

Ordonnances Macron

Dialogue social et santé au travail

Salon Préventica

31 mai 2018

Attributions du comité social et économique en santé et sécurité au travail

Sophie CHERMAT

Direccte Auvergne-Rhône-Alpes

Responsable du département santé sécurité au travail

Attributions du comité social et économique en santé et sécurité au travail dans les entreprises de onze salariés à cinquante salariés

- ❖ **Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- ❖ **Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.**

Attributions du comité social et économique en santé et sécurité au travail dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° 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 le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- ❖ Procède à l'analyse des risques professionnels
- ❖ Peut susciter toute initiative qu'il estime utile
- ❖ Formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires

Commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT)

Champ d'application

- ❖ Entreprises d'au moins 300
- ❖ Etablissements distincts d'au moins 300
- ❖ INB
- ❖ Seveso

Rôle

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité

En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE fixe les missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice

Composition

- ❖ Présidée par l'employeur ou son représentant
- ❖ Comprend 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 comité social et économique parmi ses membres

En l'absence d'accord le règlement intérieur du CSE détermine le nombre de membres de la CSSCT

Quel enjeux ?

Quels points de vigilance ?

Anne-Cécile Lombardy
ARACT Auvergne-Rhône-Alpes
Déléguée territoriale

1- Des enseignements tirés des accompagnements de CHSCT(s) ...,

2- Pour identifier enjeux et points de vigilance des futurs CSE .

3- Quel appui possible de l'Aract Auvergne Rhône Alpes ?

CSE : quel cadre négocié pour renouveler l'approche sur les conditions de travail ?

Antériorité et limites des CHSCT : quels enseignements ?

- Un fonctionnement rarement négocié
- Un positionnement qui ne légitime pas toujours le CHSCT comme une instance représentative du personnel :
 - Peu d'anticipation sur les sujets, des actions plus en réaction
 - Peu impliqué dans la conduite des changements
 - Des élus en difficulté pour être en proximité avec les salariés, analyser et formuler des avis circonstanciés
 - Peu de REX sur le fonctionnement et les actions antérieures
 - Un cloisonnement des sujets parce que souvent cloisonnement des instances
- Difficultés à associer l'encadrement sur les projets d'amélioration des conditions de travail qui impactent la légitimité du CHSCT
- Un positionnement orienté majoritairement sur les dimensions techniques et sécuritaires des conditions de travail alors que les enjeux de santé au travail interrogent l'organisation et les dimensions collectives
- Le CHSCT souvent perçue comme une instance de contrôle, éloignée du terrain et de la réalité du travail

Repères pour un CSE qui renouvelle l'approche sur les conditions de travail

- Considérer l'antériorité des relations sociales : tirer les enseignements du fonctionnement des instances antérieures et tenir compte de l'histoire collective de l'entreprise
- Apprécier la qualité (maturité) du dialogue : capacité à se parler, à s'écouter, à accepter les divergences de points de vue, construire à partir des convergences sans gommer les divergences, trouver des compromis sans être dans la compromission
- Clarifier le cadre et les objectifs de cette nouvelle instance : quelle méthode de travail ? Quel fonctionnement réel ? Quels sujets ? Quel statut des échanges ? => partagé et négocié ou formalisme réglementaire

Repères pour un CSE qui renouvelle l'approche sur les conditions de travail

- Partager des enjeux communs sur l'approche des conditions de travail :
 - Décloisonner les sujets et les acteurs ? Quel lien entre santé au travail/ performance/climat social/ anticipation des évolutions ?
 - Quels repères communs sur la méthode et la manière de définir les sujets à travailler ?
- Anticiper le risque d'éloignement du CSE
 - Quelle prise en compte des situations de travail réelles pour renforcer la pertinence des actions de prévention ?
 - Quelles délégation et marges de manœuvre pour améliorer les conditions de travail et conserver la proximité ?
- Considérer le déficit de connaissance et de méthode
 - Quels processus et nature des dialogues ?
 - Quels outillage, méthode d'analyse de terrain-données-documents, formation, ...?
 - Quels partage et utilisation des informations ?
 - Quels acteurs mobilisés dans un dialogue préparatoire (salariés, encadrement, etc.)?
 - Quelle information/ communication pour légitimer le CSE ?

- L'Aract propose d'appuyer la transition des CSE par un accompagnement sur 2 volets :
 - comment se situer ?
 - Fonctionnement du futur CSE (REX et perspectives)
 - Objets de travail
 - Place et légitimité du CSE
 - comment faire ?
 - Comment travailler les objets ?
 - Quelle méthode ?
- Un suivi dans le temps des instances mises en place

Le point de vue d'une organisation syndicale

Laurent PICOTO

Union régionale interprofessionnelle CFDT

Secrétaire régional

DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi


Aract
AUVERGNE - RHÔNE-ALPES
CONDITIONS DE TRAVAIL
ET INNOVATION SOCIALE


Cfdt: AUVERGNE
RHÔNE-ALPES


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

Aujourd'hui, la mise en place des CSE nécessite de revisiter le périmètre de l'entreprise a priori de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

3 points percutent le périmètre de la santé au travail:

- ❖ Le découpage de l'entreprise en établissement
- ❖ La mise en place des délégués de proximité
- ❖ La mise en place de la commission SSCT

La création d'un observatoire de la négociation collective avec 3 missions:

- ❖ établir un bilan annuel du dialogue social dans le département
- ❖ être saisi de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation
- ❖ apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

La CFDT a demandé à ce que chacun des observatoires puissent évaluer le comportement des entreprises autour de la santé au travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

À l'heure actuelle qu'est ce que la CFDT peut observer de cette situation?

- ❖ Beaucoup de prorogation de mandat
- ❖ La mise en place de CSE se fait sans réelle négociation de projet social
- ❖ Il est trop tôt pour tirer des conclusions définitives