

AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU CSE

Quelle action des
employeurs et des
**membres de la délégation
du personnel**
dans les **entreprises**
de 11 à 49 salariés ?

LE CSE EN PRATIQUES

TRAVAILLER ENSEMBLE AU SEIN DU CSE

DÉVELOPPER DES ACTIONS SSCT
AU SEIN DU CSE

FICHES OUTILS

Comment utiliser ce guide ?

Conçu comme une boîte à outils, ce guide peut être utilisé de différentes façons :

- Le CSE va ou vient d'être mis en place dans l'entreprise et vous avez besoin de tout savoir sur l'instance et ses potentialités ?
Les fiches « Le CSE en pratiques » vous permettront de démarrer pas à pas.
- Vous avez des questions ou des difficultés de fonctionnement au sein du CSE ?
Les fiches « Travailler ensemble au sein du CSE » vous apporteront des pistes pour améliorer le fonctionnement de l'instance.
- Vous souhaitez progresser sur des sujets de santé, sécurité et conditions de travail ?
Les fiches « Développer des actions SSCT au sein du CSE » vous permettront de partager des repères sur plusieurs sujets essentiels à la prévention.

En complément, deux fiches-outils vous sont proposées pour vous aider dans votre action au sein du CSE :

- Un autodiagnostic du CSE permettant de faire le point sur l'instance.
- Une fiche d'information sur le CSE à destination des salariés.

Tout au long du guide, vous trouverez :



Des exemples d'entreprises et des témoignages



Des « idées » à retenir pour progresser



Les principales questions que peuvent se poser les entreprises

Les sources d'information utilisées :

Tout au long du document, vous trouverez des données réglementaires et des retours d'expérience issus d'ateliers et de formations organisés par le Réseau Anact-Aract et ses partenaires (Direccte, INRS, Carsat, organisations professionnelles) en direction d'employeurs et de représentants de salariés.



Le code du travail et les fiches pratiques du ministère du Travail



Retours d'expériences issus d'ateliers et de formations avec des petites entreprises

Ce document résulte d'un travail de réactualisation d'un guide réalisé par l'Aract Occitanie et la Direccte Occitanie avec la mobilisation des partenaires sociaux impliqués dans le Plan Régional Santé Travail.

Sommaire du guide

Le CSE en pratiques

- Fiche 1 La mise en place du CSE
- Fiche 2 Le pilotage du CSE
- Fiche 3 Les caractéristiques de la délégation du personnel
- Fiche 4 Les missions du CSE
- Fiche 5 Les attributions Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Fiche 6 Les moyens du CSE
- Fiche 7 Les heures de délégation
- Fiche 8 Les réunions du CSE
- Fiche 9 L'information du CSE
- Fiche 10 La négociation collective

Travailler ensemble au sein du CSE

- Fiche 11 Les actions à mettre en œuvre
- Fiche 12 Les relations employeurs/membres de la délégation du personnel/salariés
- Fiche 13 Les traces de l'activité du CSE
- Fiche 14 Le travail d'analyse
- Fiche 15 La contribution aux projets
- Fiche 16 Les ressources à mobiliser
- Fiche 17 Développer ses compétences pour agir au sein du CSE

Développer des actions SSCT au sein du CSE

- Fiche 18 Les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Fiche 19 Le Document Unique et le plan de prévention
- Fiche 20 Les risques psychosociaux
- Fiche 21 Les troubles musculo-squelettiques
- Fiche 22 L'usure professionnelle
- Fiche 23 L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- Fiche 24 Le temps de travail
- Fiche 25 Le maintien dans l'emploi

Fiches outils

- Fiche outil 1 L'information des salariés sur le CSE
- Fiche outil 2 L'autodiagnostic du CSE

Lien pour télécharger les fiches :

www.anact.fr

L'information des salariés sur le CSE

Le CSE en 10 questions

1 Pourquoi le dialogue social ?





Le CSE est un lieu de dialogue social, élément indispensable pour le bon fonctionnement de l'entreprise et le bien-être des salariés. Un dialogue social actif est signe de relations constructives entre salariés et employeur ; l'implication de chacun permet de progresser sur les différents domaines de l'entreprise, notamment la politique salariale, les conditions de travail, l'organisation du travail, etc.

2 Quel intérêt pour les salariés d'être représentés ?

Les membres de la délégation du personnel relayent les questions, difficultés ou demandes des salariés auprès de l'employeur. Les représentants des salariés sont également destinataires de nombreuses informations sur la vie de l'entreprise pour lesquelles ils sollicitent l'avis des salariés et contribuent ainsi à ce qui peut améliorer la qualité de vie au travail.

3 Qui sont les membres de la délégation du personnel ?

Tout salarié majeur et présent dans l'entreprise depuis au moins 1 an, en principe, peut se présenter aux élections du CSE. Être membre du CSE, c'est s'intéresser à la vie de l'entreprise, avoir la confiance de ses collègues pour s'exprimer en leur nom, souhaiter s'investir dans des domaines variés comme la réglementation du travail, l'amélioration des conditions de travail, etc. Il bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Entreprises de 11 à 25 salariés	 1 titulaire	 1 suppléant
Entreprises de 26 à 50 salariés	 2 titulaires	 2 suppléants

4 Quelles sont leurs missions ?

Leurs missions est de représenter les salariés auprès de l'employeur, c'est-à-dire :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Ils peuvent saisir l'inspection du travail si nécessaire.

5 Quelles sont leurs actions ?

Les membres de la délégation du personnel sont avant tout les représentants des salariés. Élus pour un mandat de 4 ans, ils recueillent les questions ou problèmes signalés par les salariés à partir d'entretiens, d'analyse d'une situation particulière ou d'un accident du travail. Ils s'appuient aussi sur des ressources externes (inspecteur du travail, médecin du travail, organisation syndicale, etc.). Ce sont les interlocuteurs privilégiés à solliciter sur tous les sujets relevant de leurs missions.

6 De quels moyens disposent-ils ?

Les membres de la délégation du personnel disposent de moyens pour agir, notamment :

- de formation ;
- des heures de délégation (10 heures par mois considérées comme du temps de travail effectif) ;
- l'accès à des informations et documents remis par l'employeur concernant notamment la santé et sécurité au travail ;
- le droit à se déplacer dans et hors de l'entreprise ;
- une réunion mensuelle avec l'employeur sur le temps de travail ;
- un registre consignait les demandes des membres du CSE et les réponses de l'employeur.

7 Pourquoi agir sur la prévention des risques professionnels, la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail ?

Les enjeux sont multiples : éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles, répondre aux exigences réglementaires, participer à la mise en place d'une organisation du travail combinant performance de l'entreprise et bonnes conditions de travail des salariés. Pour cela, l'employeur doit mettre en place des actions concrètes (l'évaluation et la prévention des risques professionnels, le suivi médical des salariés, etc.) et les représentants du personnel y contribuent en donnant leur avis, en proposant des améliorations et en alertant sur les difficultés rencontrées par les salariés.

8 Quelle articulation entre représentants des salariés et employeurs ?

Les membres de la délégation du personnel et l'employeur se rencontrent au moins une fois par mois. Basées sur la confiance, les relations entre représentants des salariés et employeur sont la clé d'un CSE efficace. Cette relation de confiance se construit au fur et à mesure du mandat et à l'occasion du traitement des questions posées, des projets dans lesquels les représentants des salariés sont impliqués.

9 Pourquoi éviter la carence de CSE ?

La carence de CSE est génératrice de dysfonctionnements dans l'entreprise. S'engager dans le dialogue social, tant du côté des salariés que de celui de l'employeur, est essentiel pour que les conditions d'emploi et de travail soient au cœur des échanges dans l'entreprise. Ne pas avoir de CSE dans une entreprise, c'est se couper d'une possibilité supplémentaire de communication entre employeur et salariés. À condition que chacun considère le comité comme un lieu d'échanges, de débat où il est possible de progresser sur les sujets abordés.

10 Comment en savoir plus ?

Pour plus de renseignements, s'adresser à l'Unité Départementale de la DIRECCTE de votre département :

<http://www.direccte.gouv.fr/>

L'autodiagnostic du CSE

L'autodiagnostic du CSE va vous permettre de :

- situer les pratiques de votre CSE en termes de place dans l'entreprise, de rôle, de questions investies, de fonctionnement, d'actions mises en œuvre et d'efficacité du comité en matière de prévention et de conditions de travail SSCT ;
- comparer votre point de vue avec celui des autres participants au CSE et d'en débattre ensemble (lors d'une réunion mensuelle par exemple) ;
- d'identifier collectivement des axes de progrès possibles.

Son intérêt réside dans la participation à cette démarche tant du chef d'entreprise que des membres de la délégation du personnel titulaires et suppléants. L'autodiagnostic peut aussi être utilisé par les salariés de l'entreprise afin de mieux cerner leurs représentations sur l'utilité et le fonctionnement du CSE.

À chaque question, trois réponses possibles : oui non ne sait pas
 Les progrès devront aller sur les points ayant des réponses « non » ou « ne sait pas ».
 Aucun corrigé n'est proposé en fin d'autodiagnostic car son objectif est avant tout d'échanger ensemble sur votre CSE. Si certaines questions vous posent des difficultés, nous vous recommandons de vous reporter aux fiches correspondantes du guide.

C'est à vous maintenant !

Les caractéristiques de l'instance

Composition du CSE

L'instance est-elle composée du nombre de membres de la délégation du personnel titulaire(s) et suppléant(s) tel que prévu par la réglementation ?

Oui Non Ne sait pas

A-t-il été facile de trouver des candidats pour le CSE ?

Les membres de la délégation du personnel ont-ils été présentés par une ou des organisations syndicales ?

Mise en place de l'instance

Diriez-vous que les conditions de mise en place du CSE ont été sereines ?

Oui Non Ne sait pas

Si non, pour quelles raisons ?

.....

.....

Si non, le fonctionnement actuel du CSE est-il devenu serein ?



Rôle et mission du CSE

Connaissance des missions

	Oui	Non	Ne sait pas
Avez-vous le sentiment de bien connaître le rôle et les missions du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensez-vous que le CSE remplit l'ensemble de ses missions comme indiqué dans le code du travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le CSE intervient-il sur ses missions en matière de SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensez-vous que le CSE tient tout son rôle en matière de SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formation des membres du CSE

	Oui	Non	Ne sait pas
Les membres de la délégation du personnel ont-ils suivi une formation pour tenir leur rôle au sein du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel ont-ils suivi une formation en matière de SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Formation de l'employeur

	Oui	Non	Ne sait pas
L'employeur a-t-il suivi une formation pour tenir son rôle au sein du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'employeur a-t-il suivi une formation en matière de SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Champs investis par le CSE

Questions SSCT

	Oui	Non	Ne sait pas
Les salariés sollicitent-ils les membres de la délégation du personnel sur des questions SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel posent-ils des questions à la direction sur le volet SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui, ces questions peuvent-elles être de nature collective ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'employeur transmet-il aux membres de la délégation du personnel les informations obligatoires sur le champ SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	Oui	Non	Ne sait pas
Les conditions de travail sont-elles traitées au sein du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui quels sujets plus particulièrement ?			
.....			
.....			
L'organisation du travail est-elle abordée au sein du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Évolution du champ investi

	Oui	Non	Ne sait pas
Avez-vous le sentiment que le CSE progresse dans la prise en compte des questions de SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avez-vous le sentiment que toutes les questions ou points traités trouvent des solutions, donnent lieu à des réponses, quelles qu'elles soient ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si non, pourquoi ?			
.....			
.....			

Fonctionnement du CSE**Réunions**

	Oui	Non	Ne sait pas
Les réunions sont-elles organisées tous les mois ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sont-elles planifiées à l'avance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Des temps ou réunions spécifiques sont-ils organisés sur les sujets ayant trait à la SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Registre

	Oui	Non	Ne sait pas
Existe-il un registre spécial pour le CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui, questions, réponses, délai... le registre est-il utilisé comme prévu par la réglementation ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe-il d'autres traces liées à l'activité du CSE (compte rendu de réunion, d'analyse...) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MOYENS DES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

	Oui	Non	Ne sait pas
Des heures de délégation sont-elles utilisées par les membres de la délégation du personnel ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si non, pourquoi ?			
.....			
.....			
Le temps passé en réunion du CSE est-il comptabilisé hors temps de délégation ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel ont-ils une activité en dehors des réunions, dans le cadre de leur mandat ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les déplacements dans et hors de l'entreprise sont-ils possibles pour les membres de la délégation du personnel ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel bénéficient-ils de ressources documentaires ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel ont-ils un local à leur disposition ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le CSE a-t-il déjà mobilisé des ressources externes (médecin du travail, inspecteur du travail, organisation syndicale, juriste...) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RELATIONS ENTRE EMPLOYEUR ET MEMBRES DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

	Oui	Non	Ne sait pas
Les réunions sont-elles un lieu de débat et d'échanges ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diriez-vous que les relations entre membres de la délégation du personnel et employeur permettent de traiter de tous les sujets ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diriez-vous que la direction a les marges de manœuvre suffisantes pour répondre et agir au sein du CSE sur les questions de SSCT ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Actions mises en œuvre au sein du CSE**Travail d'analyse**

	Oui	Non	Ne sait pas
Les questions remontées par les salariés aux membres de la délégation du personnel font-elles l'objet d'un travail d'analyse avant d'être posées à l'employeur ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel réalisent-ils des analyses sur les situations de travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de la délégation du personnel effectuent-ils des entretiens avec les salariés sur leurs conditions de travail ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont-ils analysés ou font-ils l'objet d'enquête ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lorsqu'elles sont réalisées, ces différentes analyses sont-elles formalisées pour être discutées en réunion ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	Oui	Non	Ne sait pas
Lorsqu'elles sont réalisées, ces différentes analyses (accidents, risques, etc.) donnent-elles généralement lieu à des actions d'amélioration ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les questions touchant à la SSCT posées par les membres de la délégation du personnel donnent-elles généralement lieu à des actions d'amélioration ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avez-vous des retours des salariés sur les actions mises en place suite aux réunions du CSE ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le Document Unique d'évaluation des risques a-t-il été réalisé par l'employeur ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si oui, les membres de la délégation du personnel y ont-ils contribué ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe-il un plan d'actions de prévention au sein de l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MODALITÉS DE TRAVAIL

	Oui	Non	Ne sait pas
Concernant le volet SSCT, le CSE fonctionne-t-il sur un mode plus ouvert que le mode questions/réponses (fonctionnement par projet, actions prioritaires, etc.) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le CSE a-t-il structuré son action dans le temps (actions prioritaires, planification des actions...) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INFORMATIONS DU CSE

Diriez-vous que le CSE bénéficie de toutes les informations nécessaires à son bon fonctionnement ?

Oui Non Ne sait pas

Des informations sur les changements au sein de l'entreprise sont-elles données aux membres de la délégation du personnel (changement d'organisation, d'équipements, nouveaux projets...)?

Les conditions d'information vous semblent-elles efficaces (délai de transmission des documents, temps donné pour réagir...)?

Avez-vous le sentiment que les membres de la délégation du personnel ont toutes les compétences nécessaires pour donner un avis sur les différents sujets évoqués ?

CONTRIBUTION DU DIALOGUE SOCIAL À LA PRÉVENTION**INTÉRÊT DES SALARIÉS ET DE L'ENCADREMENT POUR LE CSE**

Pensez-vous que le CSE est jugé globalement comme utile par les salariés sur l'ensemble de ses missions ?

Oui Non Ne sait pas

Pensez-vous que le CSE est jugé globalement comme utile par les salariés dans le domaine SSCT ?

ENGAGEMENT DANS LE CSE

Diriez-vous que l'employeur est engagé dans le fonctionnement et l'action du CSE ?

Oui Non Ne sait pas

Diriez-vous que les membres de la délégation du personnel sont engagés dans le fonctionnement et l'action du CSE ?

Diriez-vous que le CSE contribue à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise ?

Si non, sur quels points doit-il progresser ? (questions abordées, fonctionnement, actions à mettre en place, etc.)

.....

