



CAHIER PRATIQUE DU CSE

**Les 12 questions
incontournables
à se poser en fin
de mandat pour
un nouveau CSE
plus efficace**

INTRODUCTION

En cette fin 2021, alors que le 1^{er} mandat de la nouvelle instance de représentation du personnel est en voie d'achèvement, nous portons les constats objectifs suivants :

- Le renouvellement des mandats des CSE va arriver maintenant en 2022 ou 2023 (les CSE ont été mis en place progressivement en 2018 et 2019, généralement pour 4 ans, avec une forte proportion en 2019 voire quelques-uns en début 2020) .
- Les membres de CSE qui, avant ce mandat, n'étaient pas très majoritairement, membres de CHSCT n'ont pas acquis du fait des circonstances liées à la pandémie, une forte expérience en matière HSCT (hygiène, sécurité, conditions de travail).
- Cette crise de la COVID-19 a , pendant au moins 18 mois (donc parfois pendant presque la moitié de la totalité du mandat , mobilisé le CSE sur des aspects exceptionnels (chômage partiel, protocoles sanitaires, etc.) et a empêché le collectif (nouveau au moment du 1er mandat de cette nouvelle instance) de s'approprier l'ensemble de ses rôles et de travailler ensemble réellement, de se former...
- Il y a une forte attente des salariés (représentés par leur CSE) sur les sujets de santé au travail après 18 mois de COVID-19. Ils sont très sensibles aux problématiques de charges de travail, de travail à distance, d'employabilité, de sauvegarde de leur emploi, de violences, de harcèlements de toute sorte, de risques psychosociaux, etc.

Nous vous proposons, par ce premier numéro spécial de nos « cahiers pratiques du CSE », de vous apporter un regard pratique sur 12 points fondamentaux du fonctionnement du CSE que nous avons sélectionnés grâce à notre expérience en tant qu'expert habilité, formateur agréé en santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE. Nous ne prétendons pas à l'exhaustivité mais souhaitons éveiller des questionnements et des pistes de réflexion. Nous sommes à votre disposition afin de répondre à vos interrogations ou/ et demandes de précisions.

Ce cahier cherche à répondre à deux questionnements majeurs :

- Connaissez vous bien vos prérogatives, maîtrisez vous bien vos missions ?
 - Savez-vous utiliser tous les leviers à votre disposition ?
-



SOMMAIRE

Les 12 points incontournables du CSE 2022-2023 : connaître, maîtriser, user de ses prérogatives, savoir manier ses leviers d'action

- 01 ————— Connaître pleinement ses droits à consultation (avis)
- 02 ————— Savoir utiliser et réclamer toutes les informations nécessaires et, notamment, une BDESE à jour et complète
- 03 ————— Savoir ce que recouvre et savoir utiliser pleinement la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (PSCTE)
- 04 ————— L'évaluation des risques professionnels : ce que le CSE doit savoir
- 05 ————— La communication du CSE sur ses actions , vers les salariés , les difficultés liées à l'atomisation des collectifs de travail
- 06 ————— Les 4 réunions annuelles minimales du CSE en matière de santé, sécurité, conditions de travail : savoir les préparer et les utiliser. Comment agir entre CSE et Commission SSCT (si elle existe)
- 07 ————— Le CSE et la prévention des risques de harcèlement (moral, sexuel), de lutte contre les agissements sexistes, les discriminations
- 08 ————— Identifier en tant que CSE les « signaux faibles » et les marqueurs de RPS
- 09 ————— Les droits d'alerte du CSE et des salariés : quand, pourquoi, comment alerter ?
- 10 ————— Le CSE et l'organisation du travail en 2021-2022 : identifier les points de vigilance
- 11 ————— Le travail à distance, le travail dit « hybride », le télétravail, la déconnexion
- 12 ————— Quels moyens supplémentaires négocier en matière de moyens supplémentaires en matière de santé, sécurité, conditions de travail à l'occasion du prochain renouvellement de l'instance (2022 -2023) ?

1/ Connaître ses droits à consultation (avis)

Il faut distinguer entre plusieurs sortes de consultations : les consultations obligatoires et préalables du CSE, dites récurrentes (tous les 12 mois), et celles dites « ponctuelles » :

En l'absence d'accord, le CSE est consulté chaque année sur :

1. les orientations stratégiques de l'entreprise ;
2. la situation économique et financière de l'entreprise ;
3. la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les consultations 1 et 2 sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve des dispositions de l'article L. 2312-36.

La consultation 3 est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (L. 2312-22).

Pour les Informations consultations ponctuelles, la délégation du personnel au CSE est informée et consultée sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (L. 2312-8), notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;

- la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies,
- l'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Dans sa compétence générale, le CSE peut doit aussi être informé et consulté sur les questions suivantes, si elles se présentent :
 - la modification du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ;
 - la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) ;
 - La modification du contenu ou des modalités des formations obligatoires en sécurité pour les nouveaux embauchés ;
 - la modification des modalités de l'organisation de la médecine du travail pour l'établissement

Donnez-vous votre avis quand il le faut?

La consultation du CSE nécessite que les élus aient, avant la réunion prévue (au plus tard avec l'envoi de l'ordre du jour) tous les éléments nécessaires à la remise d'avis. En ce sens, il faut que le CSE analyse bien les données impérativement déposées dans la BDESE (pour les consultations annuelles dites récurrentes) comme les informations précises lors de consultations sur les projets ponctuels.

Le plus souvent, les CSE ne sont qu'informés alors qu'ils devraient être consultés. Quand ils le sont, les CSE n'ont pas toute l'information requise ou elle est donnée en séance ce qui ne permet pas de rendre un avis.

Par ailleurs, lors de la réunion où le CSE est convoqué pour la remise d'avis, les élus du CSE peuvent indiquer qu'ils remettront leur avis dans un délai maximal de 30 jours suivant cette date, lors d'une réunion extraordinaire (à demander en séance par exemple) . Ceci permet d'analyser les éclairages donnés en séance et de prendre le temps de la réflexion.

Exercer réellement son rôle de CSE

Notre conseil : prenez les 12 derniers PV de CSE (si réunion tous les mois ou 6 si tous les 2 mois) et regardez si :

- « pour information et consultation » sont inscrits pour les 3 consultations « récurrentes » rappelées ci-contre
- Pour les projets « importants » dont vous avez eu connaissance, vous avez été « consultés » et non pas seulement « informés »



2/ La Base de Données Economiques et Sociales (et environnementales) : exiger une information complète, fiable, à jour

La BDESE remplace la BDES depuis la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 dite loi « climat et résilience » et intègre une partie dédiée aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. La BDES contient un nouvel volet sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

En l'absence d'accord, le Code du travail oblige à informer les représentants du personnel de l'actualisation de la base de données selon des modalités déterminées par l'employeur (Code du travail, art. R. 2312-12). La BDESE doit notamment être mise à jour avant :

- les 3 grandes consultations en principe annuelles ;
- les informations trimestrielles délivrées dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En l'absence d'accord, le Code du travail oblige à informer les représentants du personnel de

l'actualisation de la base de données selon des modalités déterminées par l'employeur (Code du travail, art. R. 2312-12).

Il faut donc faire la mise à jour avant la consultation en respectant au moins les périodicités du Code du travail (autrement dit trimestre ou année). L'important étant que les représentants du personnel aient eu cette information suffisamment tôt pour préparer leur consultation et avant que ne démarre le délai de consultation qui leur est accordé.

La base de données qui permet – notamment – la mise à disposition des informations nécessaires aux trois informations et consultations récurrentes (L 2312-18) est définie de façon différente entre entreprises de moins de 300 salariés (R 2312-8) et 300 salariés et plus (R 2312-9). A défaut d'accord, le contenu est donc défini précisément par ces dispositions.

Vous donne-t-on toute l'information nécessaire?

Dans la quasi-totalité des cas que nous rencontrons, la BDESE est notamment insuffisante, incomplète, partielle. La BDES (base de données économiques et sociales) est un dispositif qui prend sa source dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Jusqu'en 2015, le dispositif s'applique uniquement aux entreprises de 300 salariés et plus. À partir de 2015, la BDES se généralise à toutes les entreprises qui comptent au moins 50 salariés. Dans le cas d'une entreprise qui regroupe plusieurs établissements, c'est l'effectif global qui est pris en compte.

Dans une affaire (Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé, 16 septembre 2021, N° RG 21/00773, le CSE et l'expert désigné par ce dernier dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques ont tous les 2 assigné l'employeur devant le juge des référés du tribunal judiciaire. Ils demandaient la mise à disposition dans la BDES et la communication à l'expert des données économiques et sociales manquantes. Le juge a déduit que la BDES n'a pas été mise à jour et ne contient pas les éléments indispensables à une information loyale sur les orientations stratégiques de l'entreprise permettant aux élus de rendre un avis éclairé. L'entreprise a été condamnée à compléter la BDES et à communiquer à l'expert les données manquantes dans un délai de 15 jours avec une astreinte de 5000 euros par jour de retard.

Exiger des données fiables et complètes

Notre conseil : faites le point entre vous afin de savoir qui a consulté la BDESE au sein du CSE récemment. Faites expertiser la BDESE afin d'exiger sa mise aux normes et pendant le temps de sa mise en conformité par l'employeur, ne pas hésiter à indiquer que vous n'êtes « pas en mesure de rendre un avis du fait d'une BDESE insuffisante »



3/ la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (PSCTE) : une consultation annuelle essentielle

La consultation annuelle sur la PSCTE porte sur l'évolution de l'emploi, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit. (L. 2312-26).

Par ailleurs, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur doit présenter également au CSE (L. 2312-27) :

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines (les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement) ;
- Un programme annuel de

prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuel de prévention, le CSE peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Le fait que l'information-consultation puisse – par accord – être effectuée suivant une autre périodicité qu'annuelle (par exemple tous les 2 ou 3 ans) ne le dispense pas de produire les documents annuels précités et de recueillir les avis du CSE de façon annuelle.

- La consultation (annuelle sauf accord prévoyant une périodicité autre pouvant aller jusqu'à 3 ans) sur la PSCTE porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'effectif compte au moins trois cents salariés dans l'entreprise ou l'établissement (L. 2312-28).

Comment utiliser ce levier essentiel ?

Le CSE peut décider de désigner un expert dans le cadre de l'expertise politique sociale, conditions de travail et emploi (Article L. 2312-26 du code du travail) –PSCTE – (prise en charge à 100% par l'employeur).

Cette expertise technique dans le cadre de la consultation annuelle sur la PSCTE doit porter sur l'évolution de l'emploi, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. Cette expertise doit donner aux membres du CSE les leviers leur permettant de connecter tous les enjeux de l'entreprise en mobilisant des compétences financières, comptables, juridiques, sociales, en santé sécurité conditions de travail.

L'expert peut pratiquer un audit de la BDES et du bilan social, des informations mises à disposition par l'employeur au CSE, l'examen de la bonne qualité du dialogue social, la politique salariale, l'égalité professionnelle, les congés et la durée du travail, la santé au travail, la politique de prévention, la qualité de vie au travail, les classifications, le plan de développement professionnel (PDC), la politique de recrutement, la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP/GPEC), l'employabilité.

Comment vous servir de ce levier majeur ?

Notre conseil : regardez si lors de cette consultation, l'employeur vous a réellement soumis les éléments complets relatifs au bilan annuel de ses actions en matière SSCT ou / et le PAPRIACT pour l'année à venir.



4/ L'évaluation des risques professionnels : ce que le CSE doit savoir

La loi du 2 août 2021 indique que le CSE intervient au stade de l'évaluation des risques (fait partie intégrante des attributions du CSE). Il faudra donc que l'employeur prouve qu'il a bien sollicité le CSE (ou sa Commission SSCT si elle existe) à ce stade. Le nouveau texte indique désormais que l'avis du CSE est obligatoire (en cas de mise à jour notamment du DUERP).

La valeur ajoutée du CSE est de rendre visible la réalité du travail en rendant compte des relations concrètes entre les situations de travail à risques et les conditions de réalisation du travail. Sa contribution à l'évaluation des risques est dans la mise en évidence des situations à risques qui peuvent être maîtrisées ou pas et les facteurs qui les déterminent tels que :

- La variabilité industrielle (produit, technique, RH...) et humaine ;
- Les expositions variables selon les caractéristiques des salariés (âge, santé, compétence...) et les périodes de travail (jour, nuit...);
- Les savoir-faire de prudence appris avec l'expérience et/ou

dans les collectifs de travail ;

- La façon dont sont gérés les incidents, les modes dégradés et les écarts entre le travail prescrit et le travail réel ;
- L'organisation du travail (par exemple le lien entre les conditions de la polyvalence et d'apprentissage gestuel et l'exposition aux risques TMS) ;
- Les perceptions des dirigeants, de l'encadrement et des opérateurs sur les risques (conscience ou déni du risque);
- Les risques sans danger apparents qui sont, par définition, peu visibles comme c'est le cas pour les TMS et les RPS.

Le CSE peut proposer d'autres évaluations que celles proposées, recourir à des spécialistes (service de santé au travail, CARSAT-CRAMIF...) et interroger surtout les indicateurs de fréquence, gravité, leur pertinence grâce à ses propres informations, enquêtes terrain, remontées des référents, représentants de proximité, rapports d'enquête, registre de dangers graves et imminents, etc.

Connaissez-vous votre rôle exact ?

L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

Les mesures qu'il doit prendre s'organisent autour de trois axes dont : les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité : évaluation des risques, adaptation des postes de travail...

Dans une démarche de prévention, il est important d'associer les acteurs internes à l'entreprise tels que les instances représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui doivent être associées au processus de mise en œuvre de la démarche de prévention, tant au regard de l'évaluation des risques que de la préparation des actions de prévention.

*Mettre en débat
l'évaluation faite par
l'employeur*

Notre conseil : éviter d'accepter une co-responsabilité dans l'évaluation des risques avec l'employeur. Se former aux différentes méthodes d'évaluation des risques (se référer aux outils de l'INRS ou de l'ANACT notamment), recourir aux capacités d'un intervenant en prévention des risques professionnels afin d'examiner les méthodes d'évaluation proposées par l'employeur dans son DUERP (il n'y a pas de « modèle type »), veiller à la prise en compte réelle des risques psychosociaux (les indicateurs permettant de prévenir).



5/ La communication du CSE sur ses actions, le CSE face à l'atomisation du collectif de travail

Les élus du CSE disposent d'une grande liberté d'expression.

Pour cela, la loi a même prévu la mise à disposition d'un espace d'affichage qui leur permet de communiquer et d'informer les salariés.

Les membres de la délégation du personnel au CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail (L. 2315-15).

La liberté donnée aux élus du CSE interdit à l'employeur de contrôler l'utilisation faite des espaces dédiés, même si le contenu des informations est critique à son égard. Ainsi, l'employeur ne peut ni interdire ni retirer les affichages sans décision de justice (Cass Crim., 8 mai 1968, n° 92-65697).

L'utilisation de la messagerie interne est possible en accord avec l'employeur et les éventuelles règles spécifiques de sécurité informatique de l'entreprise. **L'employeur ne peut s'y opposer dans l'hypothèse de la communication vers du personnel isolé de l'établissement**

Suivant une Jurisprudence de la CA Versailles, 8 sept. 2010 :

« La loi n'interdisant pas ce qu'elle

n'autorise pas spécialement [on ne peut pas considérer que] la diffusion sur la messagerie de l'entreprise serait de ce seul fait illégale (...) ; en application des dispositions des articles L. 2325 et suivants du Code du travail, **l'entreprise est débitrice d'une obligation de fournir les moyens matériels lui permettant d'exercer la mission qui est dévolue par la loi, notamment lorsque les salariés exercent leurs fonctions hors de l'entreprise et au sein d'unités dispersées** ».

La liberté d'expression connaît les limites de droit commun que sont l'injure et la diffamation, ainsi que la non divulgation d'informations explicitement spécifiées comme étant confidentielles par l'employeur, notamment en ce qui concerne les informations figurant à la BDES.

Le code du travail n'ayant pas encore pris la dimension liée au télétravail et à l'éclatement du collectif de travail, les accords sur la mise en place et la réorganisation du travail par le recours à une organisation « à distance » doit aborder, selon nous, les moyens concrets dévolus au CSE afin de pouvoir à la fois porter ses actions à la connaissance des salariés comme également recevoir de la part de ceux-ci des remontées sur leurs attentes (dans le respect des règles RGPD - règlement général de protection des données)

Comment animer la communication et informer les salariés?

La communication du CSE vers les salariés, les « mandants », ne peut pas se limiter à la production (après approbation donc avec 1 ou 2 mois de retard) des procès verbaux. Il est recommandé de négocier des modes de communication plus efficaces et quasi immédiats (par exemple dans un accord portant sur le dialogue social ou à l'occasion de la négociation du prochain accord préélectoral) de préciser les moyens permis par la Direction afin de communiquer rapidement vers le personnel.

Le CSE peut décider dès l'issue de sa réunion de produire un document écrit lisible, simple, direct et clair (format « tract » ou « flash ») mettant en avant les positions déclarées en séance par les membres du CSE, un résumé de ses avis notamment.

Le CSE doit aussi concevoir des moyens de connaître les attentes des personnels notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail (enquêtes, visites ...)

Comment votre CSE communique réellement ?

Notre conseil : Commencez par produire des avis détaillés, bien rédigés et lus en séance afin d'en extraire quelques éléments saillants afin de faire connaître vos positions. Ne pas relater directement les propos du Président ou des éléments déclarés comme confidentiels mais insistez sur vos positions. Cette communication « flash » peut être diffusée à la porte de l'établissement ou sur le système « extranet » qu'aura mis en place le CSE (ne pas se servir de l'intranet de l'entreprise).



6/ Les réunions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Savoir agir avec une Commission SSCT.

Pour les réunions : dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CSE se réunit au moins une fois par mois, en réunion dite ordinaire, sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le CSE se réunit au moins une fois tous les deux mois, selon les mêmes conditions.

Le CSE peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins quatre de ces réunions portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les aspects CSSCT.

Le CSE est en outre réuni à l'occasion de circonstances particulières, en réunion dite extraordinaire :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- dans les 24 h en cas de divergence sur la réalité d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent déposé par la délégation du personnel ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;

- à la demande motivée de deux de ses membres élus du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Lors des visites de l'inspecteur du travail (ou de tout autre agent de contrôle de l'inspection du travail), les membres de la délégation du personnel au CSE sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité compétent, si ce dernier le souhaite.

Les membres du CSE doit être informée par l'employeur, dès qu'il en a connaissance, de la survenue d'un accident, afin de pouvoir réaliser une enquête dans un délai rapide.

Le CSE dispose en effet de pouvoirs d'enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L. 2312-12). Ce pouvoir d'enquête s'applique également dans le cadre de la procédure d'alerte pour DGI.

Les enquêtes du CSE sont obligatoires en matière d'accident, d'incidents répétés ayant révélé un risque grave de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Vos missions sont-elles bien connues ?

Lorsqu'elle existe, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est souvent confondue (par l'employeur ou le CSE lui-même) dans son fonctionnement avec les anciens CHSCT.

La CSSCT peut se voir confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions reconnues au comité (à l'exception des prérogatives d'information-consultation et de recours à l'expert, que la commission exerce pour le compte de ce dernier (L. 2315-38) comme par exemple des études techniques, la conception et la réalisation des remontées d'informations venant du terrain. La CSSCT doit garder ses capacités d'intervention en toute indépendance par rapport à l'employeur (ordre du jour, compte-rendu...).

Même si le CSE a délégué largement ses attributions à une CSSCT, les membres du CSE, non membres de la commission peuvent exercer individuellement leurs droits (enquête, alertes ... , inspections, etc...).

Il est donc impératif via le règlement intérieur du CSE de bien préciser les rôles; les liens, le « rendre compte » de la CSSCT au CSE.

Connaître ses droits et savoir s'organiser au sein du CSE (ou de la CSSCT)

Notre conseil : faites votre propre constat sur les 12 derniers mois :les 4 réunions minimales par an consacrées aux sujets SSCT font-elles l'objet d'un ordre du jour détaillé et spécifique ? Votre CSE a-t-il été réalisé – seul – des inspections, des enquêtes ? S'il y a une commission SSCT , qui rédige et maîtrise le compte-rendu de celle-ci ?, comment la CSSCT rend elle compte au CSE ?



7/ Le CSE et la prévention de toutes les formes de harcèlement (sexuel, moral) et de discrimination...

L'employeur doit intégrer à la planification de la prévention des risques professionnels ceux liés au harcèlement sexuel en plus de ceux liés au harcèlement moral (L 4121-2 du Code du travail). Il doit aussi afficher les textes des articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal sur le harcèlement sexuel et moral « sur les lieux de travail et dans les locaux ou la porte des locaux où se fait l'embauche »

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a imposé l'obligation, depuis le 1er janvier 2019, de nommer un « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein de chaque CSE. Et ce, y compris pour chaque CSE d'établissement, quelle que soit la taille de l'entreprise.

La loi ne le cadre pas de manière précise au-delà des grands principes que sont « orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »

Le rôle du référent du CSE qui lui rapporte peut couvrir des dimensions de diagnostic et d'identification de situations à risques, de relais d'information et d'actions de sensibilisation, d'accompagnement des victimes ou témoins... mais ne consiste pas à mener directement une enquête ou à tenter de régler un problème.

Son rôle, ses objectifs, ses moyens, ses ressources (temps, local, moyens

de communication, liaisons avec les acteurs externes de la santé au travail – service de santé au travail, défenseur des droits, etc. comme liaisons avec les acteurs internes – référent employeur, commission SSCT ...) doivent faire l'objet d'un accord spécifique à notre sens ou à défaut de débats et d'engagements pris par l'employeur lors de réunions de CSE puis inscrites dans le règlement intérieur du CSE.

Quelques exemples récents :

Dans un arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation transpose au harcèlement sexuel une solution récemment posée en matière de harcèlement moral, affirmant ainsi que, même si la qualification de harcèlement sexuel invoquée par un salarié n'est pas retenue par le juge, l'employeur peut malgré tout être reconnu responsable d'un manquement à son obligation générale de prévention des risques. En particulier si, après le signalement des faits, il n'a pas réagi ou a réagi de manière inadaptée.

Dans un autre arrêt du 17 février 2021, la même Cour indique que « l'employeur n'avait pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par la salariée, et s'était contenté de le sanctionner d'un avertissement, et donc que le juge a pu en déduire l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail »



Votre référent
« harcèlement » : que
fait-il ?

L'employeur manque à son obligation de protection de la santé des salariés s'il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le code du travail et toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral (Cour de cassation 1er juin 2016).

De ce fait :

- Il ne vous est pas interdit de nommer plusieurs référents
- Le rôle du référent peut être aussi élargi aux situations de harcèlement moral
- Le règlement intérieur du CSE peut définir la liaison entre référent et commission SSCT ou en son absence, déterminer comment son action est suivie lors des 4 réunions trimestrielles du CSE obligatoires en matière de SSCT
- La communication sur son rôle, ce que sont les violences au travail, les modalités pour joindre le référent, le rôle des autres élus du CSE en la matière est primordiale (pensez à utiliser votre budget de fonctionnement et à recourir aux ressources externes du CSE).

Être exigeant et vigilant en matière de violences au travail

Notre conseil : en dehors de sa mise en place, demandez aux salariés s'ils connaissent son existence, son rôle lors de vos passages sur le terrain . Prévoyez un temps spécifique consacré au référent lors des réunions trimestrielles, mettez en place au sein du CSE une équipe dédiée sur ce thème avec le référent afin de travailler en groupe et pallier aux absences du référent (congés, charge de travail) , mettez en place des binômes (femme/homme) afin de faciliter la relation avec les victimes, prévoyez des formations spécifiques du CSE en la matière, réalisez votre propre « tract » d'informations sur le sujet.

8/ Identifier les signaux faibles et les marqueurs de risques psychosociaux en tant que membres du CSE

Les RPS sont d'origine multifactorielle. Ils peuvent naître de :

- tensions liées aux changements du travail : réorganisations, déménagements successifs, modifications imprévisibles des définitions des missions, mutations, rachats, contexte économique engendrent une incertitude des collaborateurs sur leur devenir professionnel.
- tensions liées aux valeurs et exigences du salarié : le souci de tout bien faire peut mener au burnout (faire un lien wiki pour définition), la difficulté à répondre à la charge mentale...
- tensions liées aux relations, aux comportements : le climat relationnel est-il tendu, le ton des mails est-il sec, voire irrespectueux des personnes, les agressions verbales sont-elles en augmentations, les manipulations ?
- tensions liées aux contraintes de travail : Les entreprises mettent en place certains modes d'organisation et de management. Ceux-ci peuvent, à terme, se révéler être des sources de tensions dans le travail, s'ils ne permettent plus aux salariés de gérer les aléas, deviennent trop rigides et engendrent une pression permanente.

Le CSE doit s'interroger s'il constate :

- Des départs, des démissions, un turn-over important, des plaintes

et des mécontentements exprimés auprès des managers, des collègues ou du médecin du travail;

- Des salariés qui ne souhaitent plus participer aux projets et aux temps collectifs de l'entreprise. Une fatigue et une nervosité visible, des conflits fréquents entre les salariés, ou avec la hiérarchie, des changements d'humeurs, d'ambiance dans l'équipe de travail...
- Une augmentation de l'absentéisme et tout particulièrement ce que l'on nomme le micro absentéisme (1 à 2 jours d'absence, répétés)
- Des salariés qui ne prennent pas leurs congés, ou leurs RTT...

Il faut prendre en compte les différentes formes d'organisation du travail et s'interroger :

Y a-t-il un contexte de changement organisationnel qui génère de l'insécurité pour les salariés ?

L'organisation permet-elle de faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle au-delà de ce qui est prévu par la loi (temps de trajet = temps de repos) ?

Le CSE doit avoir mis en place ses propres relais/ capteurs lors des visites ou enquêtes qu'il peut effectuer (sans la présence de l'employeur).

Quel est votre rôle, comment agir en cas de RPS?

En réaction à un événement ou une situation précise, les élus doivent alerter l'employeur de façon formelle selon la procédure en vigueur afin de faire réagir l'employeur.

Les élus peuvent également faire appel à un expert au motif d'un risque grave, identifié, actuel et récurrent (art. L. 2315-94). Cette expertise vise à identifier les causes du risque et à proposer des changements pour supprimer ce risque. Cette expertise est entièrement financée par l'employeur.

En cas de projet important modifiant les conditions de travail, la question des risques psychosociaux doit être posée. Les élus peuvent lancer une expertise sur ce sujet (art. L.2315-96), sachant que le CSE doit supporter 20% de son coût.

Le comité peut pousser l'employeur à adopter une démarche de prévention des risques, en sollicitant des organismes comme la DREETS (inspection du travail), les Carsat/CRAMIF (caisses d'assurance retraite et santé au travail), les Aract (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail), les services de santé au travail, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

Être actif et vigilant sans être « co-responsable »

Notre conseil : examinez les 12 derniers PV de CSE (si réunion tous les mois ou 6 si tous les 2 mois) et regardez si y figure la mention « pour information et consultation » sont inscrits pour les 3 consultations « récurrentes » rappelées ci-contre.

Interrogez-vous de même si pour les projets « importants » dont vous avez eu connaissance, vous avez été « consultés » et non pas seulement « informés ».



9/ Les droits d'alerte du CSE : quand, pourquoi, comment ?

De nombreux droits d'alerte existent :

Le droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale a été créé en avril 2013. Il peut être déclenché par tout salarié qui, de bonne foi, estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son employeur font peser un risque grave (à ne pas confondre avec l'alerte pour danger grave et imminent) sur la santé publique ou l'environnement (Code du travail, art. L. 4133-1).

L'alerte pour atteinte au droit des personnes : un droit à exercer par le CSE notamment en cas de harcèlements (sexuel ou/ et moral) ou de discrimination.

Le droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI), « Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 ».

Le droit d'alerte économique du CSE : Qu'il s'agisse d'une situation financière dégradée, de problèmes dans le fonctionnement de l'entreprise ou du non-accomplissement de certaines obligations légales (comme celles relatives à la santé, sécurité, les conditions de travail...) les faits préoccupants peuvent être très divers pourvu qu'ils soient de nature à compromettre la continuité de l'exploitation à plus ou moins long terme.

Le droit d'alerte du salarié :

Le salarié, seul, dispose aussi d'un droit d'alerte l'enjoignant à signaler « toute situation de travail dont il a un motif de penser qu'elle présente un danger imminent pour sa vie et sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection » (C. Trav., art. L. 4131-1). Il est conseillé de communiquer cette alerte à un membre du CSE, le plus rapidement possible afin de déclencher l'alerte pour DGI (ci-contre).

Comment agir efficacement et utiliser tous ses droits

Lors d'une alerte pour DGI, il est préférable que le CSE vote notamment la mise en place d'une délégation d'enquête paritaire interne si l'employeur omet de le faire. Celle-ci pourra ainsi réaliser une analyse approfondie, après s'être dotée de principes d'action bien définis et partagés par les représentants de la direction et des salariés.

Cette analyse (fondée sur une recherche documentaire et la réalisation d'entretiens) a pour finalité de faire émerger les éventuels facteurs d'origine professionnelle qui ont pu participer à la genèse de l'acte suicidaire et, plus largement, à un mal-être au travail dans l'entreprise. Elle vise également à proposer des mesures de prévention élaborées sur la base de l'analyse, pour réduire ces facteurs de risques psychosociaux au travail.

Il faut rappeler que le temps passé par les membres du CSE « à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L.4132-2 » (art. L.2315-11) (art. 7), est considéré comme du temps de travail effectif, et n'est donc pas décompté des heures de délégation.

Tracer, rassembler des écrits, enquêter, exercer tous les leviers disponibles

Notre conseil : faites le point sur l'utilisation par votre CSE des outils en la matière (alerte pour dangers graves et imminents, délégation d'enquête, visites réalisées par vous-même, travail réel du référent du CSE en charge de la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes). Prévoyez aussi la manière dont le référent du CSE en matière de prévention des agissements sexistes et harcèlement sexuel peut exercer réellement sa mission en lien avec le CSE.



10/ Le CSE et l'organisation du travail en 2021-2022, les points de vigilance

Au-delà des modalités liées – en 2020 – à l'urgence de s'adapter face aux conséquences humaines, économiques, sociales de la pandémie liée à la COVID-19, les organisations, les collectifs de travail, les salariés sont confrontés – alors qu'ils ont tous souffert – à de profondes mutations. **Le CSE doit donc être vigilant :**

- **À la transformation des espaces de travail** (aménagement, déménagement, coworking, tiers lieux...)
- **Aux efforts d'investissements pluriannuels en termes de formations, d'employabilité ;**
- **Aux conditions de travail à distance/ domicile ;**
- **Aux évolutions managériales liées à l'individualisation des rapports humains** (modalités de rémunération collective/ individuelle, au recours à des notions « d'organigramme plat » ou « d'entreprise libérée ») ;
- **Aux conditions réelles de l'égalité femmes-hommes** (temps de travail, impacts sur la vie privée) ;
- **Aux « signaux faibles » de RPS croissants.**

Il faudra donc que les CSE n'hésitent pas à exiger d'être consultés au titre de l'article L2312-8 du code du travail qui leur donne la « mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production...

Il faut donc qu'à chaque réunion du CSE, ses membres fassent le lien entre les différentes annonces/ informations sur l'activité commerciale, industrielle, l'organisation du travail et les indicateurs liés au turn-over, l'absentéisme, les marqueurs de tension (individuels ou collectifs), de violence au travail.

Le CSE doit exiger une nouvelle évaluation des risques professionnels de la part de l'employeur et son bilan annuel (chiffré et commenté) sur la santé, sécurité et conditions de travail en 2021.

Lorsque des mesures demandées par le CSE n'ont pas été prises au cours de l'année du programme, l'employeur doit indiquer les motifs de cette inexécution dans son rapport annuel.

Le CSE doit être exigeant également sur la production d'un PAPRIACT pour 2022 détaillé et conforme aux exigences légales et réglementaires et à produire ses propres revendications. Celui-ci doit: a) fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (ce qui comprend les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels ainsi que pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
b) identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
c) comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Pourquoi demander à être consulté et se faire aider ?

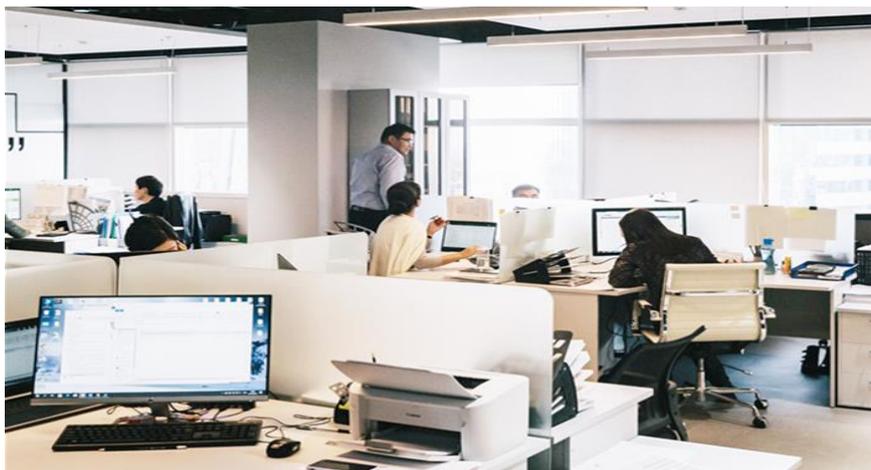
Les représentants du personnel ont une mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Au moment d'une réorganisation (même sans impact direct sur l'emploi), de nouveaux risques professionnels peuvent émerger de la modification des conditions de travail. Pourtant, il n'est pas toujours évident de se saisir des enjeux : les projets ne sont pas toujours présentés avec clarté, les risques professionnels n'y sont pas toujours identifiés et analysés, des manquements peuvent caractériser le processus d'information-consultation des représentantes et représentants du personnel (oubli de consultation sous prétexte que les projets sont peu importants, informations insuffisamment étayées, accès difficile et contraint à ces informations, informations incomplètes et partielle...), etc.

Lors d'une consultation spécifique sur un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le CSE doit porter une extrême attention aux conditions de travail des « survivants » et aux conditions pratiques de passage du fonctionnement actuel au fonctionnement idéalisé – à terme- par la Direction si le travail réel n'a pas fait l'objet d'une analyse approfondie.

Exercer pleinement ses droits

Notre conseil : posez des questions lors de vos remises d'avis telles que : Comment s'organise maintenant le travail à distance ? Comment le CSE peut-il évaluer réellement ce type d'organisation « hybride » ? Comment l'employeur mesure-t-il les RPS dans ce nouvel environnement ? Comment agit-il, reconnaît-il, lutte-t-il contre les violences au travail ? Pourquoi ne sommes pas nous consultés sur les changements d'organisation et leurs conséquences sur les risques professionnels ?



11/ le travail à distance, le travail « hybride », le droit à la déconnexion

Les représentants du personnel ont une mission de prévention et d'amélioration des conditions de travail. Au moment d'une réorganisation, de nouveaux risques professionnels peuvent émerger de la modification des conditions de travail.

Il faut donc que les CSE n'hésitent pas à exiger d'être consultés au titre de l'article L2312-8 du code du travail qui leur donne la « mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production... »

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment et, par conséquent, ne pas hésiter à recourir à des experts habilités dans le cadre des dispositions de l'article L2315-94 qui indique que « le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité ... en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

Le CSE doit être attentif :

- au risque d'isolement . Travailler à distance implique un isolement du collectif de travail : les

télétravailleurs les plus intensifs (2 jours par semaine ou plus) peuvent moins compter sur l'aide de leurs collègues et de leur hiérarchie (...) Les télétravailleurs sont plus souvent confrontés à des changements d'organisation importants dans leur établissement, lesquels se traduisent par un sentiment plus important d'insécurité économique ;

- le risque lié à l'hyperconnexion au travail ;
- la gestion de l'autonomie ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle;
- le suivi de l'activité, les charges de travail;
- le rôle des managers de proximité: comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre ;
- le maintien du collectif car le télétravail accentue la différence, au sein des entreprises, de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à la disposition des télétravailleurs. À terme, cette différence d'organisation peut peser sur le sens du travail et la cohésion du collectif.

Comment ne pas subir de nouvelles formes d'organisation du travail

Les conséquences sociales de la période vécue du Printemps 2020 à l'été 2021 commencent à se faire sentir durablement au regard de ce qui est appelé « le dialogue social ». La preuve en est avec l'irruption d'une nouvelle « notion managériale », le « travail hybride ».

La période post-Covid s'ouvre sur une nouvelle organisation du travail durable.

« 25 % des 96 500 accords d'entreprises signés en 2020 ont porté sur le télétravail. 55 % des drh jugent que la crise sanitaire va faire évoluer la culture managériale de leur entreprise, tandis que, pour 54 %, la sortie de crise se traduira par la signature d'un nouvel accord sur le télétravail ou par le renouvellement d'un texte plus ancien sur le sujet. 26 % des répondants pensent que la période post-Covid sera assortie d'un réaménagement du site de travail. « Cela peut se traduire par une nouvelle configuration des bureaux existants ou bien par la fermeture de sites compensée par l'ouverture de locaux complètement repensés ou par des espaces de coworking ».

Renforcer la vigilance des élus et faire des préconisations

Notre conseil : qu'il y ait ou non un accord sur le télétravail ou travail à distance, toute modification importante de l'organisation du travail qui prévalait avant la crise liée à la COVID-19 doit faire l'objet maintenant d'une consultation spécifique de votre CSE (en dehors de la période d'état d'urgence sanitaire qui est terminée). L'avez-vous été ?, Avez-vous eu une évaluation des risques professionnels par votre employeur ?, Votre DUERP a-t-il été mis à jour sur ces points ?



12/ Quels moyens supplémentaires négocier en matière de santé au travail lors du renouvellement de votre CSE (2022-2023)

Sur la base de votre propre « état des lieux » et du fonctionnement réel de votre CSE durant les 12 derniers mois et l'état que vous souhaiteriez atteindre, vous pouvez dégager des points de négociation afin de les introduire :

- Au moment de la négociation du prochain protocole pré-électoral ;
- En proposant au Président du CSE des modifications au règlement intérieur du CSE en lui demandant son accord sur les points qui – légalement- le contraindraient plus.

Exemples de points à débattre :

- La mise en place (même quand l'entreprise comporte moins de 200 salariés si elle est multisite ou complexe en terme d'organisation du travail) ou le renforcement de représentants de proximité, les modalités de contacts et de traitement des remontées terrain (il ne faut pas oublier que les membres du CSE se voient confier les missions autrefois du ressort des délégués du personnel, la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » devra aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale.

par exemple avoir une fonction dans le cadre d'une commission sans que cela s'accompagne de moyens. La mutualisation des heures des titulaires avec celles des suppléants peut pallier cette difficulté ;

- Les moyens donnés au CSE afin de communiquer (dans les deux sens) avec les personnels « hors des murs » ;
- La mise en place d'une commission SSCT même dans les entreprises où elle n'est pas obligatoire en lui donnant les moyens de fonctionner et sans reproduire le schéma « CE/CHSCT » ;
- Les conséquences du droit à la déconnexion (la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » devra aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale) ;
- Le système de prévention des risques liés aux agissements sexistes et harcèlement sexuel, la place, les moyens donnés aux référents du CSE en la matière notamment).

Sur quels sujets s'investir ?

Lors de la mise en place des CSE en 2018 ou 2019 (voire 2020...) les négociations ont été centrées sur la question de la préservation du nombre d'heures de délégation et d'élus, les négociations ont ainsi majoritairement abouti à une réduction des moyens humains. Il y a eu peu de questionnements plus qualitatifs : le fonctionnement antérieur (CE/DP/CHSCT) est apparu comme un repère mais il a rarement fait l'objet d'un diagnostic poussé ou partagé.

Partir des constats suivants et viser à améliorer en tenant compte :

- Des difficultés à maintenir une représentation proche du terrain ;
- Des questions relatives à la santé et à la sécurité peu abordées ou trop rapidement ;
- Un travail plus intense et complexe pour les élus, La division du travail au sein du CSE est rarement interrogée.

Savoir s'organiser et revendiquer d'autres moyens

Notre conseil : réaliser au moins 6 à 12 mois avant la fin de votre mandat une enquête décidée et menée par le seul CSE auprès des salariés à la fois sur leur perception du travail du CSE et sur les thèmes ou sujets qu'ils souhaiteraient que le prochain CSE travaille davantage.





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES

Notre cabinet a été reconnu le 12 juillet 2021 comme un des tout premiers cabinets certifiés suivant les dispositions définies par l'arrêté du 07/08/20 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique.

Cette certification de conformité au référentiel en vigueur est attribuée par QUALIANOR pour une durée de 5 ans.

Nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :

- Votre CSE va être renouvelé en 2022 ou 2023 et vous souhaitez à la fois procéder à un diagnostic sur le fonctionnement (perturbé par la COVID-19) de votre premier mandat, et- notamment – en matière de santé, sécurité et amélioration des conditions de travail ?
- Vous devez être consulté pour la « reprise de travail » en présentiel ou, au contraire lors de projets d'aménagement de locaux de travail où chacun n'a plus une place attitrée et où les charges de travail sont amplifiées...
- Vos collègues manifestent des signes de fatigue ou manquent de ressources pour faire face aux contraintes qui leur sont imposées par un management distance...
- *Vous pouvez demander à renégocier des aménagements favorables à cette occasion (représentants de proximité, moyens supplémentaires, respect des consultations récurrentes ou ponctuelles, conformité des éléments mis à dispositions dans la BDES...) Demandez-nous conseil en nous contactant afin de vous aider à établir un mini-diagnostic de l'état de votre dialogue social, vous aider à élaborer des plans d'action, conforter lors des formations SSCT de renouvellements vos acquis et vous aider à aller plus loin...*



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIAL SOLUTIONS
& PARTENAIRES



MINISTÈRE DU TRAVAIL