



# NEWSLETTER #54

«L'expertise en SSCT :  
pourquoi faire ? »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 5

ACTUALITES

p. 6 à 9

# Édito

---

## De l'utilité de l'expert en santé, sécurité et conditions de travail

A l'origine expert du comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail (CHSCT), supprimé à l'occasion des lois réformant le code du travail en 2017, l'expert SSCT du CSE a repris le flambeau de l'analyse des conditions de travail depuis lors.

Après désormais plusieurs années d'existence des CSE, nous expert habilité SSCT, ancien expert agréé des CHSCT, souhaitons, à l'occasion de ce numéro, réaffirmer toute l'importance pour les représentants des salariés, de pouvoir disposer de la prérogative de recourir à un professionnel de l'analyse du travail et de ses risques, indépendant, extérieur aux enjeux internes, aux tensions, aux positionnements des acteurs du dialogue social dans l'établissement, dont la seule vocation est d'analyser les conditions de santé et de sécurité, et les conditions de travail, à partir d'analyses détaillées, argumentées, étayées, certifiées par un processus d'habilitation contrôlé chaque année.

Parce que le sujet des conditions de travail n'a fait que se complexifier année après année, et que les élus de CSE, moins expérimentés que leurs prédécesseurs des CE et CHSCT, ne peuvent plus appréhender de façon complète et détaillée.

Parce que les conditions de travail ne se sont pas améliorées avec le temps. Loin s'en faut. Les statistiques relatives à la sinistralité le démontrent, autant que les problématiques les plus récentes sur le sens ou l'autonomie au travail, à l'heure du télétravail, du flex office ou des enjeux relatifs à l'investissement des plus jeunes générations...

Parce que de nouveaux enjeux sont apparus, à la faveur des évolutions sociétales, tels les questions liées aux harcèlements, à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux discriminations en tous genres, qu'il convient de traiter avec force.

Parce que les collectifs de travail, protecteurs des travailleurs, n'ont fait que s'affaïsser, voire dans certaines organisations se dissoudre purement et simplement, au profit d'une individualisation totale de la relation de travail entre l'employeur et le salarié.

Paradoxalement, le recours à l'expert SSCT nous paraît de plus en plus compromis, non pas du fait de l'opposition des directions, qui sont dans leur droit de contester l'existence d'un risque grave ou d'un projet important, mais du fait même des élus qui, hésitent davantage à recourir à l'expert, même lorsque les conditions sont réunies et justifiées, voire qui n'hésitent plus à annuler des expertises votées, dans des démarches de négociation avec les directions, sur le compte de la santé des salariés.

Ce risque d'auto-censure, est pour nous aujourd'hui la véritable menace à l'existence du droit de recours à l'expert SSCT. Les droits sont fragiles, jamais acquis totalement, et peuvent plus aisément être supprimés, un jour, si on n'y a plus recours.

Bonne lecture

---

En vertu de l'arrêté du 07 août 2020 modifié relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, un expert en santé sécurité et conditions de travail (SSCT) des CSE doit être certifié.

La certification est rendue obligatoire pour les organismes experts auxquels le CSE peut recourir en application de l'article L. 2315-94 du code du travail afin **d'éclairer ses membres, en leur apportant une information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et des solutions concrètes :**

- **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,
- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de **projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, prévus au 4° de l'article L. 2312-8,
- Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle**.

Une expertise en santé au travail réalisée par un expert certifié (attention à ne pas confondre « expertise » qui est du seul ressort de cet expert « légal » et les « audits », « enquêtes » et autres conseils délivrés par une foule « d'experts » qui sont en fait des cabinets de conseil (souvent patronaux) ne se limite pas à dresser un constat, elle permet d'identifier **les causes organisationnelles profondes des tensions au sein des collectifs de travail** (entreprises privées du secteur marchand, associations à but non lucratif ou à missions de service public, fonctions publiques...)

Lors d'une mission d'expertise peuvent intervenir différents professionnels :

- **Ergonome** : Il analyse les postures, les gestes, l'organisation du travail pour limiter les troubles musculosquelettiques et l'usure professionnelle.
- **Psychologue du travail** : Il évalue les risques psychosociaux (stress, harcèlement, tensions) et propose des actions pour améliorer la qualité de vie au travail.
- **Sociologue du travail** : Il examine le climat social, les dynamiques collectives et l'impact des changements organisationnels sur les équipes.

- **Toxicologue** : Dans le cas des risques chimiques, il analyse les expositions et les effets des substances dangereuses sur la santé.

En croisant ces expertises, le CSE peut mieux cerner les causes profondes des difficultés rencontrées et anticiper les solutions les plus efficaces.

Les élus du CSE (des comités sociaux dans le secteur public) ont souvent besoin d'un **regard extérieur et neutre** pour analyser la situation avec objectivité. En effet, leur position face à l'employeur peut engendrer des visions clivantes, rendant difficile l'identification des véritables causes des problèmes. Comme le souligne la sociologie du travail, les rapports de force au sein de l'entreprise influencent les perceptions et les décisions. Un expert extérieur offre ainsi un **cadre impartial et rigoureux**, éloigné des tensions internes, permettant d'objectiver les faits et d'apporter des recommandations dépassant les conflits interpersonnels.

Le processus de l'expertise repose sur plusieurs étapes :

- **Recueil de témoignages anonymisés pour comprendre la perception des salariés.**
- **Analyse des conditions de travail pour identifier les risques psychosociaux.**
- **Évaluation des impacts organisationnels et managériaux.**
- **Recommandations opérationnelles pour restaurer un climat social sain.**

Pour illustrations récentes de nos expériences dans un secteur de la grande distribution, la pression au travail a pu parfois dériver vers des situations critiques. Cette expertise réalisée dans un « drive » a révélé des tensions croissantes entre salariés et encadrement, une hausse marquée de l'absentéisme et des signalements répétés pour harcèlement moral. Ces premières manifestations sont souvent les symptômes visibles d'un dysfonctionnement plus profond, impactant la santé mentale et physique des travailleurs.

Les conséquences ? Démissions en série, détresse psychologique des salariés, multiplication des alertes en CSE et un climat social délétère. Face à cette situation préoccupante, les représentants du personnel ont décidé d'agir en sollicitant une **expertise pour risque grave**.

L'analyse des experts en santé au travail a révélé que les dysfonctionnements ne provenaient pas uniquement de tensions ponctuelles mais bien d'une organisation du travail inadaptée. Parmi les points clés observés :

- **Charge de travail excessive et mauvaise répartition des tâches.**
- **Manque de reconnaissance et absence de soutien managérial.**
- **Communication défailante et climat de méfiance entre équipes.**
- **Absence de dispositif de prévention et de gestion des risques psychosociaux.**

Selon la sociologie du travail, le **CSE joue un rôle de contre-pouvoir** essentiel face à l'employeur. Il apporte une lecture alternative des conditions de travail et permet de défendre collectivement les intérêts des salariés. Cette différence de regard est essentielle : là où la direction peut voir une problématique de gestion des ressources humaines, les élus du personnel perçoivent des enjeux structurels et sociaux impactant la santé au travail.

Là où certaines entreprises peuvent voir un simple problème de "mauvais comportement" (managérial ou autre) de certains salariés, l'expertise permet d'apporter un éclairage factuel et structuré sur les **causes organisationnelles profondes**.

Loin de s'arrêter au constat, cette expertise a débouché sur des **recommandations concrètes** que le CSE et la direction peuvent désormais mettre en œuvre :

- **Mise en place de formations managériales** pour améliorer la communication et prévenir les tensions.
- **Création d'espaces de dialogue** entre les salariés et leur encadrement.
- **Révision de l'organisation du travail** pour limiter les surcharges et les conflits liés aux tâches.
- **Déploiement d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux** pour identifier et traiter les alertes en amont.

### **Je suis élu(e) de CSE, qu'est-ce que je peux attendre d'une expertise en santé au travail ?**

Lorsqu'un élu du CSE sollicite une expertise en santé au travail, c'est avant tout pour agir concrètement face à

des situations qui mettent en péril la santé des salariés. **Mais à quoi sert-elle exactement ? Comment peut-elle être utile dans la défense des conditions de travail et la prévention des risques ?**

Depuis la mise en place des CSE et la disparition des CHSCT, sur le terrain, nous constatons que les élus n'ont pas le temps de faire des enquêtes, ne se sentent pas forcément légitimes pour recueillir la parole ou les confidences de leurs collègues, et peuvent ne pas être neutres non plus.

Le recours à un expert certifié pour réaliser des expertises auprès des CSE est une solution intéressante à plusieurs titres :

- D'abord, l'expert porte la voix des salariés, de la Direction et celle du CSE. Il écoute chaque partie et adopte un positionnement neutre. La Direction s'exprime. Elle ne peut donc pas se dédouaner en disant qu'elle n'a pas été écoutée.
- Il conseille le CSE alors que ses membres peuvent se sentir impuissants.
- Son savoir-faire est essentiel pour explorer les symptômes de souffrance (physique et/ou mentale), puis remonter aux causes racines de ces symptômes. Elles sont toujours plurielles, complexes, et teintées de l'histoire de la structure expertisée. Son regard objectif sur les conditions de travail a vocation à ouvrir les yeux de la Direction. Puis il aide à formuler un avis contradictoire pour proposer des pistes d'amélioration adaptées, et mettre en place un système de prévention des risques qui prend la pleine mesure de la situation.
- L'expert contacte obligatoirement les partenaires en prévention du CSE que sont la médecine du travail, l'inspecteur du travail et la CARSAT/CRAMIF. Ils pourront prendre le relais une fois l'expertise terminée, ce qui permet aux élus de rester accompagnés par des institutionnels qui peuvent pousser la Direction à prendre des décisions et à suivre les recommandations qu'il a formulées.

### **Ce que les élus attendent d'une expertise**

Lorsqu'ils sollicitent une expertise, les élus du CSE attendent avant tout un éclairage précis sur ce qui se joue dans le travail. Comprendre les origines des tensions, les conditions de travail sous-jacentes et les impacts sur la santé des salariés leur permet de mieux structurer leurs revendications.

L'expertise ne se limite pas à un rapport technique : elle sert à orienter des actions réelles pour préserver la santé des salariés. Parmi les attentes clés des élus :

- Identifier les dysfonctionnements : Quels sont les facteurs qui contribuent à la dégradation des conditions de travail ?
- Proposer des améliorations : Quelles solutions mettre en place pour réduire les risques et améliorer le bien-être ?
- Faire pression pour des changements : Comment mobiliser les salariés et négocier avec la direction des ajustements nécessaires ?

Une expertise apporte une légitimité accrue à leurs propos. Grâce à l'avis d'experts, leurs observations sont mieux prises en compte par la direction, qui peut parfois minimiser ou contester leurs alertes. Le rapport d'expertise est un rapport légal qui devient ainsi un appui tangible et objectif, rendant plus difficile toute remise en cause des constats établis.

**Il faut – pour cela- que le rapport d'expertise qui est la propriété du CSE soit annexé – par décision majoritaire des élus en séance formelle de l'instance- au procès-verbal de la réunion. Le CSE pourra également transmettre le rapport à l'Inspection du travail, aux services de contrôle de la CARSAT/CRAMIF, à son service de santé au travail (médecin du travail) surtout si ces acteurs de prévention, sollicités par l'expert en tout état de cause, n'ont pas pu être présents lors de la réunion de restitution des travaux de l'expert.**

De ce fait, ainsi, les salariés pourront en prendre connaissance et, éventuellement via leurs avocats, s'en

servir pour la défense de leurs intérêts en tant que victimes (voire leurs ayants droits).

Ils attendent aussi des conseils pratiques sur les mesures à prendre : quoi faire, comment et pourquoi ? Une expertise ne se limite pas à une analyse ; elle fournit des recommandations adaptées à leur contexte, leur permettant d'agir efficacement.

**Le CSE aura intérêt à rédiger un avis détaillé reprenant à la fois ce qu'il a retenu de l'expertise et également, une liste de questions précises auxquelles l'employeur devra répondre par écrit lors de la réunion du CSE suivante celle de la restitution. Bien entendu, ce rapport nourrira les éléments que le CSE pourra mettre en avant notamment lors de l'examen postérieur à l'expertise du Document Unique (DUERP) ainsi que du projet de PAPRI Pact pour lequel l'employeur devra demander l'avis de l'instance.**

Se saisir d'une expertise en santé au travail, c'est défendre activement les intérêts des travailleurs et garantir des conditions de travail sûres et équilibrées. C'est aussi montrer que certaines situations ne sont pas une fatalité, il est possible d'agir concrètement pour transformer le travail et protéger ceux qui le font.

**Le rapport, ses conclusions et ses suites, est un sujet précieux de communication du CSE.**

Le rapport d'expertise est aussi un support pour développer les compétences des élus en analyse des situations de travail et d'identification des facteurs de risque, pour acquérir des outils et pour intervenir en prévention. Ces apports servent donc les élus au long cours.





## ACTUALITES

### **Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? (DARES, analyses publiées le 5 novembre 2024)**

Entre 2019 et 2023, la part des personnes salariées pratiquant le télétravail au moins occasionnellement passe de 9 % à 26 %. Sa pratique intensive, trois jours ou plus par semaine, qui concernait 1 % des salariés en 2019, culmine à 18 % en 2021, durant la crise sanitaire, avant de redescendre à 5 % en 2023. La progression du télétravail est majoritairement portée par les cadres. Elle s'accompagne aussi d'une représentation accrue des femmes, des jeunes et des plus diplômés parmi les télétravailleurs. L'organisation du télétravail s'améliore, mais des disparités persistent selon les caractéristiques sociodémographiques ou les conditions d'emploi, notamment en matière d'équipements et de compensations financières. En 2023, environ un tiers des salariés souhaitent continuer ou commencer à télétravailler. Parmi ceux qui ne télétravaillent pas, plus d'un sur dix juge cependant son poste télétravaillable et souhaite adopter cette pratique. Comparativement aux salariés qui télétravaillent déjà, ce vivier potentiel de télétravailleurs comprend une plus grande proportion de professions intermédiaires et d'employés, d'agents de la fonction publique et de personnes en contrat à durée limitée ; il est aussi plus féminisé, plus jeune et moins diplômé.

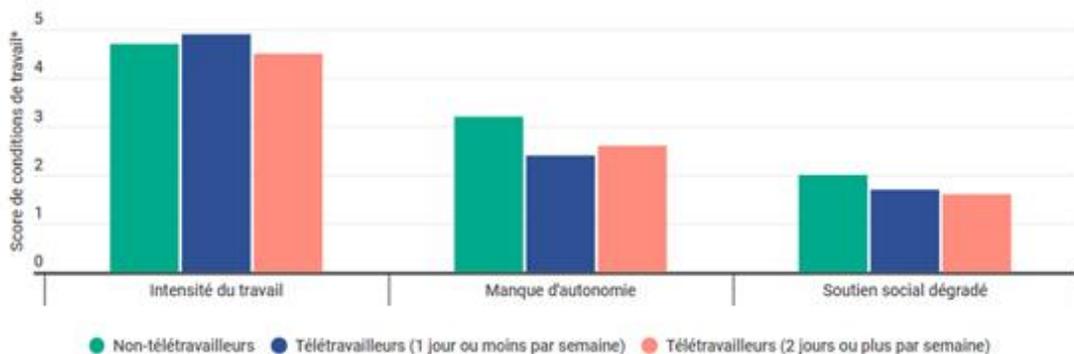


## ACTUALITES

**Les travailleurs ont globalement de meilleures conditions de travail que les non-télétravailleurs, avec plus d'autonomie et un travail moins intense mais un moindre soutien social à distance que sur site**



Conditions de travail des salariés en poste télétravaillable selon leur pratique du télétravail, en 2023



\*Le score de conditions de travail est une somme de différents indicateurs combinés pour établir une dimension des conditions de travail selon leur perception.

Il s'étale de 0 (exposition minimale) à 10 (exposition maximale).

Champ : salariés en poste télétravaillable, en France, hors Mayotte.

Source : Dares, enquête [Tracov 2](#)

Comme indiqué dans une de nos précédentes lettres, **une 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 rappelle la **nécessité de l'information-consultation des travailleurs salariés sur l'introduction et les modifications substantielles des systèmes numériques et ajoute le droit à être assuré par un expert de leur choix** (article 13, elle indique que les dépenses de l'expertise sont à la charge de la plateforme lorsqu'elle emploie au moins 250 salariés sur le territoire d'un Etat membre). Les plateformes avec la participation des IRP tous les 2 ans au minimum procèdent régulièrement à une évaluation de l'incidence des décisions individuelles prises ou appuyées par les systèmes y compris sur les conditions de travail et l'égalité de traitement au travail (article 10.1) Il reviendra au droit national de fixer la teneur de cette participation des IRP. La directive met à la charge des plateformes numériques des canaux de communication dans lesquels les personnes exécutant un travail via une plateforme (avec interdiction de surveiller) pourront communiquer entre eux de manière privée et sécurisée et contacter leurs représentants.

## ACTUALITES

- La Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) le 8 octobre 2024 (41675/12) a conclu à la violation de l'article 10 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales s'agissant du licenciement sans préavis d'un salarié arménien en raison de **la divulgation publique par celui-ci d'informations confidentielles concernant son employeur. Le salarié, chercheur au sein d'une entreprise de fabrication de produits chimiques avait alerté le public par voie de presse des risques sanitaires et environnementaux graves encourus à raison du traitement défaillant des solvants stockés au sein de son usine.**
- **Le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit automatiquement à réparation** (Cour de Cassation du 4 septembre 2024, Soc .23-15.944). Il est rappelé que la Cour de Justice de l'UE a déjà considéré que le seul dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire cause un préjudice en ce qu'il prive le travailleur de repos ce qui porte atteinte à sa sécurité et à sa santé.
- Depuis la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au **Défenseur des Droits (DDD)**, ce dernier est **en charge notamment de lutter contre les discriminations directes ou indirectes prohibées** par la loi française ou par un engagement international ainsi que de promouvoir l'égalité. **Le DDD est habilité à recevoir des réclamations de personnes se considérant victimes de harcèlement sexuel assimilé à une discrimination fondée sur le sexe.** Dans une décision (N° 2024-125) du 19 juillet 2024, le DDD a détecté des failles dans la conduite de l'enquête par l'employeur en particulier une inversion de la charge de la preuve (L1154-1, sur des éléments de fait laissant supposer un harcèlement, il revient à l'employeur de prouver que ces agissements ne constituent pas un harcèlement), des omissions dans les témoignages considérés ainsi qu'une **durée excessive d'enquête** (enquête déclenchée en mai 2021, auditions menées en juin 2021, conclusions rendues en février 2022). Le DDD a conclu que l'employeur avait ainsi failli à son devoir de protection de la victime.
- **L'Assurance Maladie a publié » le 13 décembre 2024 les faits marquants et les chiffres clés de la sinistralité au travail de 2023.** Comparés à 2022, les accidents du travail survenus en 2023 et indemnisés par un arrêt supérieur à 3 jours ont connu une diminution de 1,5% tandis que les accidents de trajet ont augmenté de 5,1%. Les maladies professionnelles ont augmenté de 7,1%.
- **Le harcèlement moral institutionnel** a été défini par la Cour d'appel dans l'affaire « France Télécom- Orange » **comme des agissements définissant et mettant en œuvre une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation, potentielle ou effective, des conditions de travail de cette collectivité et qui outrepassent les limites du pouvoir de direction.** Les juges ont encore défini la politique d'entreprise comme la politique principale des ressources humaines, composante de la politique générale de la société, déterminée par la ou les personnes qui ont le pouvoir et la capacité de faire appliquer leurs décisions aux agents et de modifier les comportements de ceux-ci. **La Cour de Cassation a, dans un arrêt qui fera date** (21 janvier 2025 Pourvoi n° 22-87.145), indiqué « si les travaux préparatoires à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 précitée n'abordent pas spécifiquement la question du harcèlement moral collectif ou institutionnel, ils font état de ce qu'il a été « pris connaissance avec attention » d'un **avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme du 29 juin 2000 consacré au harcèlement moral au travail.**

## ACTUALITES

Cet avis a identifié trois formes possibles de harcèlement moral, soit le harcèlement individuel, pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir, le harcèlement professionnel organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement et **le harcèlement institutionnel qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel**. La Cour consacre donc la notion de harcèlement moral institutionnel en écrivant « **qu'indépendamment de toute considération sur les choix stratégiques qui relèvent des seuls organes décisionnels de la société, constituent des agissements entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal, dans sa version résultant de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, et pouvant caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel, les agissements visant à arrêter et mettre en œuvre, en connaissance de cause, une politique d'entreprise qui a pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés aux fins de parvenir à une réduction des effectifs ou d'atteindre tout autre objectif, qu'il soit managérial, économique ou financier, ou qui a pour effet une telle dégradation, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de ces salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.**

- **Quel est l'état du dialogue social en France ?** . Réalisée en septembre et octobre 2024 auprès de 1 878 représentants du personnel, 1 303 salariés et 400 chefs d'entreprise et DRH d'organisation de 50 salariés et plus, l'étude SYNDEX/IFOP , dont les résultats ont été dévoilés lors d'une conférence de presse le 23 janvier 2025, met en lumière les défis persistants du dialogue social, alors **qu'une étude de la Dares publiée le même jour révèle qu'entre 2017 et 2023, le nombre d'entreprises ayant une instance de représentation du personnel a diminué de 3 points et celles comptant des délégués syndicaux de 5 points**. Parmi les principaux inconvénients du CSE, les élus mettent également en avant des ordres du jour de réunions trop chargés où les sujets sont survolés, un accroissement du temps nécessaire à l'examen des dossiers, un manque d'attractivité de la fonction d'élus du fait de la fusion des sujets, une moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives et des enjeux de santé au travail. « Le mandat de représentant du personnel reste difficile à tenir avec un sentiment de courir après le temps. Les inconvénients apparaissent toujours prégnants : un affaiblissement du poids des RP face à la direction, un nombre de sujets trop importants à traiter, une surcharge qui peut empiéter sur la vie personnelle, une difficulté à être compétent sur tous les sujets au regard des moyens attribués », résume un des auteurs de l'étude sus nommée.





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 (QUALIOPI), 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 du 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 PAPRI Pact...) 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/ E. BEAUFORT / C. ESTERRE et A. VILLEMUR

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<sup>ème</sup> étage 54048 NANCY

[mlcergo@ssp-mlc.com](mailto:mlcergo@ssp-mlc.com) // [sebastien.soudant@ssp-mlc.com](mailto:sebastien.soudant@ssp-mlc.com) // [bruno.chanu@ssp-mlc.com](mailto:bruno.chanu@ssp-mlc.com) 06 19 19 28 83 /06 43 55 45 15