



Le partenaire indispensable à votre CSE

Le Guide des élus CSE

Comité Social Economique

Pour un CSE utile & efficace

Guide offert par Bon Sens Social

Pour l'obtenir, RDV sur le site

<https://bonsenssocial.fr>

ou flashez le QR code

et inscrivez-vous à la Newsletter



Pour me contacter : contact@bonsenssocial.fr

Conservez-moi toujours à portée de main

Je vous serai très utile en réunion

Table des matières

Le CSE - Présentation	4
<i>Le CSE reste la seule instance représentative du personnel.....</i>	<i>4</i>
<i>Le CSE est une instance d'ordre publique.</i>	<i>4</i>
<i>Les principales missions du CSE.....</i>	<i>5</i>
<i>Le rôle du CSE</i>	<i>5</i>
<i>Périmètre du CSE.....</i>	<i>7</i>
<i>Les seuils</i>	<i>7</i>
<i>Un CSE au service de quels salariés ?</i>	<i>8</i>
<i>Les moyens du CSE</i>	<i>9</i>
<i>Composition et organisation du CSE</i>	<i>9</i>
Les principales missions du CSE :	10
<i>Défense des salariés :</i>	<i>10</i>
<i>Santé Sécurité Conditions de Travail</i>	<i>10</i>
<i>Activités Sociales et Culturelles</i>	<i>11</i>
<i>La partie Economique de l'entreprise</i>	<i>12</i>
Les droits des élus :	12
<i>Une protection spécifique : Pourquoi ?</i>	<i>12</i>
<i>Les heures de délégation :</i>	<i>13</i>
<i>Droit à formation spécifique et obligatoire</i>	<i>14</i>
<i>Des possibilités de se faire aider :</i>	<i>14</i>
Des outils pour agir	14
<i>Les Réunions.....</i>	<i>14</i>
<i>Préparatoires : Exemples</i>	<i>14</i>
<i>Ordinaires : (Procès-Verbal de réunion).....</i>	<i>15</i>
<i>Extraordinaire à la demande des membres : (PV de réunion).....</i>	<i>15</i>

Extraordinaire à la demande président : (PV de réunion)	15
Exceptionnelles : (PV de réunion)	15
<i>Déroulement des réunions : (avec l'employeur)</i>	<i>16</i>
Les votes du CSE	16
Information du CSE.....	17
Consultation du CSE.....	17
L'Avis du CSE	17
Temps de réunion et temps & frais de trajet	18
Début & fin de la réunion avec l'employeur	18
Le PV de réunion.....	19
Accès aux informations.....	19
<i>Les différentes expertises à disposition du CSE</i>	<i>19</i>
<i>Les commissions du CSE obligatoires & facultatives (selon les seuils)</i>	<i>20</i>
SSCT : Santé Sécurité Conditions de Travail.....	20
<i>Le poids de la SSCT dans le mandat de CSE</i>	<i>21</i>
Les Inspections du CSE.....	22
Les enquêtes du CSE	22
<i>Les différents droits d'alerte du CSE.....</i>	<i>22</i>
En cas d'atteinte aux droits des personnes :	22
En cas de Danger Grave & Imminent :.....	22
En matière de Santé publique et d'environnement	23
Social	24
Economique.....	24
<i>La responsabilité employeur :</i>	<i>24</i>
Les analyses d'accident du travail.....	28
Défense des salariés.....	29
Réclamation des salariés	29
Partie Economique de l'entreprise	30

Le CSE - Présentation

Le CSE reste la seule instance représentative du personnel

Il a remplacé les Délégués du Personnel, le Comité d'Entreprise et le CHSCT - Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

On ne peut pas parler de fusion, car si le CSE cumule bien les trois anciennes instances, il a perdu au passage quelques droits et prérogatives.

Le CSE est un formidable outil à disposition des représentants du personnel.
Certains préfèrent expliquer les droits perdus.

Pour ma part, je préfère mettre en avant la "puissance & les moyens" de cette instance sous réserve de bien l'utiliser évidemment.

⚠ Le périmètre du CSE, le nombre de ses membres, ses droits et missions varient en fonction de l'effectif de l'entreprise. *(Voir paragraphe sur les seuils)*

En conséquence, ce livret fait une présentation globale du CSE, mais à chaque fois, selon les seuils tous les CSE n'auront pas les mêmes droits, moyens et prérogatives.

⇒ Si vous voulez en savoir plus ou si vous voulez être sûr que votre CSE soit correct, n'hésitez pas à me consulter.

⇒ Et si vous trouvez que votre CSE ne fonctionne pas correctement, qu'il est source de conflit et non plus une instance d'échange et de concertation constructive, je pourrai peut-être vous apporter une aide précieuse. *(contactez-moi)*

Le CSE est une instance d'ordre public.

C'est très important, car c'est précisément ce point qui donne tout le poids et le pouvoir à cette Instance Représentative du Personnel (IRP) au sein de l'entreprise.

Sont qualifiées « d'ordre public » les règles qui s'imposent à tous, car répondant à des intérêts primordiaux et indispensables au bon fonctionnement de la collectivité.

Elles ne peuvent être contournées, même par des contractants d'accord entre eux pour les écarter. (Article 6 du Code civil)

Qu'ils l'acceptent ou non, les employeurs doivent respecter et appliquer toute la législation applicable au CSE sous peine de commettre un délit d'entrave.

Alors, autant que cette instance soit acceptée et utilisée à bon escient, non ?

L'entreprise à tout à gagner 🍀

Les principales missions du CSE

Les 4 grandes missions du CSE sont :

- 1 Défense des droits des salariés
- 2 Santé Sécurité Conditions de travail
- 3 Activités Sociales et Culturelles
- 4 Activité Economique de l'entreprise

- ✓ Le CSE a la "personnalité morale" : il peut agir en justice
- ✓ Le CSE a la "personnalité civile" : il peut gérer un patrimoine immobilier

Le CSE est dirigé par des salariés qui souvent, se retrouvent élus du jour au lendemain, et doivent assumer toutes ces missions.

Autant l'entreprise recrute ses salariés sur compétences pour des postes bien définis, autant les élus eux se retrouvent (*sans y être forcément préparés*) à diriger une petite TPE interne à l'entreprise et ils n'ont la plupart du temps que leur motivation & leur volonté de vouloir bien faire dans un monde pas toujours très tendre. (*Ils ont bien des droits à formation spécifiques, mais ils ne pourront les utiliser qu'après avoir été élus*)

La plupart des membres CSE se retrouvent ainsi élus avant de savoir précisément en quoi consiste le mandat au CSE. (*c'est mettre la charrue avant les bœufs*). Et en plus, ils sont élus pour un mandat long, d'une durée de 4 ans, et participent aux réunions seulement s'ils sont (*ou remplacent*) un titulaire, ce qui prive les élus suppléants de pouvoir découvrir le mandat en participant aux réunions avec l'employeur comme cela était possible avant.

Ce qui peut sembler un détail est pourtant problème fondamental de base. (*le nouveau candidat partira d'emblée sur une vision du mandat incomplète et faussée pour une durée de 4 ans*)

Il est primordial pour les élus de travailler au renouvellement. Je peux vous aider à préparer la mise en place ou le renouvellement du CSE (*Anticipez avec Bon Sens Social*)

Le rôle du CSE

Le CSE est un lieu d'échange entre la direction et les représentants du personnel. **Le CSE ne négocie pas, mais il a un droit de regard sur l'activité de l'entreprise** et **il porte et défend les réclamations des salariés** auprès de l'employeur, et **il a des moyens d'actions** sur les aspects Santé Sécurité & Conditions de travail.

- ∴ **L'employeur** (le président du CSE) a des obligations d'information envers les élus et les Représentants Syndicaux
- ∴ **L'employeur** doit parfois informer et parfois consulter le CSE, dans ce cas-là il doit demander l'avis motivé du CSE.
 - ✓ **Le CSE** doit alors avoir eu toutes les informations nécessaires et les réponses à ses questions afin de pouvoir rendre son avis en pleine connaissance de cause et surtout de motiver son avis.
 - ✓ **Les élus** peuvent questionner le président qui doit fournir des réponses précises et motivées. (Il ne peut se contenter de répondre par "oui" ou par "non" ou de dire "j'ai déjà répondu")
- ∴ **Les élus** disposent d'une protection particulière et de moyens et outils afin de leur permettre d'assumer leur fonction en parallèle de leur activité professionnelle. (la charge de travail et ou les objectifs doivent être adaptés par la direction de sorte que les élus puissent effectuer leur mandat – qui est également d'ordre public)
- ∴ **Les élus** ont également la possibilité d'utiliser des outils mis à leur disposition par le législateur pour effectuer toutes leurs missions, et ce sans avoir besoin de l'accord de leur employeur.

Ils ont une liberté totale de déplacement et des heures de délégation pour aller rencontrer les salariés sur leur lieu de travail, pour :

- Défense des droits des salariés
- Gestion des activités Sociales et Culturelles
- Tout ce qui touche à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- Regard sur l'activité économique de l'entreprise

Il va sans dire qu'un "bon dialogue social" est primordial, sans quoi le CSE ne sera que sources de conflits, alors que ce n'est pas le but.

Le CSE étant d'ordre public, les employeurs ont tout intérêt à bien faire fonctionner l'instance, avec des élus formés, pour que les échanges soient constructifs et participent à améliorer les résultats de l'entreprise (*Economiques & humains & envers les clients*)

Quand une situation est bloquée entre personnes, l'intervention d'un tiers peut jouer un rôle de facilitateur, ou simplement pour obtenir de l'aide ou des conseils.


 (un peu de **BON SENS SOCIAL** et ça repart 🙌)

La formation des membres du CSE est donc indispensable. Les élus disposent pour cela de plusieurs droits à la formation, dont 2 sont obligatoires (*SSCT & Economique*).

Je peux vous former sur la partie SSCT et Economique. Avec plus de 30 années d'expériences, j'apporte la théorie & la pratique, ce qui est très apprécié des stagiaires. (Pour en savoir +)

Périmètre du CSE

C'est l'effectif de l'entreprise qui définit la mise en place ou non d'un CSE.

- A partir de 11 salariés présents 12 mois consécutifs dans une entreprise, le CSE doit être mis en place.
- ∴ L'employeur doit informer les salariés et organiser des élections (*C'est d'ordre public donc à faire même si les salariés ne le demandent pas*)

Selon la structuration juridique des entreprises et leur implantation physique (nombre d'établissements), la mise en place du CSE pourra être différente.

- 1 CSE d'entreprise (*pour tous les établissements de la même entreprises*)
- 1 CSE par établissement \geq 50 salariés + 1 CSE Central (*d'entreprise*)
- 1 CSE pour l'UES (*Unité Economique et Sociale*) Mise en place par 1 accord ou une décision de justice pour réunir plusieurs entreprises juridiquement distinctes présentant des liens étroits (*Exemples : la complémentarité d'activité, communauté de pouvoirs ou de décision, communauté de travailleurs*)

Pour vous aider à la mise en place ou vérifier ([contactez-moi](#))

Les seuils

Le seuil d'effectif détermine :

- ⌘ La mise en place du CSE et son périmètre
- ⌘ Le nombre d'élus (*et la répartition entre les différents collèges. 1^{er} collège : les Ouvriers & Employés ; 2^{ème} collège : les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs & cadres ; 3^{ème} collège : créé seulement si plus de 25 salariés Ingénieurs & Cadres*)
- ⌘ Le nombre d'heures de délégation par élu titulaire
- ⌘ Les missions du CSE. *Par exemple les CSE d'entreprises \leq 50 salariés n'ont pas accès à la partie économique de l'entreprise, ils ne peuvent pas missionner d'expertises, l'employeur n'est pas obligé d'attribuer un budget pour les Activités sociales et Culturelles*
- ⌘ La périodicité des réunions
- ⌘ Le niveau d'informations du CSE

≡ La consultation du CSE

Il faut donc regarder les seuils pour connaître les droits et prérogatives de chaque CSE, si vous avez besoin d'aide. (On regarde tout ça ensemble ?)

Pour calculer le seuil, quels effectifs sont pris en compte ?

⚠ Il faut toujours bien penser à ramener en équivalent temps plein

- Les salariés CDI, apprentis (*qui ont un contrat de travail avec l'entreprise*)
- Les CDD pris pour surcroît d'activité (*qui ne remplacent pas des salariés absents*)
- Les salariés intérimaires pris pour surcroît d'activité (*qui ne remplacent pas des salariés absents*)
- Les salariés sous-traitants permanents (*qui travaillent toute l'année sur le site*)

C'est le total le plus bas (de tous les salariés listés précédemment ramenés en équivalent temps plein) atteint sur 12 mois consécutifs qui détermine le seuil du CSE.

Il ne faut pas mélanger les effectifs à prendre en compte pour définir la mise en place du CSE & le nombre d'élus au CSE, avec les effectifs à prendre en compte pour les électeurs & éligibles. Si vous voulez des explications ou de l'aide. (contactez-moi)

Un CSE au service de quels salariés ?

Les membres du CSE interviennent pour l'ensemble des salariés de l'entreprise du CSE. (*Quels que soient leur statut, leur catégorie socio-professionnelle, leur horaire et leur lieu de travail (périmètre du CSE)*)

Mais pas que ! Le CSE intervient également pour :

- + **Les salariés intérimaires** qui doivent bénéficier des accords et avantages de l'entreprise utilisatrice (*sauf les Activités Sociales du CSE, l'Intéressement et la participation*)
- + **Les salariés sous-traitants** pour tout ce qui concerne l'exécution du contrat de travail dans l'entreprise utilisatrice (*ce qui touche à la Santé, la Sécurité, les Conditions de Travail, dont les règles d'hygiène alimentaires spécifiques et les règles de sécurité spécifiques -Seveso, nucléaire, sécurité*)

Selon les problématiques, les élus du CSE interviennent pour les salariés de l'entreprise, ou parfois pour tous les salariés travaillant sur le site. Ils peuvent également agir sur des sites extérieurs si des salariés travaillent hors du périmètre du site.

Pour en savoir + ( **BON SENS SOCIAL**)

Les moyens du CSE

L'employeur doit fournir au CSE :

- **Un local** (*le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission, et, notamment, de se réunir*)
Le local doit être aménagé à usage de bureau. Cela suppose la fourniture d'un matériel minimum (*table, sièges, armoires, téléphone, Internet*) dont l'importance dépendra du nombre de représentants du personnel. (*De même, par local aménagé il convient d'entendre un local éclairé, chauffé et meublé*)
- **Un panneau d'affichage** accessible et visible (*ou plusieurs selon la taille du site*) installé sur les lieux de passage des salariés. (aux mêmes endroits que les panneaux des syndicats s'il y en a, et que les salariés aient le temps de le consulter et lire ce qu'il contient.
- **1 Budget de Fonctionnement** (*obligatoire pour les entreprises ≥ 50 salariés*)
 - ⊘ Le montant est fixé à 0,20 % de la Masse salariale (*0,22 % si l'entreprise comporte plus de 2 000 salariés*)
- **1 Budget Activités Sociales et Culturelles**
 - ⊘ Aucun minimum n'est défini. (*En revanche une fois mis en place il existe certaines règles et jurisprudences*)

Composition et organisation du CSE

Le CSE est composé du président, des élus et des Représentants Syndicaux
(*1 RS par syndicat représentatif dans le périmètre du CSE*)

Les RH ne sont pas membres du CSE !

L'organisation et le fonctionnement du CSE sont définis dans le **Règlement Intérieur du CSE**

- Le RI ne peut pas imposer ou accorder de choses supra légales à l'employeur (*sauf avec l'accord de ce dernier*)
- Le RI est rédigé par les élus et voté à la majorité en séance (*L'employeur le vote également*)

*Le fonctionnement interne de l'instance est géré par les élus & le président.
Les Activités Sociales & Culturelles (ASC) ne sont gérées que par les élus.
Quels sont les rôles et pouvoirs des RS et des RH en réunion ? Pour tout savoir, n'hésitez pas à me contacter*

(contactez )

Les principales missions du CSE :

Défense des salariés :

- ✚ **Le CSE n'est pas une instance de négociation** (*réservé aux syndicats*) en conséquence, le rôle du CSE est de faire respecter la législation, la Convention Collective, les accords, les usages, etc.

Pour ce faire, le CSE porte des réclamations à l'employeur, qui doit y répondre en séance de manière motivée et argumentée.

Ses réponses seront inscrites au Procès-Verbal de la réunion, ou inscrites au registre spécial du CSE, ce qui va forcément se retourner contre lui s'il écrit qu'il ne respecte pas la loi. (*D'où l'intérêt à bien formuler la réclamation dès le départ*)

- ✚ **Les élus peuvent également accompagner les salariés lorsqu'ils sont convoqués** officiellement ou non. (*Un salarié peut tout à fait refuser d'aller seul à un entretien et dans ce cas-là la direction va le convoquer officiellement et là il sera écrit qu'il peut se faire accompagner*)

Le rôle de l'élu consiste à connaître le droit du travail (*Loi, Convention Collective, accords*) pour conseiller au mieux le salarié, et surtout il sera témoin de l'entretien (*l'élu peut faire un compte-rendu de l'entretien qui pourra éventuellement être produit devant la justice le cas échéant*)

- ✚ En tout état de cause, les représentants de la Direction ne peuvent jamais être en plus grand nombre que les salariés et leurs représentants.

Comment faire une réclamation ? Comment faire un entretien avec un salarié ? je peux vous expliquer tout ça, n'hésitez pas à me contacter.

(contactez **BON SENS SOCIAL**)

Santé Sécurité Conditions de Travail

Si elle est bien menée, c'est la plus grosse partie de l'activité du CSE et sur cette thématique que les moyens d'actions du CSE sont le plus importants.

Le CSE joue un rôle important dans la SSCT à l'entreprise, mais pour autant, seul l'employeur est responsable de la sécurité des salariés.

- ✚ **L'objectif du CSE** est de promouvoir la Santé, Sécurité et les Conditions de Travail.

- ✚ **Son rôle est principalement préventif** => agir "en amont" pour éviter les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles. Mais aussi pour réduire les pénibilités, pour améliorer les Conditions de travail, améliorer les situations existantes du fait des avancées technologiques, etc.
- ✚ **Le CSE participe à l'évaluation des risques** dans l'entreprises et peut faire des propositions.
- ✚ **Le CSE peut alerter l'employeur.** Le CSE dispose de plusieurs droits d'alerte.
- ✚ **Le CSE peut mener des inspections** (*aller voir des situations dangereuses avant qu'un accident ne se produise*)
- ✚ **Le CSE peut mener des enquêtes** (*après que l'accident a eu lieu pour éviter qu'un autre ne se reproduise*)

La partie SSCT est très lourde, et nécessite beaucoup de temps et d'investissement. Tous les élus ont droit à une formation (titulaires & suppléants) qui est financée par l'employeur. Je fais cette formation, et je peux former tous les élus du CSE ensemble, ou par sensibilité, chaque élu est libre de choisir l'organisme de formation de son choix. Pour en savoir + [\(Visitez mon site !\[\]\(b8a72a3753dcf585f9661ac843b3f6db_img.jpg\) et prenez RDV nous échangerons plus longuement\)](#)

Activités Sociales et Culturelles

C'est la partie la plus connue des salariés

- ✚ **La loi n'impose aucune règle** sur le montant mis à disposition du CSE. A chacun de négocier au mieux 👍
- ✚ **Ce budget n'est pas un complément de salaire.** Comme son nom l'indique, il sert à permettre aux salariés et leurs enfants de profiter d'activités sociales et culturelles.
- ✚ **Chaque majorité au CSE décide** à quoi elle affecte cet argent et comment elle répartit ce budget au cours de l'année.

Le critère d'ancienneté est devenu illégal. ⚠️ Tout salarié a droit à tout ce que propose le CSE quelle que soit son ancienneté. Il faut donc prévoir d'autres règles d'attribution.

Une récente jurisprudence a modifié les règles d'attribution des ASC. Êtes-vous sûrs que les propositions de votre CSE correspondent aux attentes des salariés ? Comment affecter ce budget dédié au social et à la culture pour répondre aux besoins des salariés sans tomber dans le complément de pouvoir d'achat ? On peut en discuter.



La partie Economique de l'entreprise

C'est sûrement la partie la plus méconnue et moins travaillée par les élus.

D'une part parce que complexe à appréhender pour de nombreux élus, et d'autre part parce que les employeurs n'aiment pas trop qu'on vienne mettre notre nez dans leurs affaires.

D'ailleurs, qui n'a jamais entendu cette petite phrase : "On n'est pas en Allemagne, il n'y a pas de cogestion en France" (Et pourtant, il est écrit dans le préambule de la constitution Française du 27 octobre 1946 : Art 8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.)

✚ Les élus ont des outils à leur disposition. Ils ne doivent pas vouloir devenir des experts comptables, mais au contraire savoir les solliciter et les utiliser.

✚ Les experts-comptables effectueront leur travail dans les chiffres

✚ Les élus connaissent l'entreprise et le travail des salariés

Un travail commun "élus / Expert-comptable" pour comprendre la situation économique et financière, poser des questions pertinentes sur la stratégie et les choix de l'entreprise, exprimer le point de vue des salariés et du CSE, voire même oser avancer d'autres propositions.

Un échange fourni et argumenté avec une confrontation d'idées entre direction & CSE sera toujours bien plus efficace que l'affrontement.

*Je travaille en partenariat avec un cabinet d'expertise comptable. Et oui, je sais beaucoup de choses 👍, mais chacun son travail 😊 et les vaches seront bien gardées 🙌 (contactez **BON SENS SOCIAL**)*

Les droits des élus :



Une protection spécifique : Pourquoi ?

Dans l'entreprise, les salariés ne sont pas tous égaux. Il y a un petit truc qui s'appelle "le contrat de travail" qui met d'emblée un rapport hiérarchique entre l'employeur et le salarié. Ce lien de subordination fait que l'un commande l'autre, et l'autre doit obéir à l'un.

Pour que les représentants du personnel puissent exercer leurs missions sans contraintes, le législateur a prévu que durant l'exercice de son mandat

(heures délégation et convocations employeur) les élus & mandatés ne soient justement plus soumis au pouvoir hiérarchique de l'employeur.

- ◇ Les représentants du personnel et l'employeur peuvent donc échanger et confronter leurs idées d'égal à égal dans cette instance qui est d'ordre public.
- ◇ L'employeur ne peut donc pas utiliser son lien de subordination pour empêcher les élus de représenter le personnel et défendre leurs droits
- ◇ L'employeur ne peut pas non plus licencier ou sanctionner les représentants du personnel s'il y a un lien avec le mandat.
- ◇ L'employeur ne peut pas modifier le contrat de travail ni les conditions de travail des représentants du personnel en fonction de leur activité liée à leur mandat dans l'entreprise. (*changement d'équipe, d'horaires, mutation, etc.*)
- ◇ Et ce y compris dans les pires situations, exemple une fermeture d'entreprise, l'employeur doit faire un "plan social" (Plan de Suppressions d'Emplois) et prendre des mesures d'accompagnement pour les salariés. => Et pour que le CSE puisse suivre le PSE jusqu'à son terme, il est indispensable que les élus ne puissent pas être licenciés avant. (*c'est la raison qui explique que les élus sont toujours licenciés en dernier. Mais attention, s'ils ont leur salaire jusqu'au dernier jour, parfois ils ne bénéficient pas des mesures d'accompagnement du PSE puisqu'il est terminé quand ils partent*)

Les heures de délégation :

- ◇ Permettent aux élus de gérer cette **IRP** (Instance Représentative du Personnel) qu'est le CSE et mener l'activité liée au mandat. Ce qui peut parfois être comparable à la gestion d'une véritable petite entreprise (*gérer l'équipe CSE, l'activité du CSE, les réunions, aller voir les salariés, gérer les biens immobiliers, etc.*)
- ◇ Le crédit d'heures de délégation est individuel et mensuel. Mais depuis le CSE une mutualisation entre élus est possible et il existe un report des heures non prises sur le mois. (*ce qui permet d'impliquer les élus suppléants*)
- ◇ L'élu peut prendre ses heures sans prévenir préalablement, il doit juste informer son responsable au moment où il quitte son travail, et il remplit un bon de délégation (*selon usage en vigueur dans l'entreprise*).

Néanmoins, sauf cas d'urgence, il est préférable d'informer son responsable le plus en amont possible quand on sait à l'avance que l'on va être en délégation.

Pour tout savoir sur les heures de délégation (comment les poser, les récupérer, gestion des réunions, respect des temps de repos)



Droit à formation spécifique et obligatoire

- **Formation Economique** 5 j par mandat (*par élu Titulaire*)
- **Formation SSCT** 5 J par mandat (*par élu Titulaire et par élu Suppléant, puis en cas de renouvellement 3 j, ou 5 J si membre de la SSCT*)

Chaque élu est libre du choix de son organisme de formation. Personne ne peut lui en imposer un. ([contactez-moi avant de vous engager](#))

Des possibilités de se faire aider :

Il est important que les élus ne restent pas seuls et se fassent aider, voire se faire accompagner. L'activité est complexe et touche de nombreux domaines. Les élus ne peuvent connaître ni tout savoir-faire.

De nombreux acteurs peuvent aider les élus, il n'y a aucune honte à solliciter une aide extérieure.

- Par des services de l'Etat (*Inspection du travail, Direction Départementale de la Population, DREAL, etc.*)
- Par la Médecine du Travail
- Par la CARSAT (*Retraites & Assureur des risques professionnels - AT/MP*)
- Par des organismes paritaires (*INRS, ANACT*)
- Par des experts (*comptables, Santé Travail et même des experts libres*)
- Par des consultants expérimentés (**BON SENS SOCIAL**)

Des outils pour agir

Les Réunions

Préparatoires : Exemples

Elles sont essentielles !

- ∴ Ces réunions permettent aux élus d'échanger et de se mettre d'accord sur le fonctionnement du CSE, sur les activités proposées par le CSE, de prendre connaissance des sujets à traiter dans les réunions avec l'employeur, de préparer les points à mettre à l'OdJ (*Ordre du Jour*), d'étudier les documents liés aux points de l'OdJ, de construire des propositions / projets alternatifs, de préparer des avis, des vœux, etc.

- ∴ Elles peuvent se faire tous les élus ensemble, ou par sensibilité, mais n'oubliez pas que le CSE est "un" et que tout se décide à la majorité des élus (par vote en séance)
- ∴ Le temps passé à ces réunions est pris sur le crédit d'heures de délégation

Ordinaires : (Procès-Verbal de réunion)

Elles sont obligatoires !

- ∴ Le président a obligation de la convoquer, y compris pendant l'été et ne peut pas s'en affranchir par un accord (Instance d'ordre public)
- ∴ L'OdJ (*ordre du jour*) prévoit les sujets à aborder (il doit être communiqué aux membres du CSE au moins 3 jours avant la réunion)
- ∴ L'OdJ est établi conjointement et en accord entre le président & le secrétaire (*En séance le CSE ne peut traiter que les points valablement inscrits à l'OdJ*)
- ∴ Lorsque le président s'engage en séance, cela devient une DUE (*Décision Unilatérale de l'Employeur*)
- ∴ Le président a obligation d'apporter des réponses complètes et motivées, et ses décisions l'engagent ! (*d'où l'intérêt de bien faire fonctionner cette instance pour la rendre efficace au lieu de s'affronter en permanence*)

Extraordinaire à la demande des membres : (PV de réunion)

- ∴ La demande est faite à la majorité des membres qui écrivent en même temps les points à aborder en séance (lister les points, les questions, les documents demandés)
- ∴ La réunion doit se tenir obligatoirement avant la prochaine réunion Ordinaire (l'ordre du jour est celui écrit par les élus dans la demande)
- ∴ La demande est faite par 2 membres seulement s'il s'agit des problèmes liés à la SSCT

Extraordinaire à la demande président : (PV de réunion)

- ∴ L'employeur établit l'Ordre du Jour conjointement & en accord avec le secrétaire puis convoque le CSE quand il veut.

Exceptionnelles : (PV de réunion)

- ∴ Ces réunions se tiennent dans l'urgence (*Sans aucun formalisme concernant les délais, l'OdJ, la forme (Tel, mail, verbal) par exemple lors d'un Danger Grave Imminent, après un Accident grave, mortel*)

Déroulement des réunions : (avec l'employeur)

- ⌘ Toutes les réunions avec l'employeur (*ordinaire, extraordinaire ou exceptionnelle*) sont des réunions officielle avec un Procès-Verbal de réunion (*le PV peut servir de preuve*)
- ⌘ La réunion commence à l'heure indiquée sur la convocation.
- ⌘ Il faut 1 président et 1 secrétaire de séance pour commencer la réunion (*il n'y a pas de quorum nécessaire*)
- ⌘ Le président ouvre et ferme la séance. (*Il n'y a pas de pauses en CSE, seulement des suspensions de séance*)
- ⌘ Le président préside
- ⌘ Le président fait l'appel et vérifie les titulaires et les remplaçants (*l'employeur ne peut pas décider qui participe à la réunion, il ne peut pas imposer tel suppléant*), il présente les invités, lit l'OdJ, puis commence la réunion en commençant par le 1^{er} point de l'OdJ.
- ⌘ Pour passer au point suivant de l'OdJ, le Président ou ses collaborateurs doivent avoir apporté toutes les réponses aux demandes des élus.
- ⌘ La réunion se poursuit point par point jusqu'à épuisement des points inscrits à l'OdJ.
- ⌘ Il n'y a pas de durée maximum, la réunion se termine seulement lorsque tous les points ont été abordés et que le président ait répondu de manière complète avec des réponses argumentées. (*Si tel n'est pas le cas, il faut suspendre le CSE et non pas clôturer la séance*)
- ⌘ Le président doit pouvoir répondre à toutes les questions, sinon il ne peut pas présider le CSE (*c'est une obligation et cela fait partie de ses pouvoirs*)
- ⌘ En réunion de CSE, tout le monde peut parler (*Tous les élus, le président et ses collaborateurs ainsi que les invités*)
- ⌘ Les invités au CSE peuvent assister à la séance uniquement si l'unanimité des membres en est d'accord et doivent être présents uniquement lorsque le point de l'OdJ pour lequel ils sont invités est débattu.

Les votes du CSE

- ✓ Seuls les élus Titulaires votent (*et les suppléants qui remplacent un titulaire*)
- ✓ Le Président vote seulement pour les règles de fonctionnement de l'Instance (*Secrétaire, Trésorier, Règlement Intérieur*)

Il existe 2 types de vote :

- ⇒ **Vote à la majorité des suffrages exprimés**
(vote à *bulletin secret* => les abstentions ne sont pas comptabilisées)
- ⇒ **Vote à la majorité des présents**
(vote à *main levée* => les abstentions comptent comme un vote "contre")

Information du CSE

Pour un certain nombre de sujets, l'employeur est "obligé" d'informer le CSE.

- ⇒ Cela veut dire qu'il doit inscrire le point à l'OdJ et donner les informations complètes au CSE et répondre à toutes leurs questions
- ⇒ Les élus peuvent, et doivent poser les questions pertinentes concernant le sujet abordé. C'est la raison pour laquelle le CSE doit être informé, il ne s'agit pas d'une banalité.
- ⇒ L'employeur se doit d'y répondre de manière complète et de motiver ses réponses.

Consultation du CSE

Pour certains sujets, l'employeur est obligé d'informer et consulter le CSE.

- ⇒ C'est-à-dire qu'il demande l'avis motivé du CSE !
- ⇒ L'employeur doit donner toutes les informations au CSE et répondre à toutes les questions.
- ⇒ Les membres doivent poser les questions nécessaires à la parfaite compréhension du sujet et poser les questions pertinentes qui leur permettront de **donner un avis motivé en pleine connaissance de cause.**

L'Avis du CSE

A l'issue des débats, la délégation du Personnel doit donner un avis "Pour" ou "Contre" ou "Abstention" et motiver sa réponse pour justifier son avis.

Dans son avis la délégation du personnel peut également émettre des réserves, et formuler des vœux.

Ce n'est pas tant l'avis du CSE qui est important : c'est sa motivation !

- ✓ Le CSE doit avoir eu toutes les informations et des réponses complètes et motivées à toutes les questions posées en séance.
- ✓ **Attention :** les élus ne doivent jamais oublier qu'ils sont les représentants du personnel => il est donc primordial d'aller consulter les salariés pour avoir leur ressenti, leurs questions, leurs craintes, leurs interrogations, afin de pouvoir poser les questions en séance qui permettront d'avoir une réponse officielle de l'employeur. (Pour rappel, l'engagement de l'employeur vaut un engagement de sa part, donc permet de sécuriser l'avenir)

- ✓ S'il y a plusieurs syndicats représentatifs, chacun peut donner son avis propre (*mais attention : ce n'est pas l'avis du CSE*)
 - ✓ La loi demande l'avis du CSE => Il ne peut donc y en avoir qu'un et il doit être voté à la majorité !
 - ✓ **Attention au délai pour rendre l'avis.** Une fois le délai dépassé le CSE est réputé avoir rendu un avis "négatif mais non motivé" (*et l'important dans l'avis : c'est sa motivation 😊*)
 - ✓ **Un avis bien motivé peut influencer la décision de l'employeur.** Il y a un PV officiel et l'employeur est seul responsable de la sécurité des salariés.
- ➡ **Délais Pour rendre un avis :**
- ✓ **1 mois** calendaire à partir du jour où le CSE a eu les informations complètes.
 - ✓ **2 mois** si désignation d'un expert
 - ✓ **3 mois** si contestation au tribunal

Temps de réunion et temps & frais de trajet

- ➡ **Le temps de trajet** pour se rendre en réunion est à la charge de l'employeur (poste de travail <=> salle de réunion ou domicile <=> salle de réunion)
- ➡ **Les frais de déplacement** sont à la charge de l'employeur si l'élu est en repos ou si le trajet dépasse celui habituel du trajet domicile travail
- ➡ **Les frais de repas** sont à la charge de l'employeur si la séance se tient pendant les horaires de repas (*ainsi que les frais d'hébergement si nécessaire*)



Début & fin de la réunion avec l'employeur

- ✚ **La réunion commence** le jour à l'heure indiquée sur la convocation
- ✚ **La réunion se termine** lorsque tous les points ont été entièrement traités (la président a répondu à toutes les questions pour chaque point de l'OdJ)
- ✚ **Il n'y a pas de pauses** durant les réunions de CSE, seulement des suspensions de séance qui sont votées à la majorité des membres sur demande d'un membre.
(*Il faut décider ensemble la durée de la suspension de séance et à quelle heure ou éventuellement quel jour la séance reprend*)

Le PV de réunion

- ✚ **La séance peut être enregistrée** (*vote majoritaire*), le CSE peut faire appel à un organisme de prise de note (*vote majoritaire*)
- ✚ **Le Secrétaire est seul compétent et responsable de la rédaction du Procès-Verbal**

Le secrétaire établit un projet qu'il soumet à l'ensemble des membres pour relecture et éventuelles corrections

Lors de la séance suivante, il prend en compte ou pas les modifications proposées, les membres du CSE votent et si majorité, le PV est approuvé et devient officiel.
- ✚ **Délibérations du CSE** : Lorsque le CSE décide en séance, les décisions s'appliquent immédiatement (*et non lorsque le PV est approuvé*)

Accès aux informations

Il existe plusieurs types d'informations. (*Selon les seuils*)

↳ Certaines informations sont à disposition des élus.



- La Base de Donnée Economique Sociale et Environnementale (*BDESE*)

Elle regroupe toutes les informations essentielles aux élus dans un même document - Doit être accessible, complète et mise à jour en permanence.

- Le Registre Unique du Personnel (*contient toutes les entrées sorties du personnel (embauches, départs classés par date chronologique)*)

↳ Pour d'autres, c'est à l'employeur de les communiquer

- Informations / Consultations du CSE
- Tableau de bord de suivi mensuel en réunion de CSE

Les différentes expertises à disposition du CSE

Quelques exemples :

- ⌘ Pour les 3 consultations récurrentes
 - Orientations stratégiques de l'entreprise
 - Politique sociale, l'emploi et les conditions de travail
 - Situation économique et financière
- ⌘ Pour risque grave
- ⌘ En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- ⌘ Expertises libres

Les commissions du CSE obligatoires & facultatives (selon les seuils)

➤ Commissions obligatoires entreprises > 300 salariés :

- Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (les heures de réunion de la CSSCT ne rentrent pas dans le calcul des heures de commissions annuelles. Soit le temps sera du temps de convocation employeur, soit pris sur le crédit d'heures de délégation)
- Commission Formation
- Commission Logement
- Commission Egalité Professionnelle

➤ Commissions obligatoires entreprises > 1 000 salariés :

- Commission Economique

➤ Commissions facultatives

Mises en place par le CSE dans le RI", elles peuvent être pérennes ou ponctuelles

⚙ Temps de réunion des Commissions du CSE

- ⌘ 30 h de commission par an pour les CSE d'entreprises > 300 salariés (peu importe le nombre de membres présents)
- ⌘ 60 h de commission par an pour les CSE d'entreprises > 1 000 salariés (peu importe le nombre de membres présents)

Le décompte des heures de commissions et des heures de délégation est complètement différent.

*Pour tout savoir et bien comprendre, appelez **BON SENS SOCIAL***

SSCT : Santé Sécurité Conditions de Travail

Ne pas confondre :

⇒ **La thématique globale** "Santé Sécurité Conditions de Travail"

et

⇒ **La "Commission SSCT"** du CSE

(qui n'est qu'une commission du CSE et en plus réduite à une partie seulement de ses membres du CSE)



*Ne pas confondre
SSCT et CSSCT*

Les questions SSCT concernent l'ensemble des élus du CSE

Je travaille également en partenariat avec un cabinet spécialisé en gestion des risques professionnels. ([Demandez-moi ses coordonnées](#))

- ☞ **Ce sont les élus du CSE qui décident en séance les pistes de travail à réaliser par les membres de la commission (CSSCT)**
- ☞ La commission rend compte au CSE en séance sur la base d'un Compte-rendu
- ☞ Le CSE le retranscrit en séance dans le Procès-Verbal (officiel)
- ☞ Le CSE peut missionner une expertise (*pas la commission*)

Fonctionnement de la CSSCT

- ☞ Le CSE définit les règles de fonctionnement de la commission dans le Règlement Intérieur du CSE
 - ⚠ Les élus du CSE doivent garder la main en CSE et ne surtout pas tout déléguer à la commission

Le poids de la SSCT dans le mandat de CSE

- **Pour les élus du CSE**, les questions de SSCT sont essentielles, car sur cette thématique ils ont des leviers et des moyens d'actions très importants.
- **Pour l'employeur** il est très important d'écouter ce que remontent les représentants du personnel concernant les problèmes de SSCT car il est le seul responsable de la sécurité des salariés à l'entreprise, et les salariés sont ceux qui sont exposés aux dangers, risques et pénibilités.

Du fait de leur protection spécifique, les élus ont une liberté de parole et d'action que n'ont pas les autres salariés, y compris les membres de l'encadrement.

J'ai très souvent constaté que les cadres n'osaient pas remonter les problèmes pour 2 raisons principales : la peur de l'employeur, et la peur que le problème ne se retourne contre eux du fait de leur responsabilité professionnelle.

Ce qui m'amène un petit commentaire personnel : un salarié est lié à son entreprise par un contrat de travail. Il n'est donc absolument pas un "collaborateur" comme il est couramment dit partout !

Des collaborateurs adhèrent à un projet commun et vont tout faire pour le réussir.

À l'entreprise, il y a un lien de subordination, un obéit et l'autre commande.

Non ? 😊

En conséquence, l'employeur a tout intérêt à écouter et travailler avec les élus du CSE (*voir à se faire aider pour l'évaluation des risques et les plans d'actions à mettre en place*) car investir dans la prévention est souvent moins cher que le coût de la mauvaise santé au travail (*cotisations AT/MP, Turn-over, recrutement, formation, mauvaise qualité, etc.*)

Les Inspections du CSE

Les membres du CSE peuvent faire des inspections sur le lieu de travail

Elles peuvent être décidées en séance (par exemple une programmation annuelle des visites en cherchant à voir l'ensemble des secteurs de l'entreprise) et faites conjointement en présence de la direction & de membres

Elles peuvent être décidées par les élus à la suite d'un problème spécifique ou sur sollicitation des salariés

❗ Pensez à restituer ce que vous avez vu en séance pour l'officialiser dans le PV

Les enquêtes du CSE

Le CSE peut demander à participer à une enquête après un Accident Grave ou ayant pu l'être, ou à la suite d'une multitude d'accidents bénins identiques (*c'est pour cela que l'employeur est obligé d'informer le CSE des accidents du travail*)

❗ Si le CSE ne demande pas d'enquête, l'employeur n'est pas obligé d'associer le CSE à l'enquête

- ∴ L'enquête officielle est obligatoirement "paritaire" et "sur demande" du CSE
- ∴ Les élus peuvent également faire des enquêtes seuls sans la direction (*ça peut libérer la parole de certains salariés*)

Les différents droits d'alerte du CSE

Les élus ont des outils puissants à leur disposition, ils restent néanmoins souvent méconnus et de fait très peu utilisés.

En cas d'atteinte aux droits des personnes :

- ➔ Si un élu constate, ou par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une "atteinte aux droits 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" il alerte immédiatement l'employeur. La procédure est enclenchée
 - ↳ L'employeur doit sans délai faire une enquête avec le signataire
 - ↳ En cas désaccord le salarié peut aller en justice

En cas de Danger Grave & Imminent :

- ➔ Lorsqu'un élu constate directement ou par l'intermédiaire d'un salarié qu'il existe une cause de DGI : Pour qu'il y ait une situation de DGI, il faut 3 choses
 - Un "Danger" => Pas un risque mais bien un danger

- Qu'il soit **Grave** => menace pour la vie ou la santé physique ou mentale du salarié
- Qu'il soit **Imminent** => le risque doit être susceptible de se réaliser dans un délai très rapproché
- ↪ Le représentant du personnel au CSE doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre spécial des dangers graves et imminents. La procédure est enclenchée
- ↪ L'employeur doit sans délai faire une enquête avec le signataire, en cas de désaccord sur la réalité du DGI, l'employeur doit convoquer un CSE exceptionnel.
- ↪ Si le désaccord persiste avec le CSE, l'employeur doit saisir l'Inspecteur du Travail seul habilité à saisir le tribunal.

La situation ne peut pas perdurer car un DGI doit obligatoirement être clôturé !

Les salariés ne peuvent pas travailler en situation de Danger Grave et Imminent

En matière de Santé publique et d'environnement

- ☞ Tout travailleur peut alerter immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement
 - Règles d'hygiène alimentaire non-respectées => bactéries peuvent tuer des consommateurs
 - Pollution extérieure => Polluer une rivière, une nappe phréatique
- ↪ Le représentant du personnel au CSE doit immédiatement aviser l'employeur et consigner cet avis par écrit sur le registre spécial des dangers graves et imminents santé et environnement. La procédure est enclenchée
- ↪ L'employeur doit examiner la situation avec l'élu qui lui a transmis l'alerte et rendre compte de ce qu'il va faire.
- ↪ Le CSE doit veiller à suivre de près les suites données.
- ↪ C'est le préfet département qui sera l'arbitre. (Saisir le préfet n'est pas anodin. *En effet, il pourrait par exemple décider de suspendre ou même de retirer l'agrément sanitaire à une entreprise agroalimentaire*)

Les élus peuvent parfois craindre d'agir par peur de représailles des salariés liées aux craintes sur l'emploi. Mais ne pas agir peut entraîner des conséquences bien pires !

*(Exemples pizzas Buitoni et l'abattoir qui vendait du cheval à la place du bœuf
=> les 2 sites sont définitivement fermés et les salariés n'ont plus d'emploi)*

Ces 2 Droits d'alerte ne sont pas liés à la SSCT. Mais les problèmes qu'ils engendrent peuvent avoir un impact sur le mental des salariés et influencer sur les questions de Santé Sécurité Conditions de Travail

Social

- ➔ Lorsque le nombre des salariés CDD ou intérimaires connaît un accroissement important, le point est posé en séance => L'employeur doit apporter les éléments nécessaires pour expliquer et justifier la situation.
- ➔ Lorsque le CSE a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats précaires ou que l'employeur n'apporte pas de réponses convaincantes en séance :
 - ↳ Les élus peuvent exercer leur droit d'alerte social et saisir l'inspecteur du travail.

Economique

- ➔ Lorsque les élus ont des craintes sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la pérennité des emplois, et que les explications de l'employeur ne sont ni satisfaisantes ni rassurantes :
 - ↳ Les élus peuvent alors faire valoir leur droit d'alerte économique.
 - ✓ Ils peuvent désigner un expert et missionner une expertise (*l'expert a accès aux mêmes informations que le commissaire aux comptes*)
 - ✓ Ils peuvent interroger les plus hauts dirigeants de l'entreprise (*les véritables décideurs*)

La responsabilité employeur :

C'est à l'employeur d'évaluer les risques professionnels, de prévoir des mesures de prévention, d'informer et de former les salariés

- ▲ L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé, physique et mentale, des travailleurs
- ▲ L'employeur met en œuvre des mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Éviter les risques

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

3° Combattre les risques à la source

4° Adapter le travail à l'homme

- En ce qui concerne la conception des postes de travail
- Le choix des équipements de travail
- Les méthodes de travail et de production (*limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé*)

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Les 3 types de Prévention :

- ① Prévention primaire => pas exposé au danger
- ② Prévention secondaire => exposé au danger mais pas encore eu l'accident
- ③ Prévention tertiaire => après l'accident pour qu'il ne se reproduise pas

Qu'entend-on par "santé" ?

La santé est un état de complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Qu'entend-on par "Travail" ?

C'est l'activité professionnelle menée par une personne sous le lien de subordination d'une autre sur des horaires définis, voire au-delà.

Qu'entend-on par "Sécurité au travail" ?

La sécurité est un état où les dangers et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus.

La sécurité au travail est une démarche pluridisciplinaire qui vise à supprimer ou à réduire les risques d'accidents susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

Les principaux Risques professionnels (source INRS)

-  ▶ 1. Risques de chute de plain-pied
-  ▶ 2. Risques de chute de hauteur
-  ▶ 3. Risques liés aux circulations internes de véhicules et d'engins
-  ▶ 4. Risques routiers en mission
-  ▶ 5. Risques liés à la charge physique de travail
-  ▶ 6. Risques liés à la manutention mécanique
-  ▶ 7. Risques liés aux produits chimiques, aux émissions et aux déchets
-  ▶ 8. Risques liés aux agents biologiques
-  ▶ 9. Risques liés aux équipements de travail
-  ▶ 10. Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objets
-  ▶ 11. Risques et nuisances liés au bruit
-  ▶ 12. Risques liés aux ambiances thermiques
-  ▶ 13. Risques d'incendie et d'explosion
-  ▶ 14. Risques liés à l'électricité
-  ▶ 15. Risques liés aux ambiances lumineuses
-  ▶ 16. Risques liés aux rayonnements
-  ▶ 17. Risques psychosociaux
-  ▶ 18. Risques liés aux vibrations
-  ▶ 19. Risques de heurt, de cognement
-  ▶ 20. Risques liés aux pratiques addictives

Hygiène & Aménagement des lieux de travail

Travailler efficacement ces questions font gagner des centaines d'heures de réunion et garantissent des résultats concrets pour les salariés.

Les réunions de CSE durent des heures passées à se chamailler entre élus et direction sur des ressentis, alors que le Code du Travail dans sa partie réglementaire indique des valeurs (*mesurables, quantifiables*)

- ✚ Si l'éclairage doit être de tant de Lux, le débit d'air de tant de M³ / h, ou les portes de telle dimension => il n'y a plus qu'à mesurer et de comparer les résultats mesurés aux valeurs indiquées dans le Code du Travail.

- ⇒ La mesure est bonne : Le sujet est clos
- ⇒ La mesure n'est pas bonne, alors on répare ou on met aux normes et le débat est clos

- + Concernant le nettoyage, les élus du CSE peuvent consulter le cahier des charges du sous-traitant et vérifier que les estimations effectif et durée correspondent à la réalité.
- + Souvent le problème vient de là du fait des appels d'offres triennaux et de la recherche du moindre coût.

🔊 Que va-t-on retrouver dans les règles d'hygiène à l'entreprise ?

Quelques exemples ci-dessous :

- ◇ **La ventilation des locaux** (naturelle ou mécanique avec des débits d'air en M³/h en fonction de l'utilisation des locaux - bureaux, ateliers, restauration, etc.)
- ◇ **L'éclairage** (naturel ou artificiel avec des indicateurs en "lux" en fonction de l'utilisation des locaux - travail, vestiaires, escaliers, voie de circulation intérieur ou extérieure, etc.)
- ◇ **Le bruit** (mesuré en décibels)
- ◇ **L'ambiance thermique** (mesurée en degrés)
- ◇ **Les espaces de travail** (dimensions, espaces libres)
- ◇ **Premiers secours** (local 1^{er} secours, infirmière, pompiers, extincteurs - nombre & types, dispositif de désenfumage, etc.)
- ◇ **Les rayonnements** (lumière, rayons, etc.)
- ◇ **L'aménagement des postes de travail** (siège à proximité de chaque poste de travail, protégé contre les conditions atmosphériques, pouvoir quitter rapidement son poste de travail, etc.)
- ◇ **Les boissons** (eau potable et fraîche à disposition de chaque salarié, 1 boisson non alcoolisée pour les salariés amenés à se désaltérer fréquemment)
- ◇ **Electricité** (obligation de conformité permanente, vérifications régulières)
- ◇ **Dégagements** conçus pour permettre une évacuation rapide de tous les occupants dans des conditions de sécurité maximale (ils doivent exister et toujours être libres, disposés de manière à éviter les cul de sac, selon les effectifs présents ils ont des mesures précises en mètre, etc.)
- ◇ **Hygiène des locaux communs** Très encadrée et différente selon l'utilisation des locaux (*vestiaires, lavabos, douches, cabinets d'aisance*) Il y a de nombreuses spécificités pour chaque cas, et ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté.

Si la tenue de travail est obligatoire : Armoires individuelles ininflammables et en nombre suffisant, avec 2 compartiments si vêtements de travail souillés, pourvues d'un cadenas (*l'employeur ne doit pas avoir la clef*)

- ◇ Repas (local pourvu de tables et chaises, eau potable fraîche et chaude, doté d'un moyen de conservation des aliments, une installation permettant de réchauffer les plats, nettoyage après chaque repas, etc.)
 - ∴ Après chaque repas l'employeur veille au nettoyage du local.
 - ∴ **il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail**
- ◇ Tabac (*Interdiction de fumer dans les entreprises*)



- ∴ **Les drogues** sont interdites également, mais elles sont interdites y compris hors entreprise
- ∴ **Les médicaments**

Si vous prenez des médicaments avec des contre-indications, prévenez le Médecin du Travail qui est le seul habilité à vous mettre des restrictions (*exemple si vous ne pouvez pas conduire parce que vous prenez des médicaments, vous ne pourrez pas conduire de véhicule professionnel ni de chariot élévateur. Si votre médecin traitant ne vous arrête pas, vous devez informer le médecin du travail qui est seul habilité à vous mettre une restriction. L'employeur n'a pas accès aux données médicales*)

- ◇ Alcool : Le Code du travail autorise seulement le vin, la bière, le cidre et le poiré. Vérifiez car certaines fois le RI de l'entreprise interdit complètement l'alcool !



La réglementation est très fournie et détaillée pour chaque point évoqué. Si vous voulez en savoir + n'hésitez pas à me demander.



Les analyses d'accident du travail

Lorsqu'un accident du travail survient, l'employeur doit informer le CSE, qui décidera s'il fait une enquête ou non.

↳ **Si le CSE décide de faire une enquête :**

- ✓ Elle devra être **paritaire** (autant de représentant de la direction que de membres du CSE)
- ✓ Elle doit se faire **le plus rapidement possible et sur le lieu de l'accident** (*pour voir sur place ce qui peut être vu, et interroger les témoins directs et indirects*)

- ✓ Le but n'est pas de trouver un coupable, mais de **recueillir les "faits" qui ont conduit à l'accident.**
 - ◇ Un "fait" doit être observable & quantifiable.
 - ◇ Un "bon fait" doit amener à se poser la question pourquoi et non pas amener à une réponse toute faite.



Employeur et élu doivent être d'accord sur les faits recueillis, ainsi, lors de l'analyse qualitative de l'Accident selon la méthode de l'arbre des causes (*méthode proposée par l'INRS*) il n'y aura pas de débat.

Sans conflit, les causes profondes de l'accident seront plus faciles à être identifiées de manière à créer les conditions qu'aucun accident identique ne se reproduise. *Ce qui est l'objectif à tout le monde non ?*

Le CSE n'a pas à chercher un coupable. (*c'est le rôle de la justice*).

Le rôle du CSE est d'empêcher qu'un accident n'arrive, et lorsqu'il y en a eu un, de créer les conditions qu'il ne puisse plus jamais se reproduire.

L'analyse d'accidents ne s'improvise pas. Il faut être formé, et il faut se former "avant" qu'un accident n'arrive. Après tout se passe très vite et le temps n'est plus à la formation. ([contactez-moi](#))

Défense des salariés

Les membres du CSE peuvent être amenés à accompagner un salarié.

- ◇ **Ceci peut être de manière informelle** (*sans convocation officielle*) et dans ce cas-là, le supérieur peut refuser l'accompagnant, mais du coup le salarié peut également refuser l'entretien.
- ◇ **Lorsque c'est formel** (*il doit être stipulé sur la convocation que le salarié peut se faire accompagner par un salarié de son choix*) Si un membre du CSE est sollicité par le salarié, il a un rôle de conseil (*expliquer la législation en vigueur sur la procédure et les faits reprochés*) et il a aussi et surtout un rôle de témoin (*Il fera un compte-rendu de l'entretien qui a une valeur officielle*)

Réclamation des salariés

Le CSE n'est pas une instance de négociation, la négociation est réservée aux Organisations syndicales.


Donc le CSE ne peut que porter des réclamations à l'employeur.

- ⇒ **Négociation** => c'est demander plus
- ⇒ **Réclamation** => c'est faire appliquer la loi, la Convention collective, les accords, les usages, etc.

- Les réclamations sont écrites et communiquées au Président avant que l'Ordre du Jour ne soit établi de sorte que les réclamations y soient intégrées et débattues en séance
- Les réponses motivées sont inscrites dans le PV de réunion et dans le registre spécial.

Partie Economique de l'entreprise

Le CSE joue un rôle important dans ce domaine car c'est le nerf de la guerre.

 Lorsque l'entreprise connaît des difficultés, la descente aux enfers peut être plus ou moins rapide selon les causes.

Il existe une règle d'or : toujours anticiper au maximum !

Ne jamais attendre d'avoir le nez dedans pour réagir.

Dans l'urgence, vous allez courir dans tous les sens et ne rien faire de bien.

Vous allez vous renseigner, emmagasiner des tonnes d'informations, plus ou moins vraies, n'aurez pas le temps de vous poser pour définir vos priorités, avancer d'un pas, reculer de deux, vous allez vous disputer entre vous, et à un moment le coup de sifflet final va retentir sans que vous n'ayez réalisé que la partie s'est jouée sans vous.

- ↪ Les élus ne sont pas des experts comptables (*et n'ont pas vocation à le devenir*) ils ont tout intérêt à se faire régulièrement aider dans leur mission, et pas seulement quand ils commencent à voir des signes de mauvaise santé économique et financière (*car cela peut être déjà trop tard*)
- ↪ Le CSE devra définir ses objectifs et mettre en place une méthodologie (*son objectif n'est pas de remplacer le dirigeant, mais de vérifier la cohérence des choix de l'employeur par rapport à ce que vivent les salariés dans le cadre de leur activité professionnelle*)
- ↪ Les élus doivent s'accoutumer à lire des bilans, de Comptes de résultats, des tableaux de flux de trésorerie et employer des mots dont ils n'ont pas l'habitude.
- ↪ Ils vont devoir passer de la trésorerie (*débites / recettes*) à la comptabilité.
- ↪ Le but étant de connaître les grands principes pour comprendre les informations reçues, en vérifier la pertinence, la cohérence, pourquoi pas avancer d'autres propositions (*d'activité, de développement, d'investissements, de formations, etc.*)

- ↪ Dans l'hypothèse où les choses se passent mal un jour (*rupture du dialogue, retard de paiement auprès des fournisseurs ou des clients, OPA, etc.*) il faut que le CSE connaisse sa possibilité de faire un Droit d'alerte économique et surtout savoir à quoi ça sert, en quoi ça peut aider le CSE.
- ↪ Le CSE a des Représentants au plus haut niveau de direction de *l'entreprise* (*Le CSE élit en son sein des représentants au Conseil d'Administration et à l'Assemblée Générale des Actionnaires*) mais avec le droit d'alerte il peut échanger et poser des questions directement auprès des plus hauts dirigeants, les premiers décideurs.



Voilà, vous êtes arrivés au terme de ce guide.

 *Vous voici outillés et parés pour bien faire fonctionner votre CSE".*

 *Conservez le toujours à portée de main* 



Le partenaire indispensable à votre CSE
à le plaisir de vous offrir ce guide

4 étapes pour répondre aux besoins du CSE

- | | | |
|---|----------------------|-------------------------------------|
| 1 | Diagnostic | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2 | Formation | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3 | Mise en œuvre | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4 | Suivi | <input checked="" type="checkbox"/> |

*Ce guide est offert à tous les personnes qui s'inscriront
à la newsletter avec une adresse mail valide*



@ très vite 😊

<https://bonsenssocial.fr>