



NEWSLETTER #52

«Harcèlement sexuel et
agissements sexistes»:
que fait le CSE ?

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à 6

ACTUALITES

p. 7 à 10

Édito

Prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail, toujours et encore

Il serait malhonnête de considérer que la question des violences sexuelles et sexistes n'a pas infusé dans le mode du travail.

Les dispositifs législatifs de ces dix dernières années, portés par une dynamique sociétale sans précédent, ont fait entrer la question, y compris dans les secteurs d'activité les moins féminisés, là où les cultures « masculinistes » sont ancrées.

Mais ne nous y trompons pas, car comme souvent, l'emballage peut être séduisant du point de vue des campagnes de communication dans l'établissement, de la mise en avant du travail des référents, des procédures internes de signalement, du développement de formations spécifiques sur ce thème, mais le contenu peut parfois s'avérer bien moins riche au plan des résultats sur le terrain.

Parce que dans ce domaine, il s'agit, au-delà de la prévention des risques, de questionner la culture, pas uniquement celle de l'établissement, mais plus largement celle dans laquelle nombre de salariées et salariés ont vécu durant des décennies.

Les représentations, les habitudes, ont beau être travaillées, elles continuent en effet encore d'agir et causent des blessures importantes au corps et à l'âme des victimes.

La question de la prévention des agissements sexuels et sexistes doit donc être perçue et menée comme un travail de longue haleine, et donc sur un temps long, sans relâche, afin que les comportements aujourd'hui inacceptables, disparaissent définitivement.

Dans ce numéro nous souhaitons à ce titre apporter un éclairage sur une méthodologie efficace pour agir en prévention dans ce domaine.

Bonne lecture

A l'occasion de la parution en octobre 2024 d'une étude monographique de l'ANACT sur le thème « **Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : des dispositifs pour agir** » illustré par l'illustration concrète de 5 entreprises, nous avons souhaité mettre l'éclairage sur des thèmes encore aujourd'hui peu explorés par les élu.e.s de CSE.

Cette parution est intéressante pour les CSE qui souhaitent vraiment s'emparer de cette question de façon pratique en illustrant comment mener des démarches de prévention dans la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST). « Les études de cas publiées dans ce livret retracent la manière dont cinq entreprises se sont saisies du sujet et quels acteurs elles ont pu mobiliser pour ce faire, en prenant notamment appui sur le référent. Ces démarches ont en commun d'articuler les trois niveaux de prévention qui constituent autant de portes d'entrée pour enclencher une dynamique :

- La prévention tertiaire pour élaborer à minima une procédure de prise en charge d'un signalement afin de qualifier les faits et accompagner victimes, personnes mises en cause et équipes.
- La prévention secondaire qui consiste à informer et sensibiliser le personnel (par ex. par des affiches avec des messages adaptés, fréquemment diffusés, expliqués ou des réunions d'échanges autour de supports ludo-pédagogiques ou de vidéos) et également à former les référents et les managers.
- La prévention primaire qui s'appuie sur l'évaluation des facteurs de risques de VSST liés à l'organisation des activités, aux conditions d'emploi et de travail, aux relations et collectifs et aux contraintes d'articulation des temps, ainsi que sur le repérage des ressources collectives en prévention existantes et à développer dans le cadre de l'actualisation du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Les retours d'expériences de l'ANACT montrent que « les démarches s'appuient donc sur les référents nommés dans les entreprises de plus de 250 salariés mais aussi et essentiellement sur la volonté et l'engagement de l'employeur. Également mises en œuvre dans la plupart des cas présentés, les cellules ou commissions dédiées aux VSST sont des leviers permettant d'associer de manière incontournable les différentes parties prenantes : ressources humaines, représentantes et représentants du personnel, acteurs

et actrices de la prévention, direction, managers, salariées et salariés.

Les enseignements retirés de l'analyse de ces cas montrent les atouts nécessaires pour mener une démarche réussie : dialogue social mature, formation, soutien et coopération des référents (celui de la Direction et celui du CSE), engagement de la direction, **clarification sur les rôles et processus**, accord ou plan égalité professionnelle, ... Ils montrent aussi les freins repérés : **persistance du tabou vis-à-vis des VSST, choix du vocabulaire, manque de moyens du référent CSE, posture complexe du référent entreprise (direction), réticences des managers, communication interne insuffisante...**

Nous rappelons succinctement le cadre légal :

Article L1153-1

[...] Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison [...] de leur caractère dégradant ou humiliant, soit qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Article L1153-6

[...] Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. [...]

Article L1153-5

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

Article L1153-2

[...] Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Article L1153-5-1

[...] Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel [...]

Le CSE peut « susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement [...] sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. [...] » et au titre de sa consultation sur la « politique sociale, les conditions de travail et l'emploi », doit être consulté annuellement « notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, **de lutte contre le harcèlement [...] sexuel et les agissements sexistes**, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ; ... De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction [...] »

L'employeur doit, au titre de l'article L4121-2 mettre en place 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, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; Prendre des mesures de protection collective ».

Le CSE dispose également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes suivant l'article L2312-59 afin de dénoncer des actes ou faits qui peuvent « notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation... »

Les organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et des accords de celles-ci doivent aborder les thèmes relatifs suivants :

« ... les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement

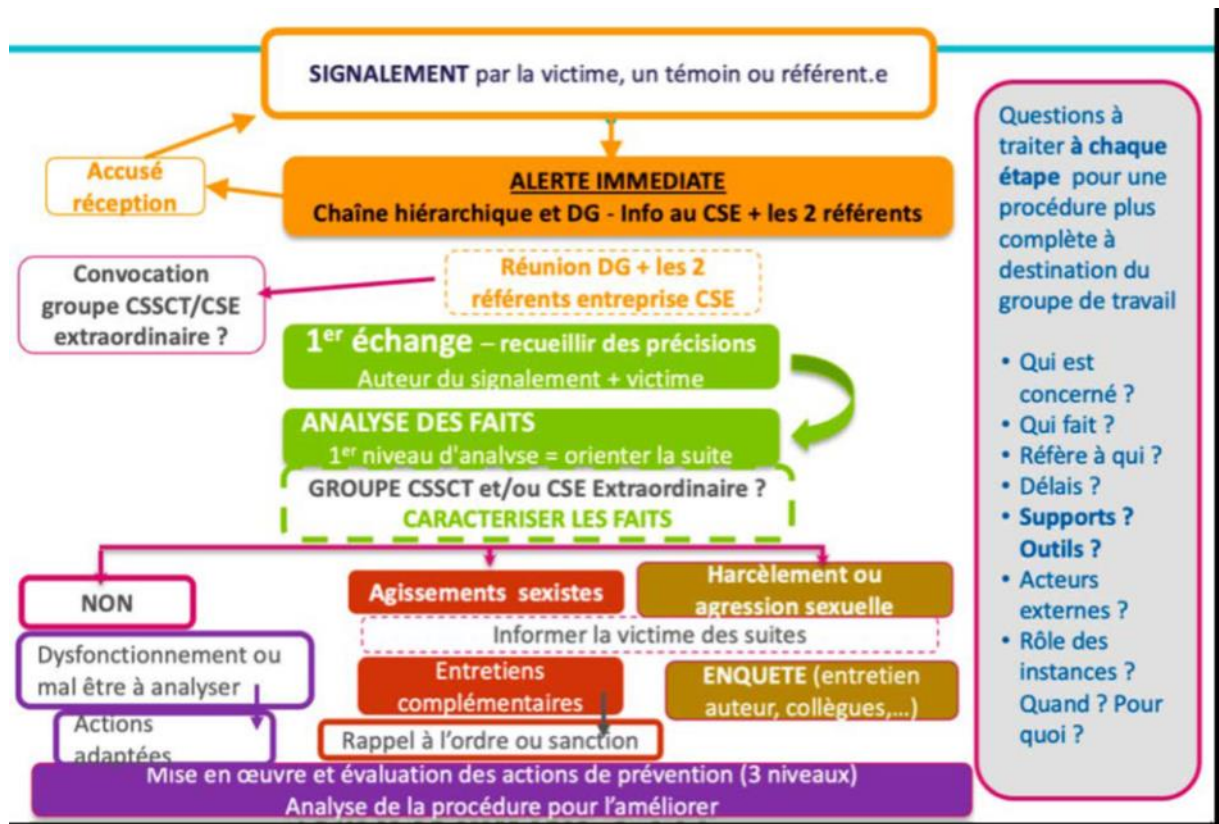
[...] sexuel et les agissements sexistes... réaliser un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement [...] sexuel et les agissements sexistes. »

Les services de médecine du travail (SPSTI) ont pour mission principale de « conseiller les employeurs, les travailleurs **et leurs représentants** sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral... »

Nous nous interrogeons sur le réel engagement des élus de CSE sur ce thème :

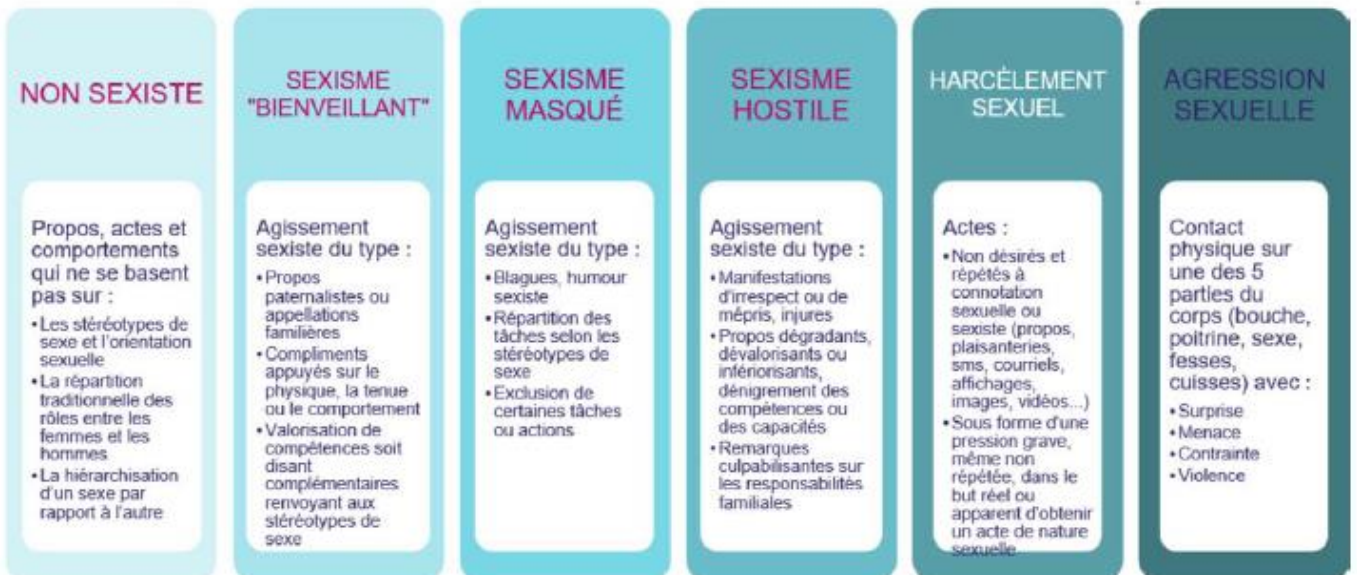
- ✓ **Combien de CSE mettent-ils à l'ordre du jour d'au moins une réunion annuellement (notamment celle consacrée aux sujets CSCT) ces questions ?**
- ✓ **Combien font-ils recours au médecin du travail ?**
- ✓ **Combien connaissent-ils les dispositions propres à leur branche en la matière ?**
- ✓ **Quelles sont les dispositions prévues dans leur règlement intérieur du CSE afin de permettre aux salariés de saisir leur référent ?**
- ✓ **Quel est le rôle de celui-ci ?**
- ✓ **Comment interagit-il avec les autres membres du CSE ?**
- ✓ **Quelle communication le CSE opère-t-il dans ce domaine ?**
- ✓ **Quel avis rend-il annuellement dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ?**
- ✓ **Que contient le DUERP à ce sujet ?**
- ✓ **Comment sont repérés les facteurs organisationnels favorisant les VSST ?**
- ✓ **Comment est modulée l'évaluation des risques professionnels en fonction du sexe, c'est-à-dire qui prend réellement en compte les risques invisibilisés auxquels sont exposées les femmes notamment ?**
- ✓ **Quels sont les indicateurs qui permettent d'inscrire des actions dans le PAPRI Pact ?**

Le document d'études, précité, de l'ANACT est illustré d'un des process à formaliser et à mettre en proportion de la situation de chaque entreprise (taille, répartition des effectifs, métiers...)



Nous sommes persuadés que lutter contre les agissements sexistes permet de réduire les risques de harcèlement sexuel et que les moyens de prévention utiles pour lutter contre le harcèlement sexuel sont des moyens efficaces afin de penser et agir contre le harcèlement moral, cousin proche du premier...

Sur le sexisme, l'ANACT a mis au point un jeu spécifique permettant de poser les premières questions dans ce domaine :



Tout en mettant en perspective l'environnement de chaque entreprise dans le domaine (par exemple, historique de culture, expositions à des clients, usagers, dissémination des structures de management...), il faut souligner que des accords d'entreprise portant sur les conditions de travail (peu importe le libellé : QVCT, QVT...), peuvent prévoir par exemple des dispositions pour lutter contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, « par une meilleure connaissance et compréhension, c'est le changement des mentalités et des comportements qui est souhaité, afin de garantir à l'ensemble des collaborateurs un espace de travail exempt de tels agissements. Les parties rappellent également que le plan de prévention des risques professionnels établi chaque année intègre les risques liés aux agissements sexistes et les moyens de prévention associés... une attention particulière sera portée à la sensibilisation et à la formation des managers de l'entreprise, garants de la régulation des relations de travail dans leurs équipes. A cet égard, les managers bénéficient, dans le cadre du cursus qui leur est adressé à leur prise de fonction managériale, de formations intégrant la thématique de prévention des agissements sexistes. Par une communication transparente tant en interne qu'en externe, certaines Directions entendent favoriser l'expression des ressentis auprès des managers, acteurs de la fonction RH et acteurs spécialisés (assistante sociale, acteurs du Service Prévention des Risques et Santé au Travail, référents « harcèlement sexuel et sexisme » désignés par la Direction et par le CSE...) afin de faciliter la régulation des situations de travail. Elles ont mis au point **des « protocoles en cas de signalement d'une situation relevant de l'agissement sexiste ou du harcèlement sexuel qui doit permettre de faciliter l'action des salariés concernés »** (exemple de « l'accord Diversité, Inclusion, Egalité professionnelle et Qualité de Vie et Conditions de Travail (DIE / QVCT) » de la MAIF du 22/12/2023).





ACTUALITES

- Le 2 décembre 2026 au plus tard, les États membres de l'Union européenne devront avoir instauré, dans leur législation interne, **une présomption légale de salariat en faveur des personnes travaillant sous le contrôle et la direction d'une plateforme numérique**. Tel est le principal objet de la directive n° 2024/2831 parue au Journal officiel de l'Union européenne du 11 novembre. Ce texte vise en outre à assurer un contrôle humain des décisions individuelles prises ou appuyées par des systèmes automatisés de surveillance ou de prise de décision, en matière de recrutement, de conditions de travail ou de rémunération.
- La directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme numérique a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 11 novembre 2024**. Elle entrera en vigueur le 1er décembre prochain, date à compter de laquelle les États membres auront deux ans pour la transposer dans leur droit national, soit jusqu'au 2 décembre 2026 au plus tard.
- Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la Caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal. C'est ce qu'a jugé pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 18 septembre dernier. Par une décision rendue le 18 septembre 2024, n° 22-22.782, la Cour de cassation rappelle en premier lieu au visa des articles L. 1226-10 et L. 1226-14 du Code du travail sa jurisprudence constante selon laquelle « les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ». Cette solution est reprise dans deux arrêts rendus le même jour (Cass. Soc., 18 sept. 2024, n° 22-24.703 et n° 22-17.737 P-B). **La Cour de cassation affirme pour la première fois que « lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la Caisse primaire d'assurance maladie par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de l'inaptitude ».**

ACTUALITES

- **Aucun avis spécifique du CSE n'est requis en matière de risques psychosociaux dans le cadre de PSE.** Lors de la phase d'élaboration du PSE, l'employeur doit veiller à adresser au CSE les éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences du projet sur la santé ou la sécurité des salariés, ainsi que les mesures projetées pour les prévenir. Doit-il pour autant organiser un vote spécifique du comité sur ce sujet, en particulier sur les risques psychosociaux ? Le Conseil d'État répond par la négative dans un arrêt du 15 oct. 2024, n° 488496, aucune disposition légale ou réglementaire ne l'imposant. Comme le confirme le Conseil d'État, dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier, y compris pour les sociétés en liquidation judiciaire, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, le respect, par l'employeur ou le liquidateur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À cette fin, elle doit contrôler :
 - « la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel » ;
 - et « les mesures auxquelles l'employeur ou le liquidateur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée ». À ce titre, « il appartient notamment à l'administration, dans le cadre du contrôle du contenu du document unilatéral lui étant soumis en vue de son homologation, de vérifier, au vu des éléments d'identification et d'évaluation des risques, des débats qui se sont déroulés au sein du comité social et économique, des échanges d'informations et des observations et injonctions éventuelles formulées lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'ils conduisent à retenir que la réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, si l'employeur ou le liquidateur a arrêté des actions pour y remédier et si celles-ci correspondent à des mesures précises et concrètes, au nombre de celles prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, qui, prises dans leur ensemble, sont, au regard de ces risques, propres à les prévenir et à en protéger les travailleurs ».
- **Le nombre d'accords d'entreprise mentionnant la semaine de quatre jours a presque été multiplié par cinq en trois ans, mais cette modalité d'organisation du travail reste encore marginale. Là où elle est adoptée, elle ne s'accompagne pas d'une baisse de la charge de travail et représente donc souvent un allongement des journées et une intensification du rythme de travail.** Tels sont les principaux enseignements à tirer d'une étude rendue publique le 27 septembre par le CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail). Ce mode d'organisation du temps de travail aboutit souvent à ce que les salariés soient « incités à faire autant ou plus en quatre jours au lieu de cinq ». « Au regard des trois dimensions structurantes du temps de travail, seuls les horaires de travail sont au cœur de la semaine de quatre jours, au détriment de la durée quotidienne et du rythme de travail », déplorent les auteurs de l'étude.
- Arrêt du 26 novembre 2024, Cour d'appel de Paris (RG n°21/1048) porte sur **un harcèlement d'ambiance discriminatoire**. La Cour était saisie par une salariée licenciée pour faute. Elle considérait que celui-ci était sans cause réelle et sérieuse en invoquant sa nullité pour fait de harcèlement discriminatoire et non-respect par son employeur de son obligation de sécurité. La Cour lui donne raison en rappelant les dispositions de l'article 1 de la loi n° 2008- 496 du 27 mai 2008 qui dispose.

ACTUALITES

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Le harcèlement discriminatoire résulte donc d'un agissement lié à un motif prohibé par la loi qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail.

La proximité matérielle des postes de travail, situés en open space ainsi que la nature du travail effectué sur ordinateur exclusivement, sans qu'à aucun moment la société ne fasse usage, comme l'y autorise la charte relative à l'utilisation des outils informatiques et de communications en vigueur en son sein, de son pouvoir de contrôle des messages, ne permettaient pas à Mme de s'abstraire de cet environnement et d'ignorer les images à caractère sexuel et les propos sexistes échangés portant atteinte à sa dignité de femme - cette situation ayant eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail et une altération de son état de santé.

En l'état, Mme établit l'existence de propos sexistes et d'agissements à caractère sexiste et sexuel caractérisant un harcèlement d'ambiance à l'égard des femmes qui ont porté atteinte à la dignité de Mme et créé un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant.

Toutefois, la cour a relevé précédemment que l'enquête interne à laquelle la société se réfère présentait des carences et manquait de rigueur dans la méthodologie de sorte que les éléments invoqués par l'employeur sont insuffisants pour écarter l'existence d'un harcèlement discriminatoire.

Par conséquent, le harcèlement discriminatoire dont se plaint Mme est caractérisé.

ACTUALITES

- Bien que suspendu du fait de la censure de l'ancien gouvernement Barnier, il faut souligner la conclusion d'un **accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés**. Dans son préambule, il souligne « l'écart encore important des taux d'emploi de la population des 15-64 ans entre la France et nos principaux partenaires (-10 points par rapport à l'Allemagne, -5 points par rapport à l'Union européenne) est essentiellement imputable aux écarts observés entre taux d'emploi des jeunes et des travailleurs les plus âgés. En ce qui concerne les salariés expérimentés, force est de constater que la France est encore loin de la moyenne européenne : si le taux d'emploi des 55-59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, celui des 60-64 ans reste parmi les plus bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 points par rapport à la moyenne, et qui culmine à 25 points avec l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas). Il est aujourd'hui nécessaire d'élaborer des propositions pour permettre au marché du travail d'« absorber » la hausse prévisible du nombre d'actifs de plus de 60 ans dans les

prochaines années, alors même qu'aujourd'hui, au moment de leur départ en retraite, près de 10% des actifs ne sont plus en emploi pour des raisons de santé ». Il est important de souligner son constat à savoir « l'accroissement général du taux d'emploi de la population en âge de travailler est un objectif éminemment souhaitable pour faire face aux défis majeurs auxquels est confronté notre pays dans un contexte de vieillissement démographique : compétitivité, rétablissement des finances publiques, pérennité de notre modèle social, mais aussi transitions numériques et écologiques. Pour autant, cet objectif ne pourra être atteint que s'il est accompagné d'une part par la construction de dispositifs pertinents incitant au maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des publics aux plus faibles taux d'emploi, et d'autre part par **une action plus résolue sur la santé au travail, l'environnement de travail et, plus généralement, la soutenabilité du travail. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales** ».





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

MARSEILLE

CLERMONT FERRAND

Présent - depuis 15 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

SOCIAL SOLUTIONS
& PARTENAIRES

Les risques psychosociaux

- 01. Les risques professionnels : définitions générales
- 02. Définir les RPS
- 03. Mécanisme d'apparition des dommages
- 04. Le stress professionnel
- 05. La violence
- 06. Les facteurs de RPS



L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOP), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Demandez nos formations spécifiques (RPS, harcèlements, risques chimiques, référents, ...)



Nous pouvons vous aider à mettre en place 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).



Nous pouvons aller plus loin avec une véritable assistance, qui consiste à vous aider 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).



Nous pouvons enfin réaliser des travaux « 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.

Directeur de la publication : S. SOUDANT
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 // sebastien.soudant@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com 06 19 19 28 83 / 06 43 55 45 15