unanimité ou la majorité des membres présents,
- **Solliciter** les intentions de l'employeur,

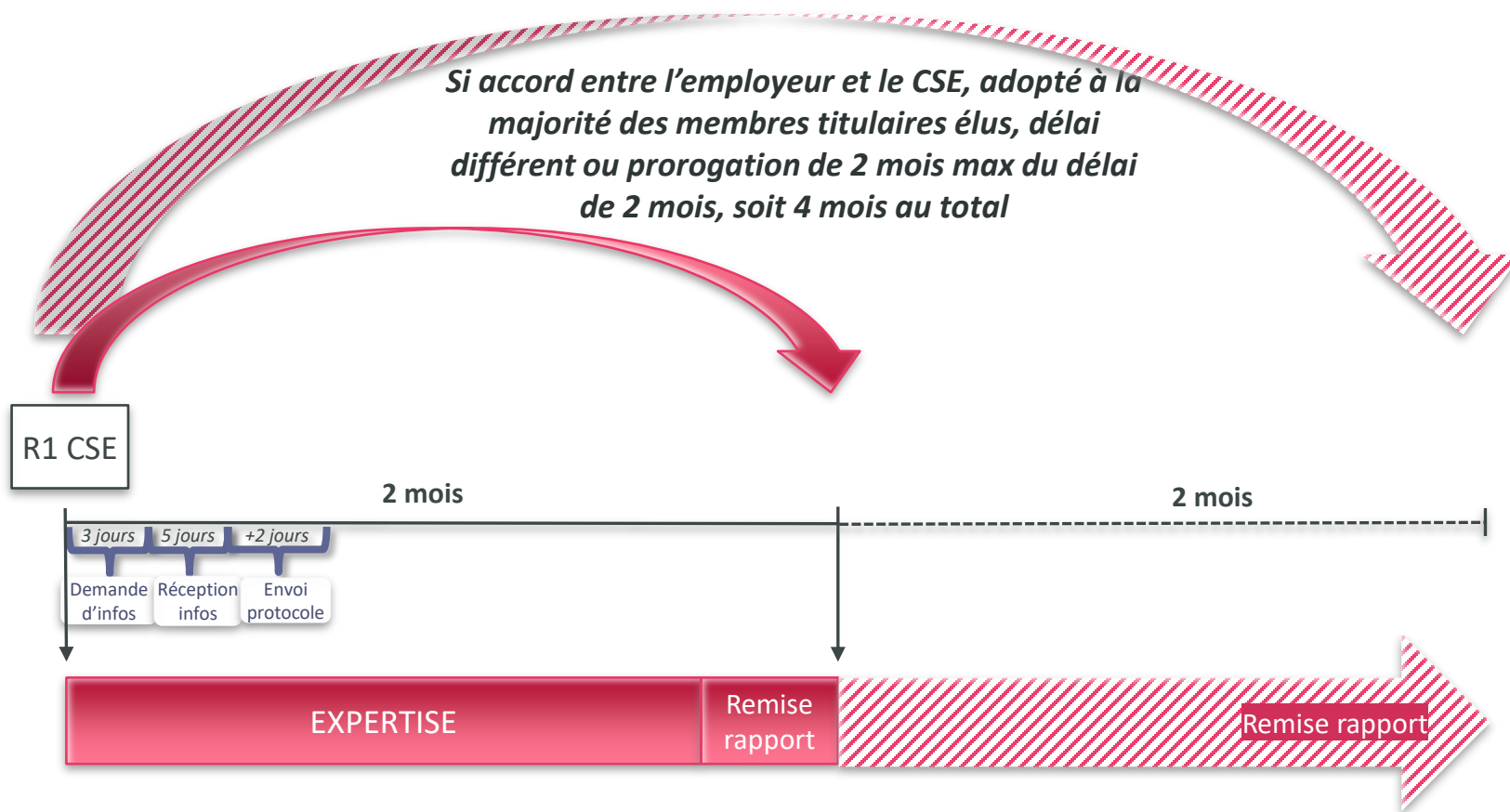
**ATTENTION,
LE PRÉSIDENT DE
L'INSTANCE NE VOTE PAS.**

**Le vote peut porter sur l'ensemble du document
ou sur quatre points distincts :**

- **La motivation**
- **Le cahier des charges du cabinet**
- **Le choix de l'expert**
- **Et le mandataire de l'expertise**

EXPERTISE RISQUE GRAVE ET DÉLAIS

RISQUE GRAVE - CALENDRIER D'EXPERTISE (À DÉFAUT D'ACCORD)



VOTER UNE EXPERTISE SSCT SUR « **PROJET IMPORTANT...** » (1/2)

- ⇒ Dans le cadre de la procédure d'information-consultation de l'instance.
- ⇒ Consultation limitée généralement au niveau central dans les entreprises multi-établissements.
- ⇒ Et comme précédemment, il faut la motiver.

Points de vigilance: Elle n'est déclinée au niveau des établissements concernés qu'à **une double condition**

- ⇒ mesures d'adaptations spécifiques à l'établissement
- ⇒ **et** relevant de la compétence du chef d'établissement

Si **un projet est abordé** dans le cadre d'une consultation récurrente (par exemple dans les orientations stratégiques), il appartient aux élus de demander une consultation distincte dédiée au projet et fondée sur un dossier d'information spécifique qui permette d'étudier sérieusement les enjeux du projet sur les conditions de travail.

VOTER UNE EXPERTISE SSCT SUR « **PROJET IMPORTANT...** » (2/2)

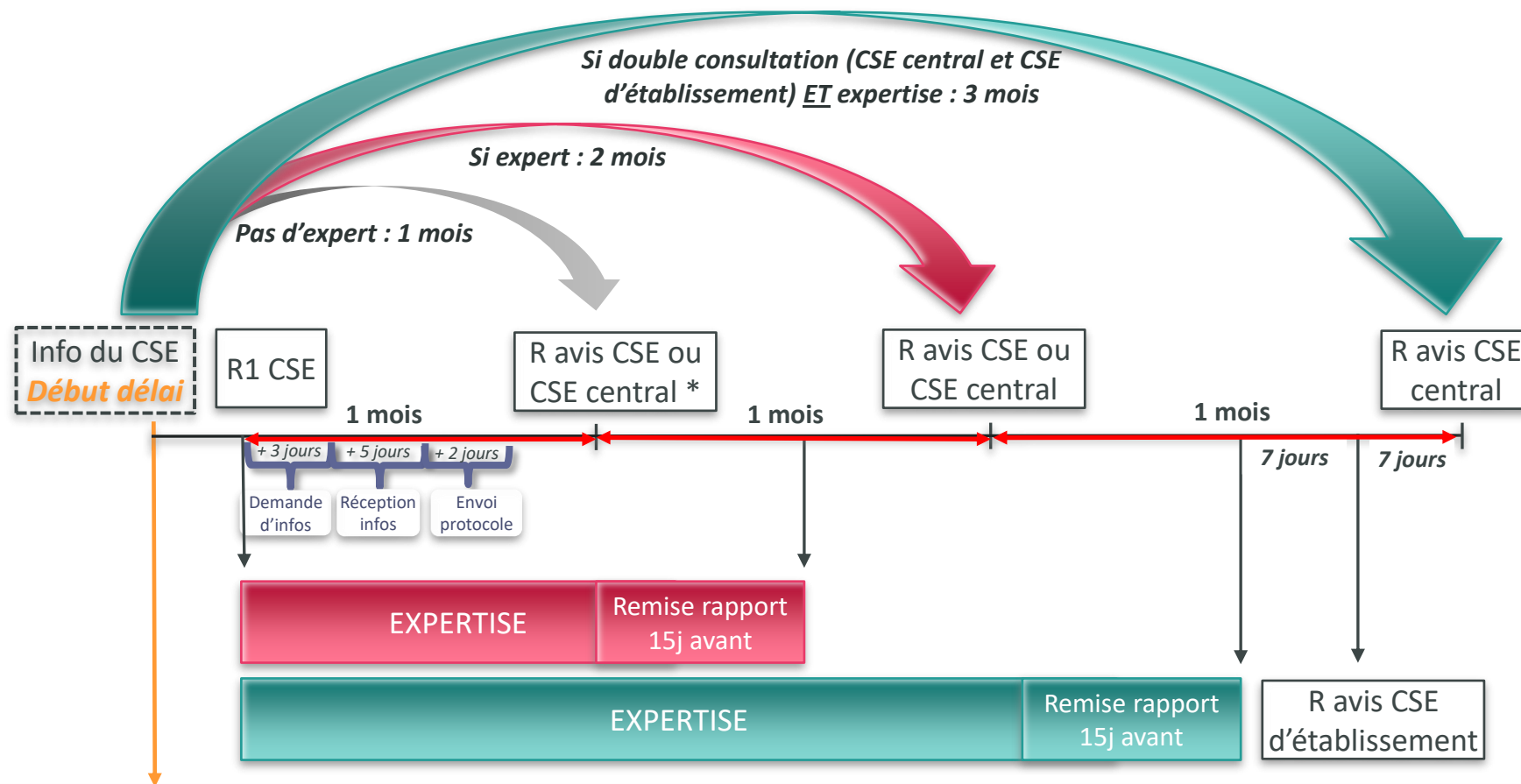
Points de vigilance:

- 
- Les délais de consultation sont préfix : il y a un début et une fin
 - L'absence d'avis de l'instance vaut pour avis négatif
 - Les **délais de consultation du Comité** courent à compter de la remise de l'info à l'instance ou dans BDES.
 - L'odj est remis **3 jours MINIMUM** avant la réunion du Comité

Des délais différents peuvent être prévus dans un accord qui peut être :

- Un accord d'entreprise (signé par l'employeur et une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 50 %* des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles)
- Ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE ou, le cas échéant, le CSE central (adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel)

DÉLAI DE CONSULTATION ET D'EXPERTISES À DÉFAUT D'ACCORD (HORS PSE)



Attention ! Contrairement aux PSE, le délai de la consultation ne court pas à compter de la R1 du CSE mais de la transmission des informations par l'employeur (communication du dossier d'information aux élus ou information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES) qui précède la R1 d'au moins 3 jours (ODJ transmis 3 jours avant la réunion avec les documents associés).

* Si double consultation (CSE central et 1 ou plusieurs CSE d'établissement) ET pas d'expertise, à défaut d'accord, le délai de consultation est de 1 mois et l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu au plus tard 7 jours avant celui du CSE central.

ATELIER SUR LES EXPERTISES SSCT



A vous !

- # Dans quel cas le CSE peut-il recourir à une expertise SSCT ?
- # Quelles sont les conditions ?
- # Quels délais pour l'expertise Risque Grave ?
- # Quels délais pour l'expertise Projet Important ?

RÉDIGER UNE DÉLIBÉRATION POUR UNE EXPERTISE PROJET IMPORTANT

ATELIER : RÉDIGER UNE DÉLIBÉRATION POUR UNE EXPERTISE PROJET IMPORTANT



A vous !