

Rôle du CSE en santé et sécurité au travail

Points de vigilance

Les comités d'entreprises, les délégués du personnel et les CHSCT sont devenus les comités sociaux économiques (CSE), avec un bouleversement de composition, de fonctionnement et d'attributions.

Tout comme l'ancien CHSCT, le CSE a pour mission de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, réaliser les enquêtes en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle, et exercer le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte aux droits des personnes prévu par le Code du travail.

Les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le Groupe permanent régional d'orientation des conditions de travail d'Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité se saisir de l'occasion générée par cette évolution réglementaire pour mettre en avant quelques points de vigilance sur le rôle des CSE en santé sécurité au travail.

Ce document ne constitue donc pas un rappel réglementaire mais vise à accompagner les CSE dans l'appropriation de leurs nouvelles missions sur les domaines de la santé au travail.

Le rôle du CSE en santé, sécurité, conditions de travail, qualité de vie au travail : Contexte réglementaire

Effectif	Rôle
11 à 49 salariés	▪ Promotion de la santé et de la sécurité au travail, dont approche différenciée selon le sexe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels ▪ Enquêtes accidents du travail et maladies professionnelles ▪ Saisine de l'inspection du travail ▪ Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, de danger grave et imminent, en matière de santé publique et d'environnement ▪ Consultation sur les propositions de reclassement après avis d'inaptitude ▪ Information sur les documents de vérification et de contrôle ▪ Accès aux livres et registres de sécurité prévus par la réglementation
50 salariés et plus	▪ Mêmes prérogatives que CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés ▪ Au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux questions de santé et de sécurité au travail ▪ Informations et consultations obligatoires : - Introduction de nouvelles technologies - Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail - Conditions de travail, durée du travail - Mesures prises pour 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 ▪ Accès des femmes et des travailleurs handicapés à tous les emplois ▪ Analyse des risques professionnels ▪ Proposition de toute initiative jugée utile sur leur champ de compétence ▪ Inspections de site au moins 4 fois par an ▪ Installations nucléaires de base et Seveso Seuil haut - Moyens complémentaires : heures de délégation, formation, nombre de membres, expertise - Consultation sur la liste des postes de travail liés à la sécurité des installations - Consultation sur le plan d'opération interne - Information sur tout incident

Commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT)*		
Assujettissement	Rôle	Composition
▪ Obligatoire à partir de 300 salariés et dans les entreprises classées Installations nucléaires de base et Seveso seuil haut avec CSE ▪ Mise en place possible par accord entreprise ▪ Peut être imposée par l'inspecteur du travail si nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux	Se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE en santé, sécurité, conditions de travail à l'exception du vote d'une expertise et des attributions de consultation	▪ Présidée par l'employeur ou son représentant. ▪ Au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ▪ Désignés par le CSE parmi ses membres ▪ Composition élargie dans les entreprises comprenant une installation nucléaire de base ou des entreprises SEVESO (représentants entreprises extérieures, travailleurs et employeurs)

*En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE fixe les attributions, la composition, les modalités de fonctionnement de la CSSCT

Le rôle du CSE en santé, sécurité, conditions de travail, qualité de vie au travail :

Quels enjeux et modes d'action ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, le CSE est chargé de promouvoir la santé et la sécurité au travail et dispose ainsi d'un rôle global sur ces questions, qui ne sont plus dévolues à une instance « d'experts » telle que pouvaient apparaître les anciens CHSCT.

Ainsi, la CSSCT, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, n'agit que sur délégation du CSE qui lui confie tout ou partie de ses attributions du CSE en santé, sécurité.

Les membres du CSE disposent de ce fait d'une vision globale des décisions stratégiques prises dans l'entreprise, ce qui doit les conduire à adopter une approche transversale et éviter de segmenter les questions d'ordre économique d'une part, de santé au travail d'autre part.

La « philosophie » de la nouvelle réglementation est de laisser une large place à la construction du dialogue social en local, à partir d'un constat partagé sur les enjeux économiques et sociaux et environnementaux qui traversent l'entreprise, tel que le ralentissement de l'activité économique, le vieillissement de la pyramide des âges, les questions d'attractivité et de fidélisation, les enjeux de santé et sécurité au travail, des conditions et de qualité de vie au travail, etc, afin d'adapter le dialogue social, son fonctionnement (moyens et ressources octroyés) et l'agenda social à ces enjeux.

A quoi sert le CSE ?

Articuler les enjeux organisationnels et stratégiques et les questions de santé, sécurité, conditions de travail, qualité de vie au travail, dans une démarche co-construite de progrès, sans cloisonner les sujets, tous les projets pouvant avoir un impact sur les conditions de travail, pour :

- Aboutir à une approche intégrée des questions de santé au travail : par exemple, en cas de projet de changement d'organisation du travail pour s'adapter à un nouveau marché, évaluer en amont les impacts sociaux afin de les limiter,
- Placer la santé au travail au cœur des concertations stratégiques,
- Approfondir le lien entre performance économique et amélioration des conditions de travail.

Anticiper les questions, sujets et problématiques, plutôt que réagir à une situation donnée

Etre force de propositions

Mobiliser les outils et les acteurs internes comme externes pour élargir et enrichir l'approche sur les sujets

Veiller à ce que le CSE soit associé et s'implique dans la conduite du changement

Communiquer sur les travaux conduits au sein du CSE, au-delà des comptes rendus de réunion pour la rendre visible et légitime auprès de l'ensemble du personnel

Le CSE contribue à

Replacer les questions individuelles (accident du travail à la suite d'un port de charge, risque psychosocial,...) dans des problématiques collectives (organisation du travail, prévention collective)

Réfléchir et mettre en débat l'articulation et la complémentarité entre le CSE, la CSSCT, les représentants de proximité, les salariés compétents

Eviter une vision exclusivement technique du rôle du CSE ou de la CSSCT sur les sujets de santé au travail

Traiter les sujets au niveau adéquat (entreprise, établissement, territoire, etc) :

- Tisser des liens avec les salariés pour connaître les problématiques de terrain au-delà du seul recueil de plaintes,
- Renforcer le débat sur le travail réel,
- Aboutir à un réel travail d'analyse des conditions de travail en développant les démarches d'écoute, d'enquêtes, de suivi et d'évaluation continue

Formation du CSE

Les membres du CSE se forment en santé et sécurité au travail, amélioration des conditions de travail, qualité de vie au travail, au-delà des aspects juridiques, au-delà de la seule évaluation des risques¹

Le contenu de la formation doit être adapté aux risques effectivement présents dans l'entreprise et aux situations réelles de travail. Une séquence dédiée aux risques présents dans l'entreprise doit pouvoir le permettre

Les élus au CSE ont le choix de l'organisme de formation

**Les membres du CSE
Sont-ils formés ?**

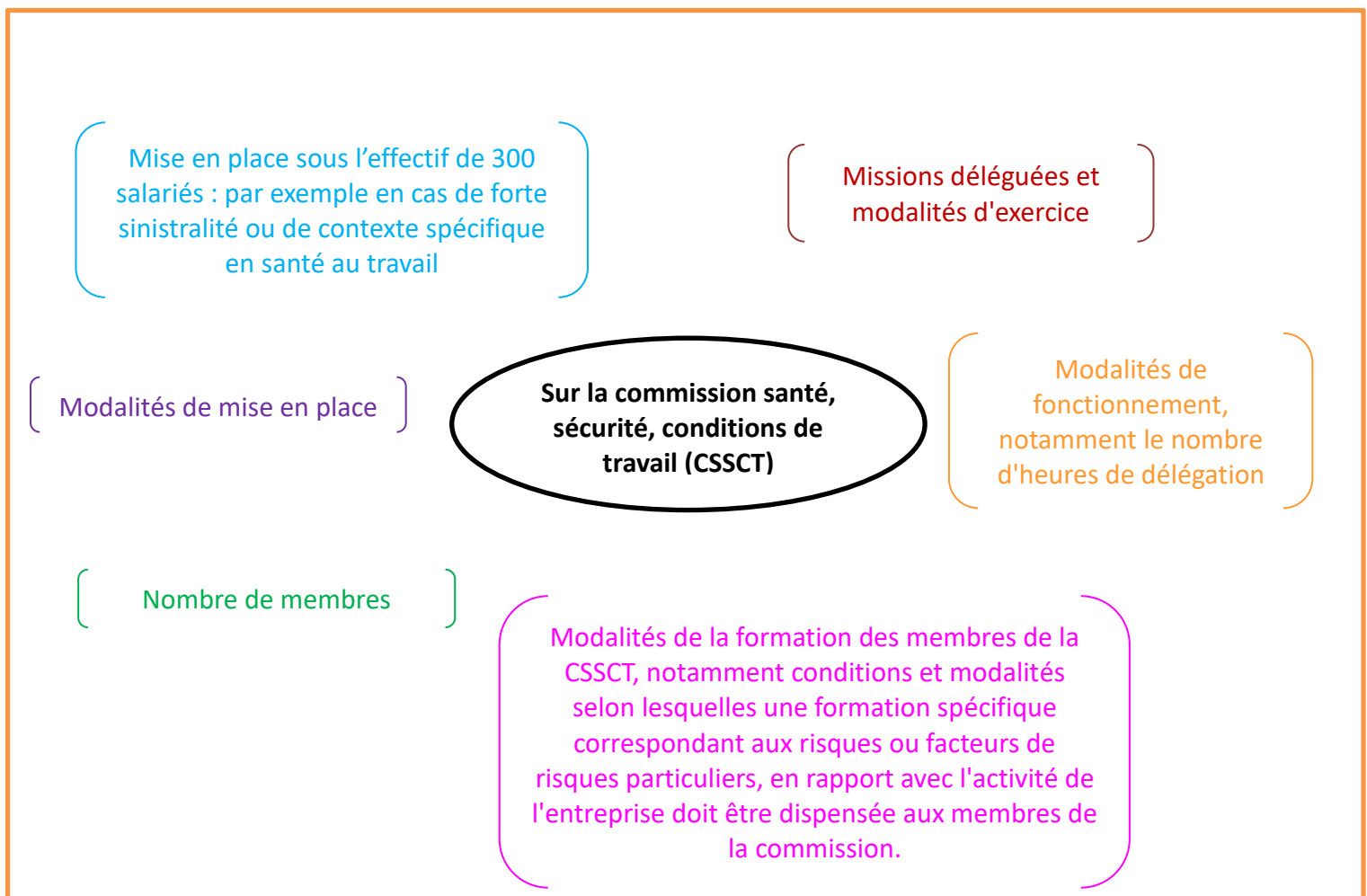
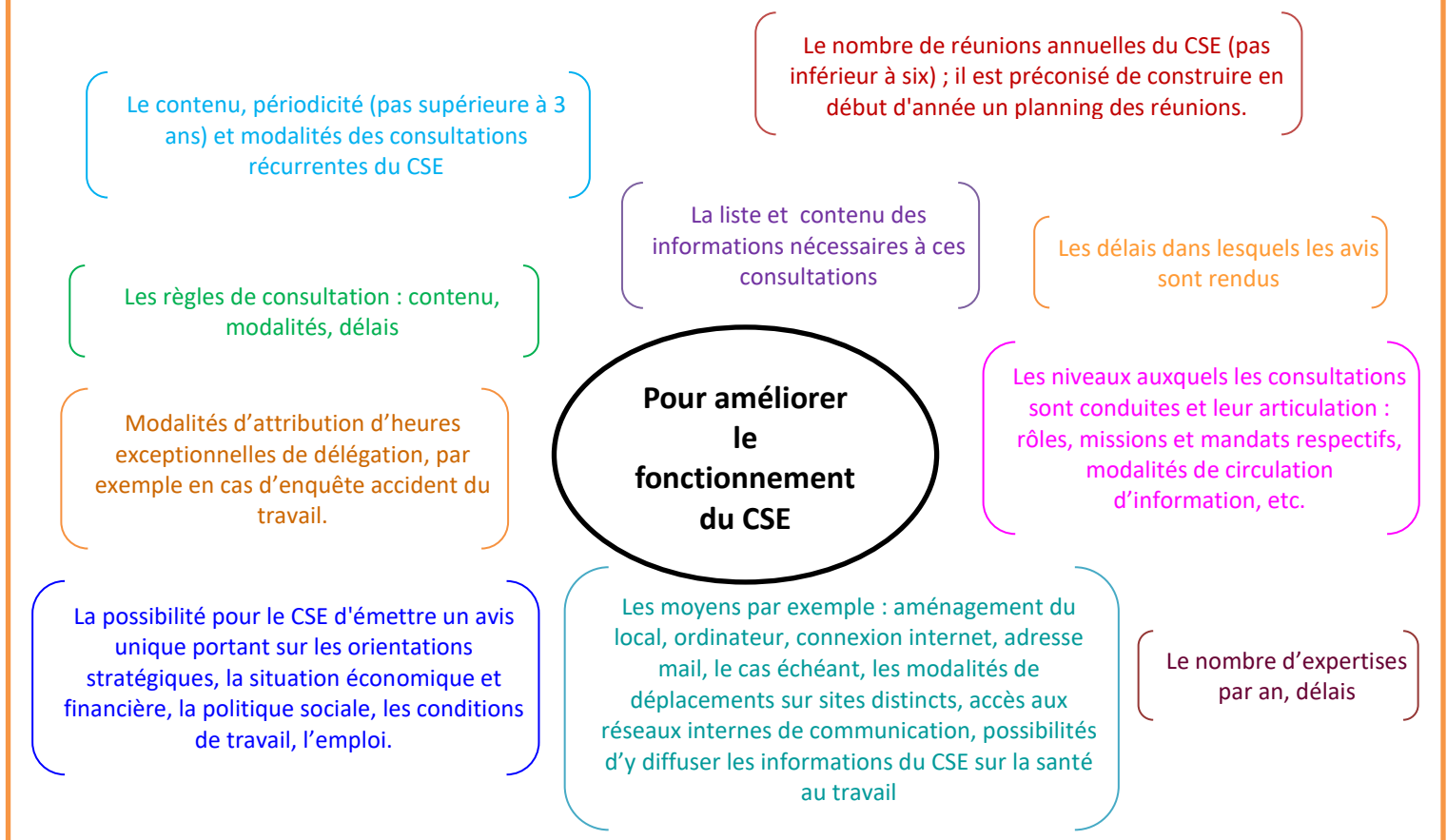
Ils doivent en effet être en capacité de :

- Faire des préconisations sur la mise en œuvre des principes de prévention primaire,
- Contribuer au dialogue autour du travail (son contenu, son organisation, etc)

1. Au-delà des dispositions réglementaires en vigueur et quel que soit l'effectif de l'entreprise, il est nécessaire que la durée et le contenu de cette formation soient adaptés aux enjeux relatifs à la préservation de la santé et de la sécurité au travail. Cette formation doit permettre aux membres du CSE, d'une part, de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail, d'autre part de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. (Article R. 2315-9 du code du travail)

Le rôle du CSE en santé, sécurité, conditions de travail, qualité de vie au travail

Sur quoi peut-on négocier ?



En cas de sites multiples, préconisation de désignation d'un représentant dans les composantes de l'entreprise dépourvues de représentants du CSE

Modalités et moyens de leur fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dédiées ou la possibilité de forfaits spécifiques attribués sur des missions santé au travail, les informations reçues.

Attributions

Relations avec le CSE

Sur la désignation de représentants de proximité

Nombre de représentants permettant une représentation de proximité

Attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail mais aussi en cas de fusion, rachat, intégration de nouvelles entités

Modalités de leur désignation

Mise en place d'une instance du maintien dans l'emploi et définition d'une procédure interne

Maintien du lien pendant l'arrêt de travail pour anticiper les conditions du retour

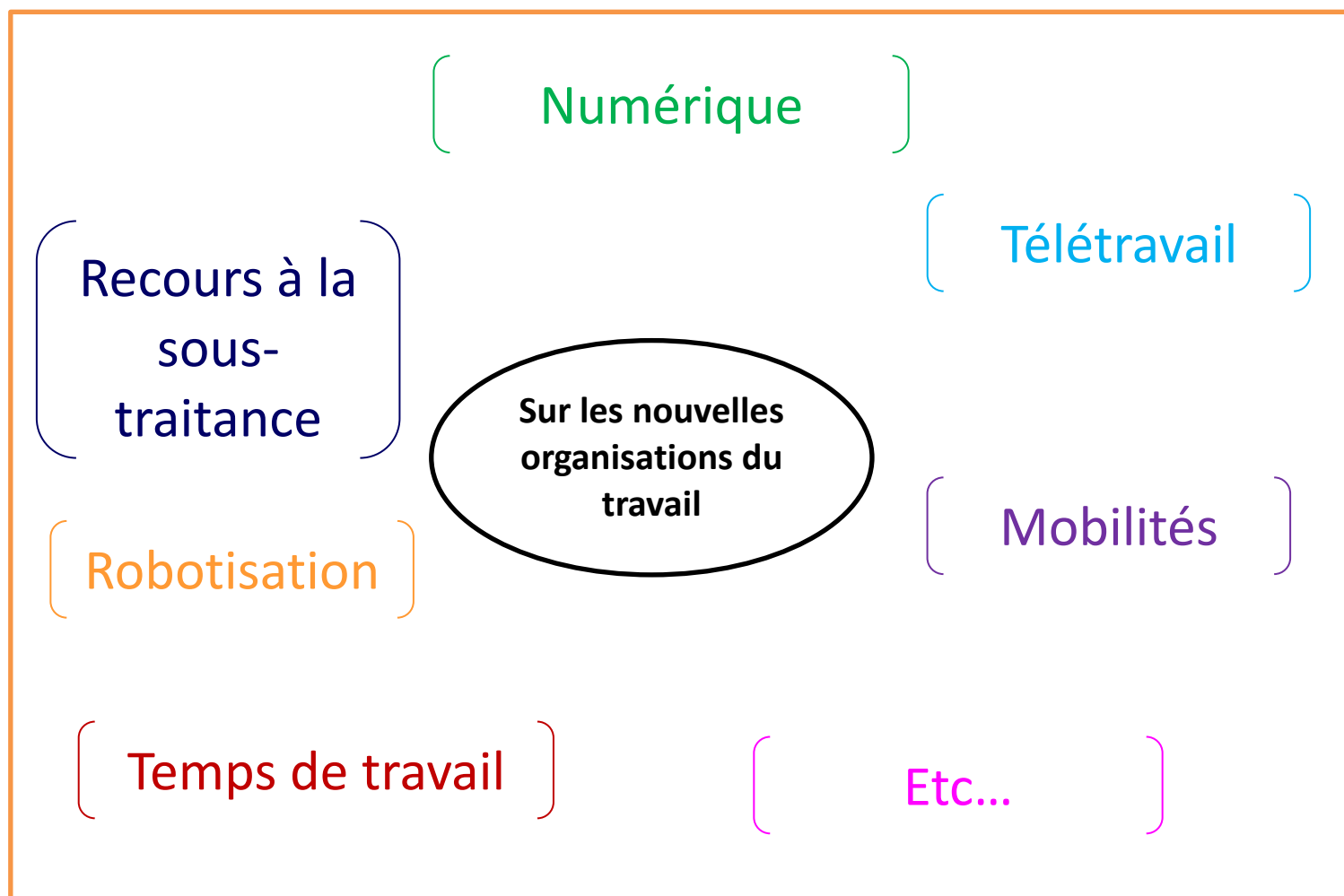
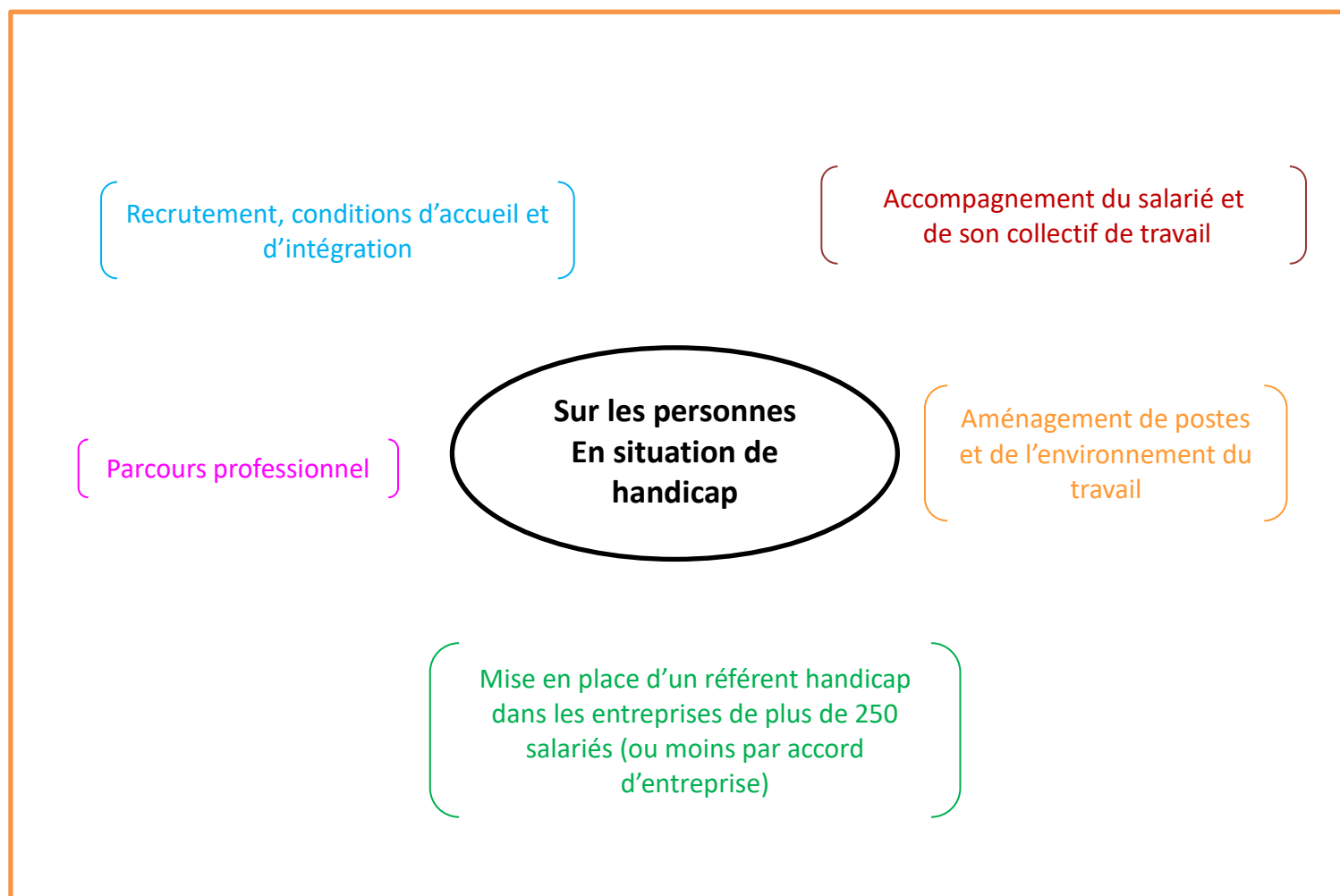
Sur le maintien dans l'emploi*

Prise en compte de la situation particulière des femmes et de l'impact différencié des risques professionnels sur les femmes

Accès à tous les salariés, ayant une difficulté de santé, aux mesures réservées aux travailleurs handicapés, par accord collectif

Prise en compte des questions de vieillissement et de l'usure professionnelle

*pour aller plus loin : étude de la Direccte relative aux bonnes pratiques et difficultés pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises ayant signé un accord agréé sur le handicap, cliquer [ici](#)



Pour aller plus loin

Se former : Format Dialogue, les formations communes au dialogues social
<http://formatdialogue.intefp.fr/contact#>



Formations proposées par les organisations syndicales
Formations proposées par la CARSAT

Guide du réseau ANACT-ARACT Agir sur la santé, la sécurité, les conditions de travail au sein du CSE
<https://www.anact.fr/guidecse>



Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion / le Comité économique et social
<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>



Performance économique et améliorations des conditions de travail : Elence

Améliorer la compétitivité d'une entreprise passe par une évolution de son organisation. Celle-ci prend nécessairement en compte la qualité de vie et le bien-être au travail de ses acteurs. Placer l'humain au cœur de la stratégie d'entreprise et de l'excellence opérationnelle est un gage de réussite.

Faciliter l'engagement de chacun vers un objectif commun, donner du sens, améliorer ses performances sont les raisons d'être d'une entreprise.

Telles sont les valeurs portées par Elence.

Pour en savoir plus : <https://elence.fr/>



INRS : CSE – prérogatives en santé, sécurité et conditions de travail

