

Le CSE et la prévention des risques professionnels Quels apports de la loi Santé au travail ?

Question 1.

En 2020, combien de salariés sont couverts par une instance dédiée aux questions de SSCT : 47%. La majorité des participants a voté pour cette réponse. Ce taux est en recul depuis 2017. Cela est principalement lié à un effet mécanique, le seuil d'effectif de 300 salariés.

Il n'y a plus de CHSCT mais une commission du CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés. Il est toujours possible de le mettre en place par la voie conventionnelle.

A sa disparition, certaines entreprises ont doté les CSE de pouvoirs semblables mais une limite demeure. Il n'y a ni experts ni consultation de la commission à proprement dite. Il est donc nécessaire de valider les PV en CSE.

" Comment font les autres ? "

" Au temps du CHSCT, quel aurait été le taux ? 60% "

Question 2.

Seuls les CSE à attribution étendues peuvent se saisir du droit d'alerte ? La réponse est non, tous les CSE disposent d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent. La majorité des participants avait la bonne réponse.

" Avez-vous un exemple concret ? La défaillance d'un dispositif d'arrêt ? "

" Quel est le pouvoir de l' élu en cas d'absence de réponse de l'employeur ? Saisir l'inspection du travail rapidement "

Panorama des moyens du CSE.

Les moyens sont clairement établis par le Code du travail. Certains sont communs, d'autres sont spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés qui disposent d'un CSE à attributions étendues.

Il existe un enjeu important : la communication. Seuls les DS peuvent utiliser le site intranet de l'entreprise. En effet, Laurence insiste sur le fait que "La communication avec les salariés est primordiale" Elle poursuit en affirmant qu'il y a sûrement quelque chose qui doit évoluer sur ce point.

Question 3.

La loi santé au travail renforce les en matière de prévention des risques professionnels en intégrant le CSE dans le processus d'élaboration du DUERP. Il n'y a ni de moyen, ni de budget spécifique à ces questions. La majorité des participants avait encore une fois la bonne réponse.

Ce qui change depuis le 31 mars 2022.

Les risques relatifs à l'organisation du travail doivent être détaillés. Cette question récente s'est généralisée avec le travail à distance.

" Sans avoir de chiffre précis, on estime que dans près de la moitié des établissements de 10 salariés n'ont pas de DUERP "

La mise à jour annuelle était une obligation qui n'était pas respectée. Désormais, il faut le mettre à jour si une nouvelle information est transmise à la connaissance de l'employeur ou si un aménagement important impliquant les conditions de travail est réalisé. Les versions successives seront conservées pendant 40 ans afin

de pouvoir retracer plus aisément les expositions aux risques. Dès juillet 2023, les versions seront déposées sur une plateforme en ligne.

Attention, le DUERP devra obligatoirement être adressé à la médecine du travail. L'employeur doit également détailler le PAPRiPACT en indiquant le budget, les mesures permettent de réduire les risques, les ressources allouées à ces objectifs...

" Cela permet de faire le bilan annuel, c'est un processus interdépendant "

"Le CSE contribue l'élaboration du DUERP dans le cadre du dialogue social. Cela suppose qu'il connaisse la démarche de prévention de l'entreprise. Le CSE doit être une partie prenante à ce niveau. C'est à l'entreprise d'établir la manière"

Le CSE est désormais consulté à chaque modification faisant l'objet d'un avis formel basé sur un vote avec l'établissement d'un PV. L'intérêt est de formaliser l'avis des représentants du personnel.

" Que peut faire le CSE si l'employeur ne le fait pas ? Juridique, il est possible d'aller sur l'entrave au fonctionnement du CSE. Encore faut-il convaincre la justice que c'est une obligation essentielle "

" Une réunion particulière doit-elle être prévue avec le CSE afin de préparer le DUERP ? "

" Chez nous, il existe une commission préparatoire à la mise à jour du DUERP à laquelle des salariés, élus ou non, peuvent assister "

Des membres du CSE affirment que leur employeur leur a demandé de le faire

Question 6.

Les membres du CSE disposent-ils les mêmes droits à la formation en SSCT lors de leur premier mandat indépendamment de la taille de l'entreprise ? La réponse est vrai, 5 jours de formation sur le sujet sont obligatoires. La majorité des participants, avait la bonne réponse.

" Que faire si le CSE ne se saisit pas des enjeux ? La formation est un préalable mais l'association du CSE dans la démarche est extrêmement importante "

Le cas pratique.

Quels sont les documents qu'il est possible de demander à l'employeur ?

Les participants ont rapidement répondu :

- Le CASES
- Le PV des CSE précédents
- Le DUERP
- Le PAPRiPACT
- Le processus d'intégration de l'intérimaire
- La déclaration d'accident du travail

Que vous apprennent les documents concernant le risque de collision engin /piéton.

D'une part, nous relevons que le risque est identifié et que quelques mesures de prévention telles que l'utilisation des allées piétonnes sont prévues.

D'autre part, en ce qui concerne les dates, nous notons que le CSE a signalé un dysfonctionnement le 11/07/2022 au niveau de la porte 10. Le DUERP a ensuite été modifié par la DRH le 25/07/2022. L'accident a quant à lui eu lieu le 06/09/2022.

Enfin, nous comprenons que l'accident aurait aisément pu être évité si la réaction avait été adaptée.

Il faut désormais traiter le problème, mettre à jour le DUERP en associant tous les acteurs et mettre en place un plan d'action.

" L'enjeu est la synergie des acteurs, il faut que la boucle intégrant le CSE fonctionne. C'est un bel enjeu de discussion en entreprise "

" Si cela avait été fait, l'accident aurait peut-être pu être évité "

Complément d'Isabelle FREUNDLIEB

en matière de contenu

- Une prise de conscience pour certains de l'implication du CSE dans l'élaboration de la politique de prévention.
- Des questionnements pour comment travailler ensemble sur ce sujet ? au-delà de l'intention, comment peut-on procéder ?
- La question de la formation comme pierre angulaire pour embarquer les acteurs de prévention mais pas que la mise en action concertée requestionne les modalités du dialogue social dans l'entreprise

De plus, on verra au niveau des post it ce qui ressort des actions envisagées suite à l'atelier.

Cela nous donne un bon matériau pour nos futurs travaux dans le cadre du PRST4

En matière de méthode :

La modalité quiz impose à chacun

-d'entrer de manière incrémentale sur le sujet

-de se positionner sur une réponse : favorise la compréhension avec des questions de clarification, des partages d'expériences, des échanges sur des problématiques rencontrées

La modalité Cas a permis de les mettre en action et d'ancrer quelques principes de mise en œuvre

De commencer par la modalité quiz a permis aux retardataires de rattraper le wagon

Point de vielle : le timing