



**PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

# Les pratiques des comités sociaux et économiques d'Auvergne-Rhône-Alpes en matière de santé, sécurité et conditions de travail



Enquête auprès des entreprises  
de 50 à 299 salariés  
d'Auvergne-Rhône-Alpes

Décembre 2022

## Synthèse

La présente étude est réalisée à la suite d'une demande du pôle Travail de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes en lien avec le comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT). Elle a pour objet une analyse de l'approche des sujets de santé au travail par les nouvelles instances de représentation du personnel, les comités sociaux économiques (CSE) de la région. Elle a notamment pour finalité de travailler avec les organisations salariales et patronales pour accompagner les CSE dans l'appropriation de cette mission.

Il s'agit de savoir comment les entreprises de 50 à 299 salariés ayant leur siège social en Auvergne-Rhône-Alpes ont organisé la prise en charge des questions de santé et sécurité au travail par les CSE, et de la manière dont cette instance représentative du personnel exerce effectivement cette compétence.

L'étude a été réalisée au moyen d'une enquête menée par un même questionnaire auprès de présidents et secrétaires de CSE d'entreprises différentes ou de la même. Bien que les questions soient plutôt factuelles, il existe des écarts parfois significatifs entre les réponses des présidents et secrétaires de CSE au sein de la même entreprise. Les résultats sont représentatifs statistiquement de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de l'enquête.

### La mise en place des comités sociaux et économiques

En dépit de la date butoir fixée fin 2019 par le législateur, le déploiement des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes s'est poursuivi au-delà de 2020. La transition par rapport aux anciennes instances de représentation du personnel s'est faite généralement dans la continuité au vue des réponses des présidents et secrétaires.

Ainsi, les trois anciennes instances (Comité d'entreprise, Délégation du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) étaient présentes dans une très grande majorité des entreprises de 50 à 299 salariés dotée aujourd'hui d'un CSE, souvent sous forme d'une délégation unique du personnel (DUP) préfigurant l'actuel CSE. De plus, le nombre d'établissements distincts couverts par un comité d'établissement est souvent resté le même avec la mise en place du CSE. Par ailleurs, la part de membres du CSE élus sous étiquette syndicale est très proche de celle des anciennes instances. Peu de CSE se retrouvent avec la totalité de ses membres sans aucun mandat précédent.

Le changement concerne surtout le nombre de sièges et les heures de délégation. Le nombre de sièges est systématiquement en baisse (jusqu'à la moitié environ dans les entreprises dépourvues auparavant de DUP). Le nombre d'heures de délégation est en hausse pour les entreprises pourvues de DUP et les entreprises de 200 salariés et plus dépourvues de DUP auparavant. Il est en baisse dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues alors de DUP.

Le législateur a laissé la possibilité de passer par un accord d'entreprise pour définir le périmètre des CSE dans

les entreprises comptant plusieurs établissements et pour décider du fonctionnement du CSE lors des consultations. Il s'avère que la place de l'accord collectif apparaît plutôt réduite, même si les réponses varient entre présidents et secrétaires de CSE, y compris *au sein d'une même entreprise*. Plus généralement, les différences de point de vue sur les modalités du dialogue social mobilisées effectivement par le CSE (accord ou non) sont apparues à plusieurs reprises au cours de l'enquête.

Avec ou sans accord sur les consultations, les présidents et secrétaires de CSE jugent cependant suffisants les délais de consultations quelle qu'en soit la durée.

### La prise en compte des questions de santé-sécurité et conditions de travail lors des consultations du CSE et l'activation des appuis au CSE dans l'exécution de cette mission.

La question de la santé, sécurité et des conditions de travail dans les consultations du CSE est à distinguer selon qu'elle est traitée dans le cadre des consultations obligatoires et récurrentes<sup>1</sup>, ou dans le cadre de consultations ponctuelles<sup>2</sup>. Dans le premier cas, en dépit de marges de progrès certaines à mener (informations préparatoires et leur qualité, débat en séance), l'avis du CSE semble plutôt pris en compte, au moins occasionnellement, et des mesures concrètes sont généralement engagées<sup>3</sup>. Dans le second cas, si les avis convergent pour considérer que le volet santé, sécurité semble présent, il apparaît peu étayé par des avis extérieurs ou des études d'impact. Par ailleurs, l'avis du CSE est moins souvent pris en compte et les mesures moins souvent engagées que lors des consultations obligatoires.

Pour appuyer le CSE dans ses missions de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, deux leviers peuvent être activés par délégation : une commission sur la santé, sécurité et les conditions de travail (CSSCT) et des représentants de proximité.

Plus de la moitié des entreprises n'ont pas installé de CSSCT. Dans celles qui ont mis en place une CSSCT, souvent par un accord d'entreprise, la présence d'un délégué syndical (DS), le taux de syndicalisation des membres du CSE et/ou la présence d'anciens membres du CHSCT ont facilité leur mise en place. Leurs moyens de fonctionnement semblent assurés. Leurs missions sont assez étendues et portent surtout sur l'analyse des risques professionnels et l'effet de l'exposition à ces risques ainsi que sur les enquêtes AT-MP. Concernant les autres missions, il y a parfois une nette différence entre présidents et secrétaires sur celles qui relèvent ou non de la commission. Même en cas d'accord, la liste des présidents est plus limitative que celle des secrétaires, y compris s'ils appartiennent à *la même entreprise*.

Le recours à des représentants de proximité est très faible. Quand ils existent, leurs moyens semblent très

---

<sup>1</sup> Sur la politique sociale, conditions de travail et d'emploi, orientations stratégiques et situation économique et financière de l'entreprise

<sup>2</sup> Sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, Restructuration et compression des effectifs, Licenciement collectif pour motif économique, Opération de concentration, Offre publique d'acquisition, Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

<sup>3</sup> Le détail de ces mesures n'est cependant pas abordé dans cette enquête

limités. Si les présidents et les secrétaires considèrent que leur mission principale est de préconiser des améliorations pour l'organisation du travail et la qualité de vie au travail, les avis diffèrent sur les autres missions proposées dans l'enquête. Les présidents en citent généralement davantage, hormis le rôle de relai des réclamations individuelles et collectives qu'ils mettent beaucoup moins en avant que les secrétaires.

Autre appui possible, le médecin du travail est présent plutôt occasionnellement aux réunions de CSE et surtout sollicité par les présidents de CSE.

### Le CSE et la prévention des risques

Le CSE ou la CSSCT sont considérés en général comme des contributeurs à la rédaction du DUER et du plan d'action de prévention qui en découle, surtout aux yeux des présidents de CSE. Ceux-ci déclarent également plus fréquemment que les secrétaires la mise en place d'actions de prévention à l'initiative du CSE. L'exemple cité le plus souvent relève d'actions sur les organisations du travail et les modes de management.

Selon les présidents, la formation des membres de ces instances à la santé, sécurité et conditions de travail augmente la propension à agir sur ces sujets, là où les secrétaires mettront plutôt en avant l'expérience comme anciens représentants du personnel. Cependant, les présidents de CSE établissent rarement de lien entre la contribution effective du CSE au DUER ou au plan d'action de prévention et l'engagement d'actions, contrairement aux secrétaires de CSE. En effet, seuls ces derniers estiment que la contribution du CSE est directement liée à des actions plus fréquentes sur les conditions de travail des personnes handicapées et des femmes et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'ouverture de négociations sur la prévention des risques à l'origine du CSE est plutôt rare, surtout selon les présidents de CSE. L'écart d'appréciation est fort au sein d'une même entreprise, confirmant la divergence de point de vue sur ce qui relève de la négociation ou de l'accord collectif.

### Les moyens du CSE

Pour assurer ses missions, les membres du CSE ou de la CSSCT doivent être formés à la santé, sécurité et aux conditions de travail, procéder à des inspections sur le sujet et se réunir et procéder à des enquêtes en cas d'événements graves.

Selon l'enquête, les formations sont fréquemment mises en œuvre, mais essentiellement sur le socle minimal de 3 jours. Elles abordent des thèmes variés mais souvent peu connus des présidents qui hésitent pour un certain nombre à se prononcer sur un éventuel renouvellement de la formation, quand les secrétaires sont plutôt partagés. Les formations sont globalement jugées adaptées aux risques présents dans l'entreprise.

Les inspections sont une autre prérogative obligatoire du CSE mais, selon les interlocuteurs, la moitié des instances seulement y a eu recours et pour moitié d'entre elles, elles semblent déboucher sur de nouvelles

actions de prévention.

Présidents et secrétaires déclarent que les réunions et enquêtes du CSE à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un danger grave et imminent se font dans la majorité des cas et qu'elles sont même parfois systématiques quelle que soit la gravité de l'événement. Pour autant, près de 4 entreprises sur 10 n'y procèdent jamais. L'existence d'une CSSCT du point de vue des présidents et la formation des membres du CSE ou de la CSSCT du point de vue des secrétaires augmentent la propension à se réunir et à enquêter.

Enfin, le recours au droit d'alerte ou à une expertise extérieure semble avoir été mobilisé que très rarement dans les douze mois ayant précédés l'interrogation des présidents et secrétaires du CSE.



## Sommaire

Synthèse .....	2
Table des illustrations .....	8
Table des abréviations .....	9
Introduction .....	10
<b>I. Les entreprises et la mise en place de leur CSE .....</b>	<b>17</b>
A. Un déploiement des CSE au-delà de 2020 .....	17
B. La transition entre anciennes instances et CSE dans la continuité sauf pour le nombre de sièges et d'heures déléguées .....	18
C. Peu d'accords d'entreprise sur le fonctionnement du CSE.....	19
1. Une minorité d'accords d'entreprise sur les consultations récurrentes obligatoires.....	19
2. Une minorité encore plus faible d'accords d'entreprise sur les consultations ponctuelles .	20
3. Avec ou sans accord, les délais de consultation sont variables mais jugés suffisants .....	20
<b>II. La prise en charge des questions de santé-sécurité au travail lors des consultations du CSE 21</b>	
A. Une mise à disposition variable des documents et un débat occasionnel lors des consultations sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi mais un avis positif des suites .....	21
B. Un volet santé présent mais peu étayé pour les consultations ponctuelles sur les projets de l'entreprise et un avis mitigé sur les suites .....	22
<b>III. Les appuis au CSE sur les questions de santé-sécurité au travail prévus par la loi .....</b>	<b>24</b>
A. Une mise en place réduite des CSSCT et des représentants de proximité et des différences de point de vue sur certaines missions .....	24
1. Les CSSCT pas encore majoritaires dans les entreprises .....	24
2. Les CSSCT bien identifiées sur le volet santé-sécurité même si des zones de flou demeurent sur les missions .....	24
3. Un très faible recours à des représentants de proximité.....	26
4. Des nuances sur le rôle des représentants mis en place.....	27
B. La présence occasionnelle du médecin du travail au CSE mais des sollicitations par les présidents.....	28
<b>IV. Le CSE et la prévention des risques professionnels.....</b>	<b>29</b>
A. Le CSE est plutôt contributeur à l'évaluation des risques et au plan d'action mais le passage à l'action est surtout mis en évidence par les présidents.....	29
B. Peu de négociations sur la prévention des risques à l'origine du CSE.....	31
<b>V. Les moyens du CSE pour exercer sa mission.....</b>	<b>32</b>
A. Un socle de formation des membres du CSE et de la CSSCT conforme au seuil minimal, des thèmes variés et adaptés.....	32

B. Un recours variable aux autres moyens dévolus par la réglementation .....	33
1. La moitié des CSE mènent des inspections en matière de santé-sécurité .....	33
2. Des réunions et enquêtes du CSE suite à un AT, une MP ou une procédure de DGI loin d'être systématiques.....	34
3. L'utilisation du droit d'alerte et le recours à expertise en matière de santé-sécurité et conditions de travail quasi inexistantes.....	35
<b>Conclusion .....</b>	<b>36</b>
<b>QUESTIONNAIRE CSE-SANTE, SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>37</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>51</b>
<b>DERNIERES PUBLICATIONS DU SESE.....</b>	<b>52</b>

## Table des illustrations

### Tableaux

Tableau 1 : Part des représentants du personnel élus sous étiquette syndicale.....	15
Tableau 2 : Thèmes d'information et de consultation du CSE depuis 12 mois.....	19
Tableau 3 : Missions déléguées à la CSSCT.....	22
Tableau 4 : Actions de prévention du CSE.....	26
Tableau 5 : Thèmes de formation du CSE en santé, sécurité au travail.....	31

## Table des abréviations

ANI	Accord National Interprofessionnel
ARA	Auvergne-Rhône-Alpes
AT	Accident du travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CCN	Convention Collective Nationale
CE	Comité d'entreprise ou comité d'établissement
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
DGI	Danger grave et imminent
DP	Délégué du personnel
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DS	Délégué syndical
DUER	Document unique d'évaluation des risques
DUP	Délégation unique du personnel
IRES	Institut de recherche économique et sociale
MP	Maladie professionnelle
OIT	Organisation internationale du travail

## Introduction

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a transformé en profondeur l'organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. La principale transformation, à savoir la mise en place d'instances regroupées en un comité social et économique unique (CSE), et la disparition des comités d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP) et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), doit servir un double objectif « de simplification et de dynamisation du dialogue social<sup>4</sup> » (cf. encadré n° 1 et 2, pages suivantes).

S'agissant de la santé et sécurité au travail, la création du CSE a impliqué des changements dans les prérogatives des instances. Alors que le CHSCT avait pour rôle de « contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs » (ancien article L.4612-1 du code du travail), le CSE doit désormais « promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail » (article L.2312-5). D'une manière générale, le CSE participe à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Le code du travail institue au sein du CSE une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ayant pour mission de traiter les questions de santé et de sécurité au travail et pouvant se voir attribuer, par délégation du comité, tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et sécurité. La mise en place d'une CSSCT est obligatoire dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que dans certains autres établissements (installations nucléaires, sites Seveso...). Elle est facultative dans les autres. Elle peut également être mise en place sur décision de l'inspection du travail notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Des représentants de proximité peuvent par ailleurs être créés par accord collectif (L.2313-7). Dans le silence de la loi, la composition de la CSSCT, ses missions, modalités de fonctionnement et articulations avec le CSE sont définies par l'accord.

Certains moyens sont maintenus, que ce soit la formation des élus, les consultations obligatoires, les inspections ou possibilités d'enquête, le droit d'alerte. D'autres moyens peuvent être réduits, au regard notamment du nombre de membres dédiés spécifiquement à la santé et sécurité, et donc du temps de délégation consacré à ces missions, ou du financement des expertises en cas de projet important. Le CSE détient les prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail et la CSSCT les tient désormais du CSE alors que le CHSCT était une instance indépendante. Ses moyens de fonctionnement sont définis, soit par accord, soit par le règlement intérieur du CSE.

---

<sup>4</sup> Article 2.2.1 de l'étude d'impact du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social du 27 juin 2017

## Encadré n°1 : La santé et la sécurité dans les instances du personnel avant 2017

Les premières instances préfigurant en France la représentation du personnel chargée des questions de santé et sécurité sont mises en place en 1890 dans les mines. Le délégué mineur ou délégué à la sécurité des ouvriers mineurs, est mis en place par la loi du 8 juillet 1890 sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs en raison du contexte très dangereux des mines de charbon. Le texte prévoit de laisser aux mineurs le soin de désigner leurs représentants et fait de ce fait « *pénétrer dans l'entreprise le droit de suffrage* » (HESSE, 1997, p. 214). Leur rôle est de visiter les travaux souterrains des mines, dans le but exclusif d'en examiner les conditions de sécurité pour le personnel qui y est occupé, et, d'autre part, en cas d'accident les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit (article 1<sup>er</sup> de la loi du 8 juillet 1890).

Dans les années 1920 naissent les premiers comités d'hygiène et sécurité d'initiative patronale dans des établissements de la métallurgie de Lorraine. Ces comités reflètent le point de vue « *technique et préventif* » de l'employeur, par opposition au point de vue de l'administration du travail de l'époque qui souhaite « *faire entrer dans la propriété privée industrielle une représentation extérieure syndicale. Au total, à la fin des années 20, moins de 50 comités patronaux sont recensés* » (Cointepas, 2001) et leur nombre augmente faiblement malgré une recommandation<sup>5</sup> de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1929. En parallèle, d'autres comités se créent dans d'autres industries (gaz, électricité, chemin de fer...) avec des représentants issus du personnel et de la direction.

En 1936, en conséquence des grèves générales, apparaissent les délégués du personnel. Les accords de Matignon du 7 juin 1936 prévoient que « *dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, il sera institué deux ou plusieurs délégués ouvriers selon l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires, et des mesures d'hygiène et de sécurité* » (article 5 de l'accord).

En 1940, en pleine seconde guerre mondiale, le gouvernement d'union nationale de Paul Reynaud émet une recommandation par la voie de la circulaire du 1<sup>er</sup> juin 1940 de créer des comités de sécurité dans les établissements de plus de 500 salariés et chantiers de plus de 100 salariés, composés de membres de la direction, du médecin du travail, de représentants du personnel désignés par les délégués du personnel et d'ouvriers et agents de maîtrise désignés par l'employeur. Cette recommandation est transformée en obligation par le régime de Vichy par décret du 4 août 1941.

Le décret n° 47-1430 du 1<sup>er</sup> août 1947 redéfinit les contours de cette instance à l'aune de la création des comités d'entreprise et du régime général de la sécurité sociale en 1945-1946 sous l'égide du Ministre du travail communiste, Ambroise Croizat. Dans l'exposé des motifs de ce décret, il est précisé : « *Les comités s'intitulent désormais comités d'hygiène et de sécurité et constituent une commission spéciale du comité d'entreprise* » ; « *le nombre de représentants du personnel est augmenté et varie selon l'importance de l'établissement. Leur désignation est effectuée par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel.* »

<sup>5</sup> Recommandation n°31 de l'OIT sur la prévention des accidents du travail du 21 juin 1929

La loi n°73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail associe le comité d'entreprise « à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spéciale » dans les entreprises de plus de 300 salariés. La commission d'amélioration des conditions de travail est née.

En 1982 est né de la fusion de ces deux commissions le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises de plus de 50 salariés (loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dite quatrième loi Auroux). Cette instance est désormais indépendante du comité d'entreprise et a pour « mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail » (article L.236-2 du code du travail de 1982). La circulaire d'application de cette loi précise dans son préambule que « la loi du 23 décembre 1982 en créant une institution unique, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a voulu corriger les dysfonctionnements que provoquait dans la situation antérieure le partage des compétences entre les anciens comités d'hygiène et de sécurité et les commissions d'amélioration des conditions de travail » (circulaire du 25 octobre 1983). Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions du CHSCT.

Entre 1982 et 2017 le législateur a complété les prérogatives du CHSCT en lui confiant de nouveaux sujets :

- la santé mentale : le terme santé devient santé physique et mentale par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le harcèlement moral est également introduit ;
- la pénibilité au travers de l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés via l'adaptation et l'aménagement des postes de travail (loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

## **Encadré n°2: le Comité social et économique et la santé – sécurité au travail**

Jusqu'en 2017, le dialogue social en entreprise s'organisait simultanément au sein de trois instances représentatives du personnel, respectivement habilitées à traiter les réclamations individuelles (délégués du personnel), à consulter les salariés sur l'organisation, le fonctionnement et les projets de l'employeur (comité d'entreprise), à traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Le législateur a considéré que cette coexistence « conduit à une stratification/complexification des instances et à une forme d'ossification du dialogue social aboutissant à un fonctionnement cloisonné d'institutions » (article 2 I.1 de l'étude d'impact du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social du 27 juin 2017). Les employeurs avaient

la possibilité de regrouper les trois instances depuis 2016, par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 300 salariés<sup>6</sup> ou par accord majoritaire dans les entreprises de 300 salariés et plus<sup>7</sup>. « *La généralisation du recours à une instance fusionnée, [...] outil de simplification et de dynamisation du dialogue social, passe nécessairement par des modifications législatives* » (article 2 2.1 de l'étude d'impact).

L'objectif poursuivi par la fusion obligatoire des instances est « *de privilégier la finalité de la représentation à sa structure en faisant le pari que cette finalité sera mieux portée par une instance fusionnée que par la juxtaposition d'instances dont l'articulation des compétences respectives est devenue de plus en plus complexe. Le cloisonnement est au demeurant de moins en moins pertinent au regard de la nature de plus en plus globale des enjeux à traiter. De surcroît, l'entreprise pourra adapter sa composition ou accentuer la spécialisation de certains de ses membres, par exemple au sein de commissions ad hoc.*» (article 2 2.2 de l'étude d'impact).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devaient être dotées de cette nouvelle instance fusionnée. De manière générale, le CSE est chargé de porter les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail. En matière de santé et sécurité, il contribue à leur promotion ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés plus particulièrement, le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies et d'aménagements importants 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 notamment sur l'aménagement des postes de travail.

(Articles L.2311-1 à L.2317-2 du code du travail)

---

<sup>6</sup> Article 13 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, décret d'application n°2016-345 du 23 mars 2016

<sup>7</sup> Article 14 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, décret d'application n°2016-346 du 23 mars 2016

La présente étude est réalisée à la suite d'une demande du pôle Travail de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes en lien avec le comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT). Elle a pour objet une analyse de l'approche des sujets de santé au travail par les nouvelles instances de représentation du personnel, les comités sociaux économiques (CSE) de la région. Elle a notamment pour finalité de travailler avec les organisations salariales et patronales pour accompagner les CSE dans l'appropriation de cette mission.

Elle a pour objectif d'éclairer les acteurs régionaux de la prévention des risques professionnels sur les modalités pratiques suivant lesquelles les entreprises de 50 à 299 salariés ayant leur siège social en Auvergne-Rhône-Alpes ont organisé la prise en charge des questions de santé et sécurité au travail par les CSE, et de la manière dont cette instance représentative du personnel exerce effectivement cette compétence. Il s'agit de décrire la réalité du fonctionnement des CSE en matière de santé et sécurité au travail et l'impact de la transition des anciennes instances de représentation du personnel (CE / DP/ CHSCT) vers les CSE.

L'étude a été réalisée au moyen d'une enquête menée par un même questionnaire auprès de présidents et secrétaires de CSE (cf. encadré n°3). Bien que les questions soient plutôt factuelles, il existe des écarts parfois significatifs entre les réponses des présidents et secrétaires de CSE au sein de la même entreprise.

Les résultats portent sur les points suivants :

- Les entreprises et la mise en place de leur CSE (1)
- La prise en charge des questions de santé/sécurité au travail lors des consultations du CSE (2)
- L'appui au CSE sur les questions de santé et sécurité au travail (3)
- Le CSE et la prévention des risques professionnels (4)
- Les moyens du CSE pour exercer sa mission (5)

### **Encadré n°3 : Méthodologie**

#### Champ de l'enquête :

L'étude est fondée sur une enquête réalisée entre février et avril 2022 auprès des présidents et des secrétaires des CSE (ou leurs représentants) des entreprises de 50 à 299 salariés dont le siège social est situé dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. L'établissement auquel appartiennent présidents ou secrétaires peut avoir un effectif inférieur à 50 salariés mais l'effectif de l'entreprise dans son ensemble correspond bien au champ déterminé. Plusieurs entreprises peuvent appartenir au même groupe avec chacune leur CSE. Dans ce cas, une seule entreprise est retenue dans le champ de l'enquête.

#### Stratification de la base de données :

Afin d'établir le plan de sondage et de permettre de pondérer les résultats, une stratification de la base de données initiale de 2281 établissements issus de l'appariement entre le répertoire SIRENE de l'INSEE et de l'applicatif WIKI'T du Ministère du travail a été construite à partir de deux critères, la taille de l'établissement et son secteur d'activité.

#### Taille de l'établissement :

- Moins de 150 salariés
- 150 à 299 salariés.

#### Secteurs d'activité :

- Agriculture, sylviculture, pêche
- Industrie manufacturière, industries extractives et autres
- Construction
- Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration
- Services
- Administration publique, enseignement, santé et action sociale

#### Mode de collecte des données :

L'enquête s'est réalisée au moyen d'un questionnaire unique auprès des présidents et secrétaires de CSE. Elaboré par le service étude, statistique et évaluation de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, il a été validé par le pôle Travail après échange avec le CROCT, puis administré par un prestataire. Il est divisé en plusieurs parties (cf. p39). Une première partie porte sur les caractéristiques de l'établissement et la transition entre anciennes et

nouvelle instance. Une deuxième porte sur les acteurs accompagnant le CSE en interne : la CSSCT et les représentants de proximité. Les informations et consultations du CSE et leur processus sont interrogés dans une troisième partie. La formation des élus au CSE est abordée dans une quatrième partie. Enfin, la dernière partie porte sur la façon dont le CSE use de ses attributions.

#### Réponses collectées :

426 réponses ont été collectées, 202 des présidents ou leur représentant et 224 des secrétaires ou leur représentant. 80% des réponses des présidents et 49% de celles des secrétaires ont été collectées en ligne. Le reste a été collecté par téléphone. Au total, cela représente respectivement un taux de réponse de 9% et de 10% par rapport à la base exhaustive fournie par la DREETS au prestataire. Le redressement statistique opéré rend l'échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises de la base.

#### Fiabilité et présentation des résultats :

Les résultats présentés sont ceux qui sont significatifs d'un point de vue statistique. Les liaisons entre les variables et leur niveau de significativité ont été mesurées à partir du test du  $\chi^2$  et de la statistique associée du V de Cramer. Ce test permet de déterminer si deux variables sont dépendantes, c'est-à-dire si les modalités de l'une conditionnent les modalités de l'autre. L'absence de mention de résultats équivaut à un manque de significativité ou à un effectif trop faible pour une interprétation.

## **A L'ATTENTION DU LECTEUR :**

*Les résultats sont généralement présentés sous forme d'une fourchette d'un pourcentage de réponses : le pourcentage de réponses des présidents est systématiquement cité en premier et celui des secrétaires en second. Un seul pourcentage est cité si les réponses sont identiques ou très proches. Près d'1/4 des présidents et secrétaires appartiennent à la même entreprise ; leurs points de vue, convergents, différents ou divergents, ont été spécifiés autant que faire se pouvait.*

### **I. Les entreprises et la mise en place de leur CSE**

Dans cette première partie, sera abordée la place que prend le dialogue social dans l'installation des CSE pour définir leur périmètre et leur fonctionnement lors des consultations. Par ailleurs, la configuration de la nouvelle instance sera comparée à celle des anciennes pour mettre en évidence les éventuelles évolutions.

#### **A. Un déploiement des CSE au-delà de 2020**

En dépit d'une date limite fixée au 31 décembre 2019 pour instaurer les CSE, le déploiement des nouvelles instances de représentation du personnel s'est poursuivi en 2020. Une précédente enquête menée par la DREETS indiquait qu'à l'automne 2020, 78% des entreprises ayant leur siège social en région disposaient d'un CSE<sup>8</sup>. Cette proportion était sensiblement identique dans la tranche des entreprises de 50 à 299 salariés (77%). Ceci s'inscrivait dans un contexte de crise sanitaire ayant entraîné cette année-là un confinement de la population française et un fort développement du chômage partiel pouvant ralentir le processus.

Au 1er trimestre 2022, selon les interlocuteurs, la majeure partie des entreprises de 50 à 299 salariés ayant leur siège social en région et dotées d'un CSE comprennent un seul établissement (68 à 75%). Les autres entreprises sont dotées de plusieurs établissements couverts par un CSE ou d'établissements distincts couverts par un CSE central et un CSE d'établissement.

Il y a un écart d'appréciation entre présidents et secrétaires de l'instance sur le mode de création du CSE dans ces entreprises à établissements distincts. Selon les présidents, la liste des établissements distincts a été fixée par décision unilatérale de l'employeur dans une large majorité des cas suite à l'échec des négociations (73%) et plus rarement par un accord avec un délégué syndical ou à défaut le CSE (27%). La création du CSE fait suite à la signature d'un accord selon les secrétaires dans la moitié des cas (48%) et à une décision unilatérale dans les autres cas.

---

<sup>8</sup> Graff Didier, « L'anticipation du risque d'inaptitude dans les entreprises de 50 salariés et plus d'Auvergne-Rhône-Alpes : de la détection à la prévention », DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2021

## B. La transition entre anciennes instances et CSE dans la continuité sauf pour le nombre de sièges et d'heures déléguées

Quel que soit le mode de fixation de la liste des établissements distincts, leur nombre est souvent resté le même lors de la transition du CE vers le CSE (84% - 88%), en dépit du critère d'autonomie de gestion du responsable d'établissement applicable pour déterminer ce qu'est un établissement distinct dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur (article L2313-4 du code du travail).

Tous établissements confondus, environ 9 entreprises de 50 à 299 salariés dotées d'un CSE sur 10 disposaient auparavant de toutes les anciennes instances de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT). Une délégation unique du personnel avait également été fréquemment mise en place (73% des cas). Elle était souvent composée d'un CE, de DP et du CHSCT (2 fois sur 3).

Dans un peu plus de la moitié des entreprises, les représentants du personnel de ces anciennes instances n'avaient pas d'étiquette syndicale (51% – 56%). La configuration la plus fréquente du mandat des nouveaux élus au CSE est la même (dans 54% – 46% des entreprises, aucun élu n'en possède une). Les entreprises n'ayant aucun élu syndiqué ont donc couramment conservé cette configuration au sein du CSE (89% - 94% des cas). De même pour celles dont les élus étaient tous syndiqués (81% – 83% des cas). En grande majorité, les entreprises, aussi bien du point de vue des présidents que des secrétaires, ont donc reproduit la même configuration.

**Tableau 1**  
**Part des représentants du personnel élus sous étiquette syndicale**

Ancienne instance CSE	Tous	Certains	Aucun
Tous	81% -75%	17%-13%	2%-12%
Certains	19%-11%	73%-70%	8%-19%
Aucun	4%-0%	7%-7%	89%-93%

champ: Entreprises de 50 à 299 salariés en région Auvergne-Rhône-Alpes dotées d'un CSE  
lecture: 81% des entreprises dont les représentants du personnel étaient tous élus sous étiquette syndicale dans les anciennes instances selon les présidents de CSE et 75% selon les secrétaires de CSE ont des représentants du personnel au CSE tous élus sous étiquette syndicale.

source: DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

L'éventuel mandat antérieur de chaque élu du CSE est plus difficile à déterminer pour les présidents ou secrétaires de CSE. On peut dire cependant approximativement qu'entre la moitié et les deux tiers des entreprises ont un ou plusieurs élus au CSE qui étaient précédemment élus DP (48% – 56%), au CE (52% – 64%) ou membres de CHSCT (49% – 60%). Seules 12% à 14% des entreprises ont des membres de CSE sans aucun mandat antérieur.

Le nombre de sièges et d'heures individuelles de délégation des élus au CSE retenu dans le protocole pré-

électoral est très souvent celui prévu par défaut par le code du travail en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise (91%-82%) (92%-87%) (cf. encadré ci-après). Cependant, le nombre de sièges et d'heures de délégation cumulés des instances précédentes étaient bien souvent supérieures entre 2008 et 2018 du fait de la loi. Le nombre de sièges est donc systématiquement en baisse (jusqu'à la moitié environ dans les entreprises dépourvues auparavant de DUP). Le nombre d'heures de délégation est en hausse pour les entreprises pourvues de DUP et les entreprises de 200 salariés et plus dépourvues de DUP auparavant. Il est en baisse dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues alors de DUP. <sup>9</sup>

#### **Encadré n°4 : Sièges et heures de délégation**

Avant l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 :

Entreprises de 50 et 299 salariés : selon l'effectif de l'entreprise, 8 à 16 titulaires et 96 à 225 heures annuelles de délégation (en cumulant CE + DP + CHSCT, hors DUP) ou 5 à 12 titulaires et 65 à 228 heures annuelles de délégation (DUP).

Après l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 :

Entreprises de 50 et 299 salariés : selon l'effectif de l'entreprise, 4 à 11 titulaires et 216 à 264 heures annuelles de délégation au CSE.

### **C. Peu d'accords d'entreprise sur le fonctionnement du CSE**

#### **I. Une minorité d'accords d'entreprise sur les consultations récurrentes obligatoires**

Les consultations récurrentes obligatoires du CSE portent sur 3 thèmes : la politique sociale, conditions de travail et d'emploi, les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise (Articles L2312-17 et L2312-22 du code du travail).

L'existence d'un accord d'entreprise sur ce type de consultation apparaît comme peu fréquente, du point de vue des interlocuteurs (22% - 39%). On note que l'écart entre présidents et secrétaires est important (17 points). Il peut y avoir une difficulté au sein du CSE à discerner ce qui relève d'un accord puisqu'*au sein de la même entreprise*, 18% des présidents estiment qu'un accord existe contre 35% des secrétaires de CSE.

Au-delà de cette différence, les secrétaires de CSE indiquent qu'un accord d'entreprise est plus souvent signé lorsque le CSE succède à un CHSCT (42% contre 18% sans CHSCT pré existant.).

<sup>9</sup> Malette des ordonnances Macron, Tableau comparatif CSE, [https://www.fnas.net/img/JE2019\\_OrdonnancesMacron\\_Tableau.pdf](https://www.fnas.net/img/JE2019_OrdonnancesMacron_Tableau.pdf)

Lorsque les interlocuteurs indiquent qu'un accord a été signé, celui-ci précise très souvent le nombre de réunions annuelles (89% – 80%). Dans ce cas, le CSE se réunit au moins 6 fois par an conformément à la loi (article L2312-19 du code du travail) (49% - 54%) et même plus la plupart du temps. L'accord précise également souvent la périodicité, le contenu et les modalités des consultations (86% – 69%). La périodicité de consultation fixée par accord est très souvent annuelle sur chacun des trois thèmes (80% à 90%). Enfin, l'accord fixe souvent la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations (70% – 67%). Les délais dans lesquels les avis sont rendus sont moins souvent prévus (59% - 51%).

## 2. Une minorité encore plus faible d'accords d'entreprise sur les consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles du CSE portent sur les cas suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Opération de concentration ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

(Article L.2312-37 du code du travail)

Les accords d'entreprise sur les consultations ponctuelles du CSE sont encore plus rares que les consultations récurrentes obligatoires, du point de vue des présidents et secrétaires (10% - 23%). L'écart entre présidents et secrétaires se retrouvent une fois encore *au sein de la même entreprise*. 7% des présidents de CSE déclarent l'existence d'accords dans ce cadre, contre 25% des secrétaires de CSE.

Toutefois, lorsqu'ils existent, ces accords fixent essentiellement le contenu des informations et consultations ponctuelles (81%). Les modalités de ces consultations (53% – 69%) et les délais dans lesquels les avis doivent être rendus sont un peu moins souvent inclus (64% - 59%).

## 3. Avec ou sans accord, les délais de consultation sont variables mais jugés suffisants

Les consultations ponctuelles, comme celles plus récurrentes, du CSE interviennent en moyenne dans des délais inférieurs à 15 jours dans la moitié des entreprises (50% - 45%) indépendamment de l'existence ou non d'un accord fixant ces délais. Toutefois, les délais varient selon la part de membres du CSE syndiqués ou la présence d'un délégué syndical (DS) dans l'entreprise. Ainsi, le délai est supérieur à 15 jours pour les 2/3 des entreprises où les membres du CSE sont tous syndiqués.

Les délais sont jugés suffisants par une nette majorité des présidents et secrétaires de CSE (91% - 75%). *Au sein de la même entreprise*, l'appréciation est positive mais plus modérée pour les secrétaires de CSE (98% - 67%).

## **II. La prise en charge des questions de santé-sécurité au travail lors des consultations du CSE**

Cette partie est consacrée à la façon dont les CSE traitent le sujet de la santé-sécurité et des conditions de travail lors des consultations obligatoires et récurrentes ou lors des consultations ponctuelles sur des sujets qui peuvent avoir une incidence en la matière.

### **A. Une mise à disposition variable des documents et un débat occasionnel lors des consultations sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi mais un avis positif des suites**

En amont des consultations récurrentes sur la politique sociale de l'entreprise, les informations transmises aux membres du CSE comportent un volet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail plutôt occasionnellement (58% - 44%), plus rarement de façon systématique (35% - 38%) sauf en cas d'accord existant et selon les secrétaires de CSE (49% contre 36% pour les présidents). Par ailleurs, ce sujet est débattu en réunion plutôt occasionnellement (53% - 47%).

Lors des consultations récurrentes sur la politique sociale de l'entreprise, un rapport 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 est systématiquement présenté au CSE dans plus de la moitié des cas (58% – 56%), sinon occasionnellement. D'après les secrétaires de CSE, dans les entreprises où un accord encadre ces consultations, le rapport écrit est encore plus systématiquement présenté (71% contre 45% sans accord).

Un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail avec la liste détaillée des mesures prévues est systématiquement présenté à cette occasion dans moins de la moitié des entreprises (43% – 48%). Il ne l'est jamais dans certaines entreprises, deux fois plus souvent aux yeux des secrétaires de CSE (10% - 21%). Les secrétaires de CSE déclarent une fois encore que le programme de prévention est plus systématiquement présenté au CSE en cas d'accord existant (61% contre 39% sans accord).

Pour les présidents de CSE, les consultations sur la politique sociale de l'entreprise sont réalisées selon une périodicité adaptée et accompagnée d'informations suffisantes, même si le volet santé-sécurité et conditions de travail n'est pas systématiquement inclus. Les secrétaires de CSE partagent globalement cet avis positif sur la périodicité mais sont plus nuancés sur la qualité des informations. Lorsqu'il n'y a pas de communication de documents préparatoires aux consultations, la moitié d'entre eux estiment que l'information est insuffisante.

De même, les débats occasionnels sur le volet SST en séance n'empêchent pas présidents et secrétaires de CSE de considérer qu'il y a une prise en compte de l'avis du CSE (de 88% à 94%) et la mise en place de mesures concrètes dans l'entreprise (de 77% à 80%). Les secrétaires de CSE sont plus réservés sur le sujet lorsque le débat est absent. La moitié d'entre eux considèrent alors que l'avis du CSE n'est pas pris en compte et qu'aucune mesure concrète n'est prise.

## B. Un volet santé présent mais peu étayé pour les consultations ponctuelles sur les projets de l'entreprise et un avis mitigé sur les suites

Les informations et consultations ponctuelles sur les projets de l'entreprise sont jugées réalisées à chaque fois que nécessaire dans une nette majorité des cas (91% – 76%). On note cependant une nette différence entre présidents et secrétaires de CSE, qui plus est au sein de la même entreprise (98% - 63%).

Lors des 12 derniers mois qui ont précédé l'enquête, l'information ou la consultation ponctuelle du CSE la plus fréquente concernant les projets de l'entreprise a porté sur les modifications de l'organisation de l'entreprise (71% – 64%). Suivent les investissements significatifs (66% – 61%) et les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs (61% – 62%). Les mesures prises en vue de prévenir la désinsertion professionnelle pour raison de santé ou pour aménager des postes de travail ont fait l'objet d'une consultation dans un tiers des entreprises. Présidents et secrétaires de CSE se rejoignent sur le fait que l'existence d'un accord sur les consultations ponctuelles augmente significativement le recours à la consultation sur l'ensemble des thèmes. Les conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail ont été abordées dans le cadre de ces consultations au moins une fois dans presque toutes les entreprises.

**Tableau 2**  
**Thèmes d'information et consultation du CSE depuis 12 mois**

	selon les présidents	selon les secrétaires
Mesures affectant le volume ou la structure des effectifs	61%	62%
Politique de recrutement des jeunes, des femmes ou des travailleurs handicapés	53%	57%
Recours à la sous-traitance sur site	23%	26%
Modifications de l'organisation de l'entreprise	71%	64%
Investissements significatifs (locaux, équipements)	66%	61%
Introduction de nouvelles technologies ou procédés de travail	47%	48%
Mesures prises en vue de prévenir la désinsertion professionnelle pour raisons de santé ou pour l'aménagement des postes de travail	30%	35%
rien de tout cela	12%	14%

champ: Entreprises de 50 à 299 salariés en région Auvergne-Rhône-Alpes dotées d'un CSE

lecture: 61% des présidents de CSE et 62% des secrétaires de CSE déclarent que les entreprises ont informé ou consulté le CSE sur les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs lors des 12 derniers mois

source: DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Toutefois, le recours par le CSE à une expertise extérieure (article L2315-78 du code du travail) sur ces thèmes d'information et de consultation est minoritaire (20% au moins une fois) et l'avis du service de santé au travail est sollicité seulement dans plus d'un cas sur trois (35% - 39%). Ce dernier est sollicité une fois sur deux en cas de consultation sur des mesures de prévention de la désinsertion professionnelle et d'aménagement de poste. Les documents soumis à ces consultations ponctuelles incluent peu souvent une étude d'impact (jamais dans 62% - 75% des cas). Quand l'étude d'impact existe, le CSE y est associé plutôt occasionnellement (dans 75% – 55% des cas).

Ce n'est que dans un peu plus de la moitié des entreprises que ces informations/consultations sont suivies systématiquement d'une prise en compte de l'avis du CSE (57% – 53%) et de mesures concrètes (56% - 54%) dans l'entreprise. Dans les autres entreprises, ces deux aspects sont plus occasionnels. La prise en compte de l'avis du CSE et l'application de mesures concrètes suite à ces consultations ponctuelles d'ordre général sont donc nettement inférieures à ce qui est réalisé lors des consultations récurrentes sur la politique sociale et les conditions de travail (cf. page 23).

### **III. Les appuis au CSE sur les questions de santé-sécurité au travail prévus par la loi**

Pour appuyer le CSE dans ses missions de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, deux leviers peuvent être activés par délégation : une commission sur la santé, sécurité et les conditions de travail (CSSCT) et des représentants de proximité. A cela s'ajoute l'appui extérieur du service de prévention de santé au travail. Cette partie aborde le recours à ces appuis possibles et pour les deux premiers, les missions qui leur sont octroyées.

#### **A. Une mise en place réduite des CSSCT et des représentants de proximité et des différences de point de vue sur certaines missions**

##### **1. Les CSSCT pas encore majoritaires dans les entreprises**

La CSSCT est une commission issue du CSE non obligatoire dans les entreprises de 50 à 299 salariés qui peut être créée par accord. Elle se voit confier par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail sauf en matière de consultations ou de recours à un expert (article L2315-38 du code du travail). Ses modalités de mise en place sont également fixées par accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur (articles L2315-41 à 44 du code du travail).

Dans la plupart des entreprises, les interlocuteurs déclarent qu'il n'y a pas de CSSCT (65% - 56%), mais des temps ou réunions spécifiques sont organisés sur les sujets ayant trait à la santé et aux conditions de travail au sein du CSE (97% - 87%).

Plusieurs facteurs augmentent la propension des CSE à se doter d'une CSSCT. La présence d'un DS dans l'entreprise, nécessaire pour la signature d'un accord fixant les modalités de sa mise en place, est un premier facteur facilitant la mise en place d'une CSSCT. Selon les présidents de CSE, 45% des entreprises pourvues d'un DS ont une CSSCT contre 24% en son absence ; elles sont même majoritaires à en avoir une selon les secrétaires de CSE (59% contre 40%).

Le fait qu'il y ait un ou plusieurs anciens membres de CHSCT parmi les élus au CSE en est un deuxième. Dans ce cas, environ la moitié des entreprises ont une CSSCT (47% - 50%). Enfin, le taux de syndicalisation des membres du CSE est lié à l'existence de la CSSCT. Ainsi, lorsque tous les membres sont syndiqués, 49% des entreprises selon les présidents, et 58% selon les secrétaires ont une CSSCT.

##### **2. Les CSSCT bien identifiées sur le volet santé-sécurité même si des zones de flou demeurent sur les missions**

Si 14% des présidents et 27% des secrétaires de CSE ignorent le mode de création des CSSCT existantes, la majorité de ceux qui s'expriment indique que c'est par un accord d'entreprise (83% – 86%). On retrouve cette difficulté à identifier ce qui correspond ou non à un accord.

Le nombre de membres à la CSSCT a un socle minimal prévu par la loi qui est de 3 membres. C'est ce qu'ont retenu la moitié des entreprises selon les présidents de CSE (49%) et le tiers selon les secrétaires (35%). Globalement, il dépasse rarement 6. Il y a bien des heures déléguées à ses membres, mais pas mal d'incertitude sur leur nombre ; en effet, 33% des présidents et 39% des secrétaires de CSE ont été dans l'incapacité de l'évaluer. Les membres de la CSSCT bénéficient de moyens spécifiques (69% – 83%) et se réunissent plutôt une fois par trimestre (52% – 54%).

Différentes missions en matière de santé et sécurité au travail sont dévolues aux CSSCT par l'accord collectif ou, par défaut, la décision unilatérale de l'employeur connue des membres. Les missions les plus fréquentes sont l'analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition aux facteurs de risques (86% – 80%) et les enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) ou événements graves (88% – 85%). Les autres missions sont confiées ou connues dans des proportions différentes selon le point de vue des présidents ou des secrétaires de CSE, *y compris dans la même entreprise*. Les seconds énumèrent souvent un éventail de missions plus large à la CSSCT. Les inspections périodiques sont confiées à la CSSCT dans 68% des cas selon les secrétaires de CSE et 48% selon les présidents. On note par ailleurs que ces derniers envisagent moins souvent que les secrétaires de CSE la prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes comme une mission de la CSSCT (51% contre 70%). Il en est de même de la contribution à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (54% contre 68%) ou du recours au droit d'alerte (63% contre 73%). Ils mettent davantage en avant la préparation des consultations du CSE (72%).

**Tableau 3**  
**Missions déléguées à la CSSCT**

	selon les présidents de CSE	selon les secrétaires de CSE
Analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition aux facteurs de risque	86%	80%
Enquêtes en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou événement grave	88%	85%
Inspections périodiques	48%	68%
Droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent ou d'atteinte aux droits des personnes	63%	73%
Prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes	51%	70%
Contribution à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées	54%	68%
Préparation des consultations du CSE sur les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail	72%	65%
Autres	6%	6%

champ: Entreprises de 50 à 299 salarié en région Auvergne-Rhône-Alpes dotées d'un CSE

lecture: 86% des présidents de CSE et 80% des secrétaires de CSE identifient l'analyse des risques professionnels

et des effets de l'exposition aux facteurs de risque comme une mission de la CSSCT

source: DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

### 3. Un très faible recours à des représentants de proximité

Par voie d'accord, peuvent être mise en place des représentants de proximité membres du CSE ou désignés par lui (article L2313-7 du code du travail). Il fixe leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

D'après Annabelle Chassagneux (intervenante en santé au travail) et Catherine Jordery-Allemand (experte CHSCT), le contact avec le travail réel via des relais qui puissent appréhender l'activité des salariés et rendre compte des difficultés auxquelles ils sont confrontés est une priorité pour les élus du CSE<sup>10</sup>. Pour cela, il est possible de mettre en place par voie d'accord collectif des représentants de proximité (article L2313-7 du code du travail). Cet accord peut définir leur nombre, leurs attributions, notamment en matière de santé, sécurité et de conditions de travail, leur modalité de désignation et de fonctionnement.

Pourtant, un certain nombre de présidents et secrétaires de CSE ne connaissent pas la nouvelle fonction de représentants de proximité (25% – 28%). Ceux qui en ont connaissance déclarent par ailleurs qu'elle est très peu souvent mise en place, avec ou sans compétence en santé au travail (13% – 17%). En présence d'un DS en entreprise ou lorsque d'anciens membres d'une DUP compose le CSE ou encore lorsque ses membres ont une étiquette syndicale, les secrétaires de CSE connaissent plus souvent la fonction de représentant de proximité, mais cela n'augmente pas pour autant le recours par le CSE à celle-ci.

Du fait de la suppression des délégations du personnel et du peu de représentants de proximité en remplacement,

<sup>10</sup> Chassagnieux Annabelle, Jordery-Allemand Catherine, « Le comité social et économique entre en scène », Santé et Travail n°109, janvier 2020, p 23.

le traitement des réclamations individuelles et collectives et des conditions de travail peuvent être mises à mal en l'absence de proximité avec les établissements distincts. C'est ce qu'estiment Frédéric Lerais et Kevin Guillas-Cavan de l'institut de recherches économiques et sociales (IRES) : « Les moyens de porte-parolat semblent être réduits et parfois mal considérés par les directions. Et la fin de la proximité va dans ce sens. La perte de la proximité signifie aussi un accès plus distant des élus aux salariés. Ce phénomène n'est pas nouveau, il ressort des nombreuses modifications de la représentation des salariés à travers la succession de lois qui touchent le dialogue social depuis une quinzaine d'années. Toutefois ce phénomène semble fortement accentué avec les dernières modifications législatives liées aux ordonnances de 2017.... Cette évolution (fin des DP et perte des capteurs locaux), que l'on pressent, pose la question de la fin possible des réclamations individuelles et collectives. La fin pouvant aussi dire que les réclamations sont expédiées lors de réunions trop encombrées...»<sup>11</sup>. Dans d'autres cas un peu moins défavorables, « des déplacements de rôle sont observés, par exemple en ce qui concerne les DS, se positionnant par la force des choses dans une démarche de captation des signaux du terrain »<sup>12</sup>.

#### 4. Des nuances sur le rôle des représentants mis en place

La première raison avancée pour la mise en place malgré tout de représentants de proximité avec une compétence en santé au travail est bien ce maintien d'une proximité des élus avec les salariés (62% - 61%), plutôt que les risques liés à la nature de l'activité de l'entreprise (22%-34%), l'effectif important de celle-ci (9%-25%) ou tout autre raison (22% -17%).

Par ailleurs, la préconisation d'améliorations pour l'organisation du travail et la qualité de vie au travail arrivent largement en tête de leurs attributions selon les présidents et les secrétaires de CSE (95% – 78%). Pour le reste, la vision de leurs attributions n'est pas ordonnée de la même façon. Le fait de jouer un relai en matière de présentation de réclamations individuelles ou collectives des salariés vient en deuxième position pour les secrétaires de CSE (66%) mais est bien moins attendu par les présidents (51%). Ceux-ci attendent davantage un avis sur les aménagements de poste (83% contre 61%) ou sur une réalisation/participation aux enquêtes suite à un accident du travail, un droit d'alerte ou sur des visites en santé-sécurité et conditions de travail (62%). Ces dernières sont moins identifiées par les secrétaires de CSE (48%).

Les réponses sur leur mode de désignation diffèrent entre les présidents et les secrétaires. Ils sont majoritairement issus du CSE selon les secrétaires (61%) et tantôt membres du CSE, tantôt désignés par lui selon les présidents (47% contre 53%). Les membres désignés par la CSE sont bien souvent sans crédit d'heures (73%

---

<sup>11</sup> Lerais Frédéric, Guillas-Cavan Kevin, « Quel dialogue social après les ordonnances de 2017 ? », IRES, décembre 2021, p136

<sup>12</sup> Ibid. p 138

– 60%), ni budget de fonctionnement (68% – 85%) et les moyens de fonctionnement sont minces, voire inexistant (34% - 48%).

## **B. La présence occasionnelle du médecin du travail au CSE mais des sollicitations par les présidents**

Le médecin du travail peut assister aux réunions de CSE ou de la CSSCT portant sur la santé, sécurité et conditions de travail.

Quand le médecin du travail participe aux réunions du CSE portant sur la santé sécurité, sa présence est bien plus occasionnelle (50% – 41%) que systématique (14% - 11%). L'absence totale du médecin du travail n'est pas négligeable et constitue même la situation la plus courante selon les secrétaires de CSE (36% - 48%).

La participation du médecin du travail est plus récurrente dans les entreprises où les membres du CSE ou de la CSSCT sont par ailleurs formés en matière de santé, sécurité et conditions de travail (69% - 56% contre 50% - 38%).

Dans les CSE ayant succédé à un CHSCT, la présence du médecin du travail est également plus fréquente selon les secrétaires de CSE (59% contre 27% sans CHSCT préexistant) mais reste majoritairement occasionnelle.

Selon les secrétaires de CSE, la présence du médecin du travail aux réunions du CSE est liée au déploiement d'actions de préventions de la désinsertion professionnelle pour raison de santé. Dans les CSE où leur présence est systématique, elles sont mises en œuvre dans 57% des cas. Lorsqu'elle est occasionnelle, dans 44% des cas et en l'absence de leur participation, dans 23% des cas.

Outre sa participation aux réunions du CSE, le médecin du travail peut être sollicité par les présidents ou secrétaires de CSE. Cette sollicitation du médecin du travail est d'ailleurs différente selon le statut de membre du CSE. Les présidents l'ont déjà fait en légère majorité (59%) alors que les secrétaires l'ont moins fréquemment fait (35%). C'est peu ou prou la même chose *dans la même entreprise*.

La sollicitation par les présidents de CSE est encore plus forte lorsqu'il y a eu un CHSCT pré existant (64% contre 30% en son absence) ou que des membres du CSE ont siégé auparavant dans un CHSCT (70% contre 48% sinon). De la même façon, lorsque les membres du CSE sont syndiqués ou ceux du CSE ou de la CSSCT formés à la santé, sécurité et conditions de travail, le président recourt davantage au médecin du travail (respectivement 74% si tous les membres sont syndiqués contre 49% si aucun ne l'est et 65% s'ils sont formés contre 39% s'ils ne le sont pas).

## IV. Le CSE et la prévention des risques professionnels

Dans cette partie, le rôle du CSE pour améliorer la prévention des risques est abordé. Il s'agit de mesurer le degré d'implication du CSE dans l'évaluation des risques et la mise en œuvre d'action qui en découlent. Il s'agit également de voir si cette implication pousse jusqu'à inciter l'employeur à l'ouverture de négociations sur le sujet.

### A. Le CSE est plutôt contributeur à l'évaluation des risques et au plan d'action mais le passage à l'action est surtout mis en évidence par les présidents

En amont de l'information ou de la consultation du CSE sur un programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, les membres du CSE ou la CSSCT peuvent proposer des actions de prévention (article L2312-9 du code du travail) et être sollicités pour contribuer d'abord à l'évaluation des risques puis à la mise en place d'un plan d'action de prévention des risques.

D'après les présidents et les secrétaires de CSE, les membres du CSE ou de la CSSCT contribuent bien à la rédaction ou à la mise à jour du DUER (70% – 56%) et à la mise en place d'un plan d'action pour la prévention des risques (72% – 61%). Cette appréciation encore plus favorable des présidents que des secrétaires se retrouve de façon encore plus marquée quand ils appartiennent à *la même entreprise*.

Selon les secrétaires de CSE, l'existence d'une CSSCT accroît significativement la participation à la mise en place d'un plan d'action (73% contre 50% en son absence). Cela n'est pas observé par les présidents de CSE (76% contre 69%). Par ailleurs dans les entreprises où le CSE ou la CSSCT a contribué au plan d'action, l'information/consultation sur le programme de prévention des risques qui en découle semble plus systématique selon les présidents et les secrétaires (48% - 59% contre 30% - 31% en l'absence de contribution).

Parmi les 9 thèmes possibles d'intervention du CSE en matière de prévention des risques (cf. tableau 4 page suivante), 5 ont déjà mobilisé une majorité des CSE selon leurs présidents. Les thèmes les plus mobilisateurs à leurs yeux sont l'organisation du travail et les modes de management (62%), les conditions de travail des télétravailleurs (59%), les choix des équipements de travail, produits et substances utilisés dans l'entreprise (56%), les conditions de travail des travailleurs handicapés (55%) et les conditions de travail des femmes (51%).

La prévention de la désinsertion professionnelle pour raison de santé mobilise bien moins (31%), ainsi que les conditions d'intervention des entreprises extérieures ou de salariés sous contrats précaires (intérimaires notamment) (24% et 29%).

Sur presque tous les thèmes, les secrétaires de CSE déclarent une intervention du CSE plus mesurée. Cette différence d'appréciation est même systématique, et souvent plus importante entre secrétaires et présidents de *la même entreprise*. Elle est particulièrement notable pour les organisations du travail et les modes de management. Elle n'est identifiée comme une action du CSE que par 41% des secrétaires (soit 21 points de moins). Selon ces

derniers, les thèmes sur lesquels le CSE a le plus agi sont le choix des équipements de travail, produits et substances utilisés dans l'entreprise (47%) et les conditions de travail des télétravailleurs (47%).

**Tableau 4**  
**Actions de prévention du CSE**

	selon les présidents de CSE	selon les secrétaires de CSE
Les organisations du travail et modes de management	62%	41%
Les choix des équipements de travail, produits et substances utilisés dans l'entreprise	56%	47%
Le diagnostic, le suivi de l'état de conformité et la maintenance des installations et équipements	41%	39%
Les conditions d'interventions des entreprises extérieures et les plans de prévention	20%	22%
Les conditions d'intervention des salariés sous contrats précaires (intérimaires, contrats courts)	24%	25%
Les conditions de travail des télétravailleurs	49%	47%
Les conditions de travail des femmes	52%	41%
Les conditions de travail des travailleurs handicapés	56%	41%
La prévention de la désinsertion professionnelle pour des motifs de santé	31%	36%

champ: Entreprises de 50 à 299 salarié en région Auvergne-Rhône-Alpes dotées d'un CSE

lecture: 62% des présidents de CSE et 41% des secrétaires de CSE déclarent que les entreprises ont agi sur l'organisation du travail et les modes de management

source: DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Le fait que les membres du CSE/CSSCT soient formés à la santé, sécurité et conditions de travail augmente la propension à agir sur ces sujets, selon les présidents de CSE. Ainsi, en va-t-il des conditions de travail des femmes (60% contre 33% en l'absence de formation), celles des personnes handicapées (60% contre 37%) ou des télétravailleurs (63% contre 42%).

Pour les secrétaires de CSE, c'est plutôt le fait que les membres du CSE/CSSCT aient d'anciens mandats de représentants du personnel qui constitue un facteur accélérant. On note aussi que pour les secrétaires, l'existence d'une CSSCT favorise l'action sur la prévention de la désinsertion professionnelle pour motifs de santé (48% contre 25% en son absence).

Le fait que le CSE contribue à l'élaboration ou à la mise à jour du DUER ou au plan d'action qui en découle peut aussi être un facteur de passage à l'action en matière de prévention sur certains sujets. Une distinction doit cependant être faite entre une position mesurée des présidents de CSE et celle plus affirmative des secrétaires de CSE.

Les présidents de CSE estiment en effet que la contribution du CSE à l'évaluation des risques a permis d'agir sur le diagnostic, le suivi de l'état de conformité et la maintenance des installations et équipements (50% contre 25% sans contribution) et sur les conditions d'interventions des entreprises extérieures et les plans de prévention (30% contre 12%). Ils n'observent pas d'autres apports significatifs de la contribution du CSE à l'évaluation des risques et aucun à celle liée au plan d'action de prévention des risques.

Les secrétaires de CSE perçoivent davantage d'apports, notamment sur 3 sujets où se cumulent positivement la contribution à l'évaluation des risques et à la rédaction du plan d'action. Ainsi, dans la moitié des entreprises où

le CSE est contributeur, il agit sur les conditions de travail des femmes, ainsi que celles des travailleurs handicapés. En l'absence de contribution, ce n'est le cas que dans environ un quart des entreprises. La prévention de la désinsertion professionnelle pour des motifs de santé est également traitée par plus de 40% des entreprises ayant un CSE contributeur contre environ un quart des entreprises sans contribution.

Parallèlement à ces actions de prévention, 82% des présidents de CSE et 69% des secrétaires estiment que le CSE a été systématiquement associé aux décisions prises dans le cadre de la crise sanitaire.

Dans la prolongation de ces actions de prévention, le CSE a généralement désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (70% – 75%). Dans les entreprises où les membres du CSE/CSSCT sont formés à la santé, sécurité et conditions de travail, la désignation d'un référent est encore plus fréquente (80% – 79%).

Pour les présidents de CSE, cette désignation est également plus fréquente lorsque les membres du CSE ont une étiquette syndicale (85% s'ils le sont tous contre 61% si aucun n'en a un) ou s'il y a d'anciens membres de CHSCT (81% contre 59%) ou de CE (79% contre 61%). La préexistence d'un CHSCT favorise également cette désignation selon eux (75% contre 48%) ainsi que la présence d'un DS dans l'entreprise (81% contre 63%).

## **B. Peu de négociations sur la prévention des risques à l'origine du CSE**

L'ouverture de négociations avec l'employeur sur le sujet de la prévention des risques à l'origine du CSE durant sa mandature est assez minoritaire dans les entreprises et appréciée différemment. Les secrétaires de CSE sont 27% à en confirmer l'existence tandis que les présidents le font à hauteur de 16%. L'écart est même plus grand à l'intérieur d'une même entreprise où 37% des secrétaires de CSE déclarent ce type de négociations contre 16% des présidents. La difficulté entre présidents et secrétaires de CSE à parfois identifier ce qui relève d'un accord signé se retrouve donc également sur ce qui relève ou pas de négociations préalables.

Le fait qu'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail comportant des mesures détaillées ne soit pas présenté au CSE n'entraîne pas pour autant une ouverture de négociations plus fréquente. Il en est de même en l'absence de contribution au DUER ou au plan d'action qui en découle par le CSE.

## **V. Les moyens du CSE pour exercer sa mission**

Dans cette dernière partie sont abordés les moyens dont dispose le CSE pour exercer sa mission. Il doit former ses membres en santé, sécurité et conditions de travail, procéder à des inspections dans l'entreprise sur ce sujet et à des enquêtes à tout le moins lors d'évènements graves. Il peut également recourir à une expertise externe devant un risque grave. Enfin, un membre du CSE peut alerter l'employeur pour faire cesser toute atteinte à la santé de salariés.

### **A. Un socle de formation des membres du CSE et de la CSSCT conforme au seuil minimal, des thèmes variés et adaptés**

Les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail pour exercer leur mission d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat et de 3 jours en cas de renouvellement de mandat (article L2315-18 du code du travail).

Dans 3 entreprises sur 4, les membres du CSE (ou de la CSSCT) ont suivi cette formation. Elle est généralement de 3 jours (74% – 69%), donc conforme au seuil minimal prévu par la loi en cas de renouvellement de mandat. Selon les présidents de CSE, les formations sont encore plus fréquentes lorsqu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise (90% contre 63%) ou que les membres du CSE sont syndiqués (89% s'ils le sont tous contre 66% si aucun ne l'est).

Les thèmes sur lesquels porte la formation sont davantage connus des secrétaires de CSE (93%) que des présidents (68%). L'existence d'une CSSCT au sein de l'entreprise ne change pas ce résultat.

Le principal thème abordé dans ces formations est celui de la réglementation, évoqué par quasiment tous les interlocuteurs ayant pu répondre (94% – 96%). Les autres thèmes abordés fréquemment sont les réalisations d'enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (77% – 86%), le suivi du document unique d'évaluation des risques ou des plans de prévention (82% – 80%) et les risques psycho-sociaux, la qualité de vie au travail (79% – 73%). On note que, d'après les secrétaires de CSE, le thème du suivi du document unique d'évaluation des risques (DUER)... est plus abordé dans les entreprises dont les membres du CSE ne sont pas syndiqués (91% contre 65% s'ils le sont).

**Tableau 5**

**Thèmes de formation du CSE en santé, sécurité et conditions de travail**

Réglementation en matière de santé sécurité au travail	94% - 96%
Réalisation d'enquêtes accident du travail et maladies professionnelles	77% - 86%
Suivi du document unique d'évaluation des risques ou des plans de prévention	82% - 80%
Risques psycho sociaux, qualité de vie au travail	79% - 73%
Risques particuliers	36% - 46%
Autre	10% - 9%

champ: Entreprises de 50 à 299 salarié en région Auvergne-Rhône-Alpes dotées d'un CSE

lecture: 94% des présidents de CSE et 96% des secrétaires de CSE déclarent que les membres du CSE ont été formés à la réglementation en matière de santé, sécurité au travail

source: DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Moins au fait des thèmes de la formation dispensée, les présidents ont plus de difficultés à juger son adaptation. Ils sont donc 3 sur 4 à pouvoir dire si la formation est plutôt adaptée aux risques effectivement présents dans l'entreprise et aux situations réelles de travail (contre 92% des secrétaires de CSE). Ceux qui se prononcent sont toutefois près de 9 sur 10 à la juger plutôt ou tout à fait adaptée et ils sont rejoints en cela par les secrétaires de CSE.

Un tiers des présidents et un quart des secrétaires de CSE ne savent pas si un renouvellement périodique de ces formations est prévu. Les présidents en capacité de répondre sont plus affirmatifs sur ce renouvellement que les secrétaires (73% contre 55%). Cette différence d'appréciation se retrouve *dans la même entreprise* (76% contre 50%).

## **B. Un recours variable aux autres moyens dévolus par la réglementation**

### **I. La moitié des CSE mènent des inspections en matière de santé-sécurité**

Les inspections du CSE en matière de santé, sécurité et de conditions de travail doivent avoir lieu au minimum aussi fréquemment que les réunions sur le sujet, soit 4 fois par an (article L2315- 27 et R2312-4 du code du travail).

Près de la moitié des CSE a procédé à des inspections en matière de santé et sécurité durant les 12 derniers mois (46% – 48%). Ce qui dénote un vrai décalage par rapport à ce qui est prévu par la loi.

L'existence d'une CSSCT augmente la propension à recourir à ces inspections (56% – 57%), ainsi que la formation des membres du CSE ou de la CSSCT, selon les secrétaires de CSE (54% contre 29% en l'absence de formation).

Le déclenchement d'actions de prévention issues de ces inspections se fait approximativement dans un cas sur deux et plus souvent en présence d'une CSSCT (62% contre 39% sinon) selon les présidents ; avis que ne partagent toutefois pas les secrétaires de CSE (56% contre 58%). Ces derniers voient davantage d'actions de prévention dans les entreprises dont les membres du CSE et/ou de la CSSCT ont été formés (54% contre 29% en absence de formation).

13% des CSE et/ou de CSSCT ont eu à participer à des inspections communes préalables à des opérations réalisées par une entreprise extérieure durant les 12 derniers mois.

## 2. Des réunions et enquêtes du CSE suite à un AT, une MP ou une procédure de DGI loin d'être systématiques

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L2312-13 du code du travail) et doit être réuni en cas d'accident grave ou d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise (article L2315-27 du code du travail). Par ailleurs, en cas de danger grave et imminent, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête pour y remédier (article L4132-2 et L 4132-5 du code du travail).

2/3 des entreprises ont connu soit des accidents du travail ou des maladies professionnelles, soit des procédures de danger grave et imminent dans les 12 derniers mois. Pourtant, une minorité d'entre elles a réuni systématiquement le CSE ou la CSSCT à la suite de ces événements (32% - 33%). La réunion ne s'est faite qu'en cas d'AT grave ou de danger grave et imminent selon certains interlocuteurs (28% - 23%). Pour les autres, il n'y a jamais eu de réunion dans ce cas de figure (40% - 46%). L'absence d'AT grave ou de danger grave et imminent peut en être une explication.

Cependant, lorsqu'une CSSCT existe, la réunion en cas d'AT, MP ou DGI a été bien plus souvent systématique, selon les présidents de CSE (52% contre 21% en cas de CSE seul). A l'inverse, en l'absence de CSSCT, elle ne se produit jamais dans la moitié des cas contre 22% lorsqu'elle existe. Les secrétaires de CSE observent plus fréquemment la mise en place de ces réunions lorsque les membres du CSE/CSSCT sont formés. Elles sont systématiques dans 38% des cas contre 18% en l'absence de formation et inexistantes dans 39% des cas contre 68%.

La mise en œuvre d'une enquête par le CSE ou la CSSCT à la suite de ces événements suit exactement la même tendance. Elle est systématique pour 1/3 des interlocuteurs et occasionnelle pour 1/4. Elle ne se produit donc pas pour près de 4 entreprises sur 10.

Les entreprises où une CSSCT existe ont procédé plus systématiquement à une enquête selon les présidents de CSE (46% contre 25%). A l'inverse, en l'absence de CSSCT, elle ne se produit jamais dans la moitié des cas contre 22% lorsqu'elle existe. Les enquêtes sont également plus fréquentes dans les CSE ayant d'anciens membres de CHSCT (73% contre 47%) d'après les présidents.

Les secrétaires de CSE observent plus fréquemment la mise en place d'enquêtes lorsque les membres du CSE ou de la CSSCT sont formés. Elles sont systématiques dans 38% des cas contre 16% en l'absence de formation et inexistantes dans 36% des cas contre 71% en l'absence de formation.

### 3. L'utilisation du droit d'alerte et le recours à expertise en matière de santé-sécurité et conditions de travail quasi inexistantes

En cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, la loi prévoit qu'un membre du CSE peut saisir immédiatement l'employeur. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation (article L2312-59 du code du travail).

Le droit d'alerte n'a pratiquement jamais été utilisé par le CSE ou la CSSCT lors des 12 derniers mois (6% – 16%). De plus, selon les secrétaires de CSE, lorsqu'il est utilisé, il ne donne lieu à aucune enquête dans la moitié des cas.

Le recours à un expert suite à un risque grave ou à l'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail comme la loi en donne la possibilité (article L2315-94 du code du travail) est quasi inexistant lors des 12 derniers mois (7%).

## Conclusion

Au vu de l'enquête menée auprès des présidents et secrétaires, les employeurs et les syndicats de salariés se sont peu emparés des moyens qui leur étaient donnés d'encadrer le périmètre et le fonctionnement du CSE par un accord collectif, contrairement à ce que prévoyait le législateur dans les entreprises de 50 à 299 salariés. La création des CSSCT, souvent réalisées par un accord, fait exception à la règle. Encadrées par un accord, elles ont des moyens spécifiques, des missions assez larges. Malgré tout, la mise en place de CSSCT est minoritaire et c'est encore plus le cas des représentants de proximité.

La question de la santé, sécurité et des conditions de travail est prise en charge de façon variable. Les documents présentés lors des consultations et les débats sont occasionnels et certains moyens peu utilisés. Il y a en effet peu de recours aux inspections, aux études d'impact et aux expertises externes, y compris celle du médecin du travail. Toutefois, d'autres moyens sont plus souvent activés par les CSE, à commencer par la formation de ses membres, même si le socle minimal est souvent choisi. Les réunions et enquêtes en cas d'AT-MP sont conformes aux obligations légales et ont parfois lieu systématiquement, indépendamment de leur gravité. Cela laisse supposer que la question de la prévention est un enjeu au sein des entreprises concernées.

Signe de cet enjeu, les contributions du CSE à l'évaluation des risques et au plan d'action de prévention qui en découle sont notables même si la traduction en actions semble davantage mise en avant par les présidents de CSE que par les secrétaires. Autre signe, la nomination fréquente d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes et sexuels. Le bémol cependant est la faiblesse des négociations à l'initiative du CSE sur le sujet de la prévention.

Au travers de l'étude, plusieurs facteurs semblent jouer un rôle positif : certains pour les présidents, d'autres pour les secrétaires, parfois pour les deux. L'existence d'une CSSCT et la formation des membres du CSE ou de la CSSCT semble favoriser le recours aux inspections. La CSSCT semble aussi favoriser les réunions et enquêtes suite à AT-MP selon les présidents, quand les secrétaires y voient davantage l'effet de la formation. Ces derniers mettent également en avant la CSSCT comme élément favorisant la contribution au DUER et au plan d'action de prévention qui en découle. Les services de prévention et de santé au travail sont également plus souvent sollicités pour donner un avis sur les conséquences en matière de santé, sécurité et conditions de travail des thèmes de consultations ponctuelles du CSE. Il faut également noter que la pré-existence d'une CHSCT ou la présence d'anciens membres du CHSCT au sein du CSE jouent parfois un rôle. Le fait que les membres du CSE soient syndiqués en joue également dans de la création d'une CSSCT ou de la mise en place de formation des membres du CSE.



## QUESTIONNAIRE CSE-SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

### INTRODUCTION

Si QE = 1 OU QS = 1

#### Q1. Votre entreprise est-elle ...

Question à choix multiples, 2 réponses possibles, obligatoire, dernière réponse exclusive

- une entreprise dans laquelle se trouvent des installations nucléaires de base ou classée « Seveso haut » ..... 1
- une entreprise pour laquelle l'inspection du travail a imposé la création d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux ..... 2
- rien de cela ..... 3

Si QE = 1 OU QS = 1

#### Q2. Dans votre entreprise, y a-t-il au moins un délégué syndical ?

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

#### Q3. Votre entreprise comprend-elle ...

Question simple obligatoire

- un seul établissement ..... 1
- (afficher si Q2= 1) plusieurs établissements distincts dont la liste a été fixée par accord avec un ou les délégués syndicaux ..... 2
- plusieurs établissements distincts dont la liste a été fixée par accord avec le CSE ..... 3
- plusieurs établissements distincts dont la liste a été fixée par décision unilatérale de l'employeur ..... 4

**Précaution : Les questions suivantes concernent le CSE que vous présidez / dont vous êtes le secrétaire, et non, s'ils existent, les autres CSE de l'entreprise, ni le CSE central.**

### TRANSITION DES IRP

A tous (Q2 = 1 ou 2)

#### Q4. Par rapport à l'ancien périmètre comité d'entreprise (CE), lors du passage au CSE le nombre d'établissements distincts a-t-il été ...

Question simple obligatoire

- diminué ..... 1
- augmenté ..... 2
- est resté le même ..... 3
- vous ne savez pas ..... 99

A tous (Q2 = 1 ou 2)

#### Q5. Avant l'élection du CSE, votre entreprise comptait-elle une délégation unique du personnel (DUP) ?

Question simple obligatoire

- Oui une DUP composée des Délégués du Personnel (DP) et du Comité d'entreprise (CE) (mais hors comité d'hygiène sécurité et conditions de travail, CHSCT) ..... 1
- Oui, une DUP composée des DP, du CE ET du CHSCT ..... 2
- Non, elle ne comptait pas de DUP ..... 3
- Vous ne savez pas ..... 99

Si Q5 = 3 (Non)

**Q6. Avant l'élection du CSE, y avait-il des délégués du personnel dans votre établissement ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2
- Vous ne savez pas ..... 99

Si Q5 = 3 (Non)

**Q7. Avant l'élection du CSE, y avait-il un comité d'entreprise ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2
- Vous ne savez pas ..... 99

Si Q5 = 3 (Non) ou 1 Oui (DUP avec DP+CE)

**Q8. Avant l'élection du CSE, y avait-il un CHSCT ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2
- Vous ne savez pas ..... 99

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q9. Parmi les élus du CSE, un ou plusieurs d'entre eux étaient-ils précédemment ...**

Question à choix multiples, 4 réponses possibles, obligatoire, 2 dernières réponses exclusives

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- délégué(s) du personnel (DP) ..... 1
- membre(s) du comité d'hygiène sécurité et conditions de travail ..... 2
- élu(s) au CE ..... 3
- membre(s) de la délégation unique du personnel ..... 4
- Rien de tout cela ..... 90
- Vous ne savez pas ..... 99

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q10. Les membres du CSE ont-ils été élus sous étiquette syndicale ?**

Question simple obligatoire

- Oui tous..... 1
- Oui certains ..... 2
- Non aucun ..... 3

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q11. Les anciens représentants du personnel avaient-ils été élus sous étiquette syndicale ?**

Question simple non obligatoire

- Oui tous..... 1
- Oui certains ..... 2
- Non aucun ..... 3

- Vous ne savez pas ..... 99

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q12. Par rapport au nombre de sièges au CSE prévus par le code du travail, le protocole préélectoral a-t-il**

...

Question simple obligatoire

Le nombre de sièges par défaut au CSE est prévu par l'article R.2314-1 du code du travail

- retenu ce nombre de sièges prévus par défaut..... 1
- diminué le nombre de sièges au CSE..... 2
- augmenté le nombre de sièges au CSE..... 3
- Vous ne savez pas ..... 99

**Q12BIS Par rapport au nombre d'heures individuelles de délégation au CSE prévues par le code du travail, le protocole préélectoral a-t-il ...**

Question simple obligatoire

- retenu ce nombre d'heures prévues par défaut..... 1
- augmenté ce nombre d'heures ..... 2
- diminué ce nombre d'heures ..... 3
- Vous ne savez pas ..... 99

## AUTRES ACTEURS QUE LE CSE : CSSCT

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q13. Le CSE comprend-il une CSSCT (commission santé sécurité au travail) ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non..... 2

*Si Q13 = 2 (pas de CSSCT)*

**Q14. Des temps ou réunions spécifiques du CSE sont-ils organisés sur les sujets ayant trait à la santé sécurité et aux conditions de travail ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2

*Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)*

**Q15. La CSSCT a-t-elle été créée ...**

Question simple non obligatoire, afficher la modalité 1 en avant dernière position

- par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux..... 2
- par accord entre l'employeur et le CSE ..... 3
- par décision unilatérale de l'employeur ..... 4
- parce que le seuil d'effectif de 300 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs après l'élection du CSE (création obligatoire) ..... 1
- vous ne savez pas..... 99

*Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)*

**Q16. Combien de membres du personnel comprend la CSSCT ?**

Question simple obligatoire

- 3 membres..... 1
- 4 à 6 membres..... 2
- 7 membres ou plus..... 3

Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)

**Q17. De combien d'heures de délégation spécifiques dispose chaque membre de la CSSCT par mois ?**

Question simple obligatoire

- Aucune..... 1
- De 1 à 5 heures..... 2
- De 6 à 10 heures ..... 3
- 11 heures et plus ..... 4
- Vous ne savez pas ..... 99

Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)

**Q18. Les membres de la CSSCT bénéficient-ils de moyens spécifiques (par exemple un local, un ordinateur, une messagerie, un accès internet, des remboursements de frais...)?**

Question simple non obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2

Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)

**Q19. Lors des 12 derniers mois, combien de réunions de la CSSCT ont eu lieu ?**

Question simple obligatoire

- Aucune réunion..... 1
- 1 à 3 réunions..... 2
- 4 réunions..... 3
- Plus de 4 réunions ..... 4

Si Q13 = 1 (présence d'une CSSCT)

**Q20. Parmi les missions suivantes du CSE en matière de santé sécurité au travail, lesquelles sont déléguées à la CSSCT ?**

Question à choix multiples, 8 réponses possibles, obligatoire

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Analyse des risques professionnels et des effets de l'exposition aux facteurs de risques..... 1
- Enquêtes en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou événement grave..... 2
- Inspections périodiques..... 3
- Droit d'alerte en cas de danger grave ou imminent ou d'atteinte aux droits des personnes.. 4
- Prévention du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes ..... 5
- Contribution à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées..... 6
- Préparation des consultations du CSE sur les questions liées à la santé, la sécurité et les conditions de travail..... 7
- Autres ..... 8

## AUTRES ACTEURS QUE LE CSE : REPRESENTANTS DE PROXIMITE

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q21. Votre entreprise comprend-elle des représentants de proximité ?**

Question simple obligatoire

- Oui avec compétence en santé, sécurité au travail..... 1
- Oui sans compétence en santé, sécurité au travail ..... 2
- Non..... 3
- Vous ne savez pas / vous ne connaissez pas cette fonction..... 99

Si Q21 = 1 (oui avec compétence en SST)

**Q22. Quelles sont les attributions des représentants de proximité en matière de santé, sécurité et conditions de travail ?**

Question à choix multiples, 7 réponses possibles, obligatoire

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Jouer un relai en matière de présentation des réclamations individuelles ou collectives des salariés..... 1
- Participer ou réaliser les visites en santé, sécurité et conditions de travail.....2
- Participer ou réaliser les enquêtes suite à accident du travail ou droit d'alerte.....3
- Donner un avis sur les aménagements de postes .....4
- Préconiser des améliorations dans l'organisation du travail ou pour la qualité de vie au travail.....5
- Être en charge de la communication mise en place par le CSE (ex : affichage des procès-verbaux).....6
- Autres ..... 80

Si Q21 = 1 (oui avec compétence en SST)

**Q23. Pour quelle(s) raison(s) des représentants ont-ils été mis en place ?**

Question à choix multiples, 3 réponses possibles, non obligatoire

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Maintien d'une proximité des élus avec les salariés..... 1
- Risques liés à la nature de l'activité de l'entreprise .....2
- Effectif important de l'entreprise.....3
- Autre.....80

Si Q21 = 1 (oui avec compétence en SST)

**Q24. Ces représentants de proximité sont-ils ...**

Question à choix multiples, 2 réponses possibles, obligatoire

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- membres du CSE ..... 1
- désignés par le CSE parmi d'autres salariés .....2

Si Q24 = 2 (désignés parmi d'autres salariés)

**Q25. Ces représentants de proximité désignés parmi d'autres salariés bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ?**

Question simple non obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2

Si Q24 = 2 (désignés parmi d'autres salariés)

**Q26. Bénéficient-ils d'un budget de fonctionnement ?**

Question simple non obligatoire

- Oui..... 1
- Non ..... 2

Si Q24 = 2 (désignés parmi d'autres salariés)

**Q27. Bénéficient-ils des moyens de fonctionnement suivants ?**

Question à choix multiples, 6 réponses possibles, non obligatoire, dernière réponse exclusive

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Local de réunion ..... 1
- Ordinateur.....2
- Connexion internet.....3
- Téléphone(s) .....4

- Outils de visio ou audioconférence ..... 5
- Plateforme collaborative ..... 6
- Rien de tout cela ..... 90

*Si Q24 = 2 (désignés parmi d'autres salariés)*

**Q28. Ont-ils bénéficié d'une formation spécifique ?**

Question simple non obligatoire

- Oui (au moins pour une partie) ..... 1
- Non ..... 2

*Si Q24 = 2 (désignés parmi d'autres salariés)*

**Q29. Comment le lien est-il fait entre les représentants de proximité et le CSE ?**

Question à choix multiples, 5 réponses possibles, non obligatoire, dernière réponse exclusive

*Vous pouvez donner plusieurs réponses*

- réunions régulières entre le CSE et les représentants de proximité ..... 1
- transmission de comptes-rendus d'intervention des représentants de proximité au CSE ..... 2
- participation aux réunions du CSE ..... 3
- coordination assurée par l'employeur ..... 4
- autres ..... 5
- Rien de tout cela ..... 90

**CONSULTATIONS DU CSE : CONSULTATIONS RECURRENTES**

*A tous (Q2 = 1 ou 2)*

**Q30. Existe-t-il un accord d'entreprise sur les consultations récurrentes obligatoires du CSE, consultations sur la politique sociale, les orientations stratégiques et la situation économique et financière de l'entreprise ?**

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

*Si Q30 = 1*

**Q31. Cet accord fixe-t-il ...**

Question à choix multiples, 7 réponses possibles, obligatoire, dernière réponse exclusive

*Vous pouvez donner plusieurs réponses*

- le nombre de réunions annuelles du CSE ..... 1
- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ..... 2
- la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ..... 3
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation ..... 4
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus ..... 5
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation ..... 6
- Autre ..... 80
- Rien de tout cela ..... 90

*Si Q31 = 1 (nombre de réunions annuelles du CSE)*

**Q32. Selon cet accord, le CSE se réunit ?**

Question simple obligatoire

- Moins de 6 fois par an ..... 1
- 6 fois par an ..... 2
- Plus de 6 fois par an ..... 3

*Si Q31 = 2 (le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE)*

**Q33. Selon cet accord, quelle est la périodicité des consultations récurrentes sur :**

Question tableau SANS ORDRE ALEATOIRE des items, non obligatoire

Merci de donner une réponse par ligne

	1 an	2 ans	3 ans	Autre
la politique sociale de l'entreprise	1	2	3	4
les orientations stratégiques de l'entreprise	1	2	3	4
la situation économique et financière de l'entreprise	1	2	3	4

A tous (Q2 = 1 ou 2) (pas de filtrage puisqu'il peut ne pas y avoir d'accord)

**Q34. Lors des consultations sur la politique sociale de l'entreprise, un rapport 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 est-il présenté au CSE ?**

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement..... 1
- Oui, occasionnellement..... 2
- Non, jamais..... 3
- Absence de consultation..... 4
- Vous ne savez pas..... 99

Si Q34 = 1 à 3

**Q35. Lors des consultations sur la politique sociale de l'entreprise, un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail avec la liste détaillée des mesures prévues est-il présenté au CSE ?**

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement..... 1
- Oui, occasionnellement..... 2
- Non, jamais..... 3
- Vous ne savez pas..... 99

Si Q34 = 1 à 3

**Q36. Les informations transmises en amont des consultations récurrentes comportent-elles un volet santé sécurité et conditions de travail ?**

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement..... 1
- Oui, occasionnellement..... 2
- Non, jamais..... 3
- Vous ne savez pas..... 99

Si Q34 = 1 à 3

**Q37. Les consultations récurrentes comportent-elles un volet santé sécurité et conditions de travail débattu en réunion?**

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement..... 1
- Oui, occasionnellement..... 2
- Non, jamais..... 3
- Vous ne savez pas..... 99

A tous (Q36= 1 à 3)

**Q38. Selon vous, ces consultations récurrentes sont-elles ...**

Question tableau SANS ORDRE ALEATOIRE des items, non obligatoire

Merci de donner une réponse par ligne

	Oui	Non
réalisées selon une périodicité adaptée	1	2
accompagnées d'une information suffisante	1	2
suivies d'une prise en compte de l'avis du CSE	1	2
suivies de mesures concrètes dans l'entreprise	1	2

**CONSULTATIONS DU CSE : CONSULTATIONS PONCTUELLES**

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q39. Existe-t-il un accord d'entreprise sur les consultations ponctuelles du CSE ?**

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non..... 2

Si Q39 = 1 (oui)

**Q40. Cet accord fixe-t-il ...**

Question à choix multiples, 3 réponses possibles, obligatoire, dernière réponse exclusive

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE..... 1
- les modalités de ces consultations ponctuelles, notamment le nombre de réunions..... 2
- les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus..... 3
- rien de tout cela..... 90

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q41. Lors des 12 derniers mois, le CSE a-t-il été informé ou consulté sur ...**

Question à choix multiples, 7 réponses possibles, obligatoire, dernière réponse exclusive

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- des mesures affectant le volume ou la structure des effectifs..... 1
- la politique de recrutement des jeunes, des femmes ou des travailleurs handicapés ..... 2
- le recours à la sous-traitance sur site..... 3
- des modifications de l'organisation de l'entreprise ..... 4
- des investissements significatifs (locaux, équipements)..... 5
- l'introduction de nouvelles technologies ou procédés de travail ..... 6
- des mesures prises en vue de prévenir la désinsertion professionnelle pour raisons de santé ou pour l'aménagement des postes de travail ..... 7
- rien de tout cela ..... 90

Si Q41= 1 à 7

**Q42. Dans le cadre de ces informations ou consultations, les conséquences en matière de santé sécurité et conditions de travail ont-elles été abordées ?**

Question simple obligatoire

- Oui (au moins une fois)..... 1
- Non ..... 2

Si Q41= 1 à 7

**Q43. Dans le cadre de ces informations ou consultations, le CSE a-t-il fait appel à une expertise ?**

Question simple obligatoire

- Oui (au moins une fois)..... 1
- Non ..... 2

Si Q41= 1 à 7

**Q44. Dans ce cadre de ces informations ou consultations, le CSE a-t-il sollicité l'avis du service de santé au travail ?**

Question simple obligatoire

- Oui (au moins une fois)..... 1
- Non ..... 2

Si Q41= 1 à 7

**Q45. Selon vous, ces informations ou consultations ponctuelles sont-elles réalisées à chaque fois que nécessaires ?**

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

Si Q41= 1 à 7

**Q46. Ces informations ou consultations ponctuelles sont-elles ...**

Question tableau SANS ORDRE ALEATOIRE des items, obligatoire

Merci de donner une réponse par ligne

	Oui systématiquement	Oui occasionnellement	Non
suivies d'une prise en compte de l'avis du CSE ?	1	2	3
suivies de mesures concrètes dans l'entreprise ?	1	2	3

### PROCESSUS DE CONSULTATION

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q47. Les délais applicables aux consultations (récurrentes ou ponctuelles) du CSE sont-ils susceptibles d'être inférieurs à 15 jours ?**

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q48. Estimez-vous de manière générale que les délais de consultation du CSE sont suffisants ?**

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q49. Les documents soumis aux consultations ponctuelles incluent-ils une étude d'impact ?**

Question simple obligatoire

- Toujours ..... 1
- Occasionnellement.....2
- Jamais.....3

Si Q49 = 1 ou 2 (toujours ou occasionnellement)

**Q50. Le CSE est-il associé à ces études d'impact ?**

Question simple obligatoire

- Toujours..... 1
- Occasionnellement.....2
- Jamais .....3

**FORMATION CSE**

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q51. [Si Q13 = 1] Les membres du CSE ou de la CSSCT ont-ils suivi la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?**

[Si Q13 = 2] Les membres du CSE ont-ils suivi la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ?

Question simple obligatoire

- Oui pendant moins de 3 jours ..... 1
- Oui pendant exactement 3 jours .....2
- Oui pendant plus de 3 jours .....3
- Non .....4

Si Q51 = 1 à 3 (oui)

**Q52. Sur quels thèmes cette formation a-t-elle porté ?**

Question à choix multiples, 6 réponses possibles, non obligatoire, NSP unique

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Réglementation en matière de santé sécurité au travail ..... 1
- Réalisation d'enquêtes accident du travail et maladies professionnelles.....2
- Suivi du document unique d'évaluation des risques ou des plans de prévention .....3
- Risques psycho sociaux, qualité de vie au travail .....4
- Risques particuliers .....5
- Autre .....80
- Vous ne savez pas.....99

Si Q51 = 1 à 3 (oui)

**Q53. Est-il prévu que cette formation soit renouvelée périodiquement (au cours de cette mandature ou des suivantes) ?**

Question simple non obligatoire

- Oui..... 1
- Non .....2
- Vous ne savez pas.....99

Si Q51 = 1 à 3 (oui)

**Q54. Globalement diriez-vous que la formation santé, de sécurité et conditions de travail a été ...**

Question tableau SANS ORDRE ALEATOIRE des items, non obligatoire

Merci de donner une réponse par ligne

	Oui tout à fait	Oui, plutôt	Non, plutôt pas	Non, pas du tout	Sans opinion
--	-----------------	-------------	-----------------	------------------	--------------

adaptée aux risques effectivement présents dans l'entreprise	1	2	3	4	99
adaptée aux situations réelles de travail	1	2	3	4	99

**ATTRIBUTIONS SST ET PREVENTION DES RISQUES :  
INSPECTIONS ET ENQUETES**

*A tous (Q2 = 1 ou 2)*

**Q55.** [Si Q13 = 1] Dans les 12 derniers mois, le CSE ou la CSSCT a-t-il procédé à des inspections en matière de santé sécurité ?

[Si Q13 = 2] Dans les 12 derniers mois, le CSE a-t-il procédé à des inspections en matière de santé sécurité ?

Question simple obligatoire

- Oui avec déclenchement d'actions de prévention..... 1
- Oui sans déclenchement d'actions de prévention .....2
- Non .....3

*A tous (Q2 = 1 ou 2)*

**Q56.** [Si Q13 = 1] Lors des 12 derniers mois, le CSE ou la CSSCT a-t-il participé à des inspections communes préalables à des opérations réalisées par une entreprise extérieure ?

[Si Q13 = 2] Lors des 12 derniers mois, le CSE a-t-il participé à des inspections communes préalables à des opérations réalisées par une entreprise extérieure ?

Question simple obligatoire

- Oui avec avis du CSE porté dans le plan de prévention ..... 1
- Oui sans avis du CSE .....2
- Non .....3

*A tous (Q2 = 1 ou 2)*

**Q57.** Lors des 12 derniers mois, y a-t-il eu des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des procédures de danger grave et imminent ?

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non .....2

*Si Q57 = 1 (oui)*

**Q58.** [Si Q13 = 1] Le CSE ou la CSSCT s'est-il réuni à la suite de ces événements ?

[Si Q13 = 2] Le CSE s'est-il réuni à la suite de ces événements ?

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement ..... 1
- Oui en cas d'accident du travail grave ou de danger grave et imminent .....2
- Non .....3

*Si Q57 = 1 (oui)*

**Q59.** [Si Q13 = 1] Le CSE ou de la CSSCT a-t-il procédé à des enquêtes ?

[Si Q13 = 2] Le CSE a-t-il procédé à des enquêtes ?

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement ..... 1
- Oui mais de manière non systématique.....2
- Non .....3

**ATTRIBUTIONS SST ET PREVENTION DES RISQUES :**

## ALERTES ET EXPERTISES

A tous (Q2 = 1 ou 2)

- Q60.** [Si Q13 = 1] Dans les 12 derniers mois, le CSE ou la CSSCT a-t-il exercé son droit d'alerte ?  
[Si Q13 = 2] Dans les 12 derniers mois, le CSE a-t-il exercé son droit d'alerte ?

Question simple obligatoire

- Oui avec enquête systématique..... 1
- Oui parfois avec enquête ..... 2
- Oui sans enquête..... 3
- Non ..... 4

Si Q60 = 1 à 3 (oui)

- Q61.** [Si Q13 = 1] Sur quel sujet le CSE ou la CSSCT a-t-il exercé son droit d'alerte ?  
[Si Q13 = 2] Sur quel sujet le CSE a-t-il exercé son droit d'alerte ?

Question à choix multiples, 4 réponses possibles, obligatoire

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral ou sexuel, discrimination)..... 1
- Danger grave et imminent ..... 2
- Santé publique et environnement ..... 3
- Autre ..... 80

Si Q60 = 1 à 3 (oui)

- Q62.** L'employeur a-t-il pris les mesures adéquates pour remédier à la situation ?

Question simple, obligatoire

- Oui systématiquement ..... 1
- Oui occasionnellement..... 2
- Non pas de mesures adéquates ..... 3
- Non pas de mesures « du tout »..... 4

A tous (Q2 = 1 ou 2)

- Q63.** Lors des 12 derniers mois, en matière de santé sécurité et conditions de travail, le CSE a-t-il fait appel à un expert ?

Question à choix multiples, 3 réponses possibles, obligatoire, dernière réponse exclusive

Vous pouvez donner plusieurs réponses

- Oui suite à un risque grave..... 1
- Oui, suite à l'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ..... 2
- Oui, pour d'autres motifs..... 3
- Non ..... 4

Si Q63 = 1 à 3 (oui)

- Q64.** L'employeur a-t-il suivi les recommandations de l'expert ?

Question simple, non obligatoire

- Oui totalement..... 1
- Oui partiellement..... 2
- Non ..... 3

### ATTRIBUTIONS SST ET PREVENTION DES RISQUES : CSE – MEDECIN DU TRAVAIL

A tous (Q2 = 1 ou 2)

- Q65.** Le médecin du travail participe-t-il aux réunions du CSE portant sur la santé sécurité ?

Question simple obligatoire

- Systématiquement..... 1
- Occasionnellement.....2
- Non.....3

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q66.** En tant que membre du CSE, avez-vous déjà sollicité le médecin du travail ?

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non.....2

**ATTRIBUTIONS SST ET PREVENTION DES RISQUES :  
ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES**

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q67.** [Si Q13 = 1] Les membres du CSE ou de la CSSCT contribuent-ils à la rédaction ou la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques (DUER) ?

[Si Q13 = 2] Les membres du CSE contribuent-ils à la rédaction ou la mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques (DUER) ?

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non.....2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q68.** [Si Q13 = 1] Les membres du CSE ou de la CSSCT contribuent-ils à la mise en place d'un plan d'action pour la prévention des risques ?

[Si Q13 = 2] Les membres du CSE contribuent-ils à la mise en place d'un plan d'action pour la prévention des risques ?

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non.....2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q69.** Le CSE a-t-il désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ?

Question simple obligatoire

- Oui..... 1
- Non.....2

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q70.** Parmi les thèmes suivants, lesquels font l'objet d'une action du CSE ?

Question tableau SANS ORDRE ALEATOIRE des items, obligatoire

Merci de donner une réponse par ligne

	Oui	Non	Non concerné
Les organisations du travail et modes de management	1	2	3
Les choix des équipements de travail, produits et substances utilisés dans l'entreprise	1	2	3

Le diagnostic, le suivi de l'état de conformité et la maintenance des installations et équipements	1	2	3
Les conditions d'interventions des entreprises extérieures et les plans de prévention	1	2	3
Les conditions d'intervention des salariés sous contrats précaires (intérimaires, contrats courts)	1	2	3
Les conditions de travail des télétravailleurs	1	2	3
Les conditions de travail des femmes	1	2	3
Les conditions de travail des travailleurs handicapés	1	2	3
La prévention de la désinsertion professionnelle pour des motifs de santé	1	2	3

Si (Q8 = 1)

**Q71.** Pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise, diriez-vous que le CSE contribue ...

Question simple obligatoire

- mieux que le CHSCT ..... 1
- aussi bien que le CHSCT..... 2
- moins bien que le CHSCT ..... 3
- vous n'avez pas d'opinion ..... 99

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q72.** Durant sa mandature, le CSE a-t-il été à l'origine de l'ouverture de négociations avec l'employeur sur des sujets liés à la prévention des risques ?

Question simple obligatoire

- Oui ..... 1
- Non ..... 2

Si Q72 = 1 (oui)

**Q73.** Sur quel sujet ?

Question tableau ouverte non obligatoire

.....

A tous (Q2 = 1 ou 2)

**Q74.** [Si Q13 = 1] Le CSE ou la CSSCT a-t-il été associé aux décisions en lien avec la crise sanitaire (mise en œuvre du protocole sanitaire, l'organisation du télétravail...)?

[Si Q13 = 2] Le CSE a-t-il été associé aux décisions en lien avec la crise sanitaire (mise en œuvre du protocole sanitaire, l'organisation du télétravail...)?

Question simple obligatoire

- Oui, systématiquement ..... 1
- Oui, occasionnellement ..... 2
- Non ..... 3

## BIBLIOGRAPHIE

Chassagnieux Annabelle, Jordery-Allemand Catherine, « Le comité social et économique entre en scène », Santé et Travail n°109, janvier 2020

Cointepas, Michel. « Les origines du CHSCT (1926-1947) », Les Cahiers du Chatefp (5), mai 2001,.

Graff Didier, « L'anticipation du risque d'inaptitude dans les entreprises de 50 salariés et plus d'Auvergne-Rhône-Alpes : de la détection à la prévention », DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2021

Hesse, Philippe.-Jean, « Les délégués de la sécurité des ouvriers mineurs dans quelques mines de l'Ouest (1890-1940) ». (A. d. l'Ouest, Éd.) Mines, carrières et sociétés dans l'histoire de l'Ouest de la France.(104-03), 1997.

Laporte Aurore, Lagasse Clément, Richard Mathieu, « Guide du Comité social et économique dans les entreprises de 11 à 299 salariés », DIRECCTE Centre Val de Loire, janvier 2021

Lerais Frédéric, Guillas-Cavan Kevin, « Quel dialogue social après les ordonnances de 2017 ? », IRES, décembre 2021

## DERNIERES PUBLICATIONS DU SESE

<https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Retrouver-les-publications>

### ETUDES

Soutoul Fanny, « Les librairies en Auvergne-Rhône-Alpes », DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, novembre 2022

Van Puymbroeck Cyrille (DREETS), Olkowicz Isabelle (POLE EMPLOI), « Les tensions sur le marché du travail en ARA en 2021, Eclairages et Synthèses n°4, octobre 2022

Antoine Patricia, Senigout Emilie (INSEE), Jacod Olivier, Van Puymbroeck Cyrille (DREETS), « Emploi saisonnier : au-delà de l'hébergement-restauration, des orientations territoriales différentes », INSEE Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n°146, mai 2022

Aude Johanne, Bianco Emma (INSEE), « Près de 3 millions de personnes ressentent des soucis financiers à l'aube de la crise sanitaire », en collaboration avec la DREETS ARA, Insee Analyses ARA n°147, juin 2022

Gauthey Grégoire, Senigout Emilie (INSEE), Van Puymbroeck Cyrille (DREETS), « Dans les secteurs marchands, une perte d'activité globale de 10% en mars 2020 et juin 2021 », INSEE Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n°142, mars 2022

Soutoul Fanny, « Evaluation régionale des observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social », DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, février 2022

Graff Didier, « L'évolution de l'emploi salarié en Auvergne-Rhône-Alpes 1989-2019 », DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, février 2022

### CHIFFRES CLES

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en Auvergne-Rhône-Alpes au 3<sup>ème</sup> trimestre 2022, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes et DR Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2022

Note conjoncturelle 2<sup>ème</sup> trimestre 2022, DREETS, URSSAF, DRFIP Auvergne-Rhône-Alpes, DDFIP, octobre 2022

Taux de chômage régional et départemental et emploi salarié 2<sup>ème</sup> trimestre 2022, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2022

Les tensions sur le marché du travail de 2011 à 2021, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, octobre 2022

Panorama statistique cohésion sociale 2021, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, juillet 2022

Éléments statistiques sur les QPV en ARA, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes, année 2022



**PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Directrice de la publication : Isabelle Notter  
Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)  
Étude réalisée par Pascale Meyer et Didier Graff

N°ISBN : **978-2-11-167974-0**

Service communication de la DREETS ARA

Crédit d'image MINEFI © stock.adobe.com

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>

