

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son école de relations de travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons à la **commission santé, sécurité et conditions de travail**.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

## PRÉSENTATION



[L'ordonnance du 22 septembre 2017](#), dite « ordonnance travail » [1], a institué une instance unique de représentation du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ainsi, les délégués du personnel deviennent les élus du comité social et économique (CSE) tandis que dans les entreprises de plus de 49 salariés, le CSE fusionne le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les missions des représentants du personnel en matière de santé et sécurité qui jusque-là étaient partagées entre le CHSCT pour l'essentiel et les délégués du personnel, sont expressément confiées au CSE.

A titre d'exemple, les élus du CSE participent au processus d'établissement du document unique d'évaluation des risques, peuvent diligenter une enquête à la suite d'un accident du travail ou recourir à un expert.

Toutefois le législateur a prévu la **mise en place** d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) à laquelle le CSE délègue tout ou une partie de ses attributions en matière de santé et de sécurité et des conditions de travail [2].

La CSSCT est **obligatoire** dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés et dans celles présentant des risques particuliers comme les installations nucléaires et les sites classés SEVESO [3]. En Centre-Val de Loire cela concerne environ 125 entreprises [4] de plus de 300 salariés (source DREETS), 71 établissements SEVESO et 4 sites de production nucléaire ([source DREAL](#)).

Par ailleurs **l'inspecteur du travail peut imposer la mise en place d'une CSSCT** lorsqu'il l'estime nécessaire au regard de la nature des activités d'une entreprise, de l'agencement ou de l'équipement de ses locaux [5].

Lorsque sa création n'est pas imposée par la loi, les **partenaires sociaux peuvent également mettre en place une CSSCT** par accord collectif (ou à défaut par décision unilatérale). Ils montrent ainsi leur volonté de mettre les problématiques de santé et de sécurité au cœur du dialogue social. Cette mise en place résulte dans certaines organisations du fait d'intervenir en sous-traitance au sein d'une entreprise ayant des risques particuliers.

A noter : la CSSCT n'a pas la personnalité morale. Par ailleurs certaines attributions en SSCT restent de la compétence exclusive du CSE ([voir p5, Questions RH](#))

### Modalités de mise en place

La mise en place (nombre et périmètre) et les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées par accord collectif majoritaire. En l'absence de délégués syndicaux, un accord peut être conclu avec le CSE à la majorité des membres titulaires.

En l'absence d'accord l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions. Les modalités de fonctionnement de la CSSCT sont alors fixées par le règlement intérieur du CSE [6].

[1] [Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

[2] [Article L. 2315-38 du Code du travail](#)

[3] [Article L. 2315-36 du Code du travail](#)

[4] Ce chiffre n'inclut pas le nombre d'établissements

[5] [Article L. 2315-37 du Code du travail](#)

[6] [Article L. 2315-41 à L. 2315-44 du Code du travail](#)

## Attributions

Les attributions de la CSST peuvent être très **variées**. C'est l'accord collectif et la délégation établie par le CSE qui les déterminent ([voir p.4, Focus sur les accords](#)).

A titre d'exemple, une CSSCT peut mener des actions de prévention en matière de harcèlement, faire des propositions pour faciliter l'accès à l'emploi aux femmes, aux travailleurs handicapés, procéder à l'analyse des risques professionnels et des accidents du travail ou encore accompagner l'inspection du travail lors de la visite de sites. La commission dispose aussi du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ([source Questions - réponses sur le CSE, question 101](#)).

Dans les sites comportant des installations nucléaires ou des sites classés SEVESO, la CSSCT dispose de spécificités dans sa composition et ses attributions.

| Spécificités des sites SEVESO ou comportant des installations nucléaires :   |   |  |
|--|---|--|
| La CSSCT est élargie pour représenter les entreprises extérieures (représentants des chefs d'entreprises et des salariés) qui interviennent sur le site. | Le CSE de l'entreprise utilisatrice doit s'appuyer sur les travaux de cette CSSCT élargie lorsque des règles communes de sécurité et de prévention sont établies [1]. | Cette commission "élargie" se réunit au moins une fois par an et également lorsque se produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement [2]. |

Néanmoins l'action de la CSSCT reste limitée par le fait qu'elle n'a pas de moyens financiers propres ni de véritable autonomie puisqu'elle doit rapporter ses travaux et propositions au CSE.

## Formation des membres de la CSSCT : nouvelles dispositions

[La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) a modifié les dispositions sur la durée et le financement de la formation en SSCT [3]. Elles sont applicables depuis le **31 mars 2022**.



### Durée de formation allongée

Quel que soit l'effectif de l'entreprise la formation des membres du CSE et de la CSSCT en matière de santé et de sécurité est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat.

En cas de renouvellement : si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 300 salariés les membres de la CSSCT bénéficient au minimum de 5 jours de formation. Sous réserve de dispositions plus favorables dans l'accord, si l'effectif est inférieur à 300 salariés, ils bénéficient d'un minimum de 3 jours de formation comme les autres membres du CSE [4].

A noter : Le code du travail ne prévoit que des durées minimales de formations et nombre d'accords se contentent de ce minimum. Or, les risques professionnels varient d'une entreprise à l'autre. L'employeur peut donc par accord prendre en charge des journées de formation supplémentaires pour proposer des contenus adaptés aux risques de l'entreprise. La formation à la promotion de la santé et de la sécurité ne commence-t-elle pas dans l'entreprise ?

Les modalités de cette formation sont définies par accord majoritaire, ou en l'absence de délégués syndicaux par accord avec le CSE à la majorité des élus, ou à défaut d'accord par le règlement intérieur du CSE.



### Financement de la formation amélioré

La formation santé sécurité et conditions de travail est prise en charge par l'employeur.

Depuis le 31 mars 2022, dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) selon les modalités et limites prévues par l'article [R. 6332-40 du code du travail](#) [5].

[1] [Article L. 4523-11 du Code du travail](#)

[2] [Article L. 4523-13 du Code du travail](#)

[3] [Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#)

[4] [Article L. 2315-18 du Code du travail](#)

[5] [Article R. 6332-40 du Code du travail](#)

## FOCUS SUR LES ACCORDS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Le fonctionnement de la CSSCT relève très largement de la négociation (nombre de membres, missions déléguées, heures de délégation, moyens et formations). Les rares dispositions qui relèvent de l'ordre public concernent pour l'essentiel le nombre minimum de représentants du personnel et les attributions que le CSE ne peut déléguer à la CSSCT.

Généralement c'est l'accord de mise en place du CSE qui prévoit la CSSCT mais dans certaines entreprises la CSSCT fait l'objet d'une négociation spécifique.

On peut observer que la plupart des accords sont négociés avec les délégués syndicaux.

### Voici un aperçu de la mise en place et le fonctionnement de la CSSCT, dans certains accords de la région

#### Dispositions sur le fonctionnement de la CSSCT :

- Dans une industrie du CHER spécialisée dans la fabrication d'instruments scientifiques et techniques de 400 salariés, l'accord négocié avec les délégués syndicaux CGT et CFDT en octobre 2020 prévoit 8 membres de CSSCT. En revanche aucun crédit d'heure n'est alloué à ces représentants.
- Dans une autre entreprise du CHER, de commerce de gros qui emploie plus de 300 salariés, l'accord signé avec le délégué syndical CFDT ne va pas au-delà des 3 membres minimum fixés par la loi, mais leur alloue un crédit d'heures mensuel de 8 heures par mois.
- Certaines entreprises vont plus loin encore, telle une grande entreprise du secteur bancaire du LOIRET. L'accord signé en 2019 avec la CGC, l'UNSA et SUD dote de 16 heures mensuelles chacun des 6 membres de la CSSCT. Il est prévu que les suppléants ne puissent pas constituer plus de la moitié des membres. Le rapporteur dont la mission est d'établir le compte rendu de réunion et s'assurer la transmission des informations utiles au secrétaire du CSE dispose pour sa part d'un crédit de 24 heures mensuelles.

#### Dispositions sur le périmètre de mise en place de la CSSCT :

**Très majoritairement**, le périmètre d'implantation de la CSSCT est **l'entreprise**.

- Mais dans une grande industrie du LOIRET l'accord signé avec la CDFT et la CGT institue trois commissions, chacune suivant un des risques majeurs.
- Dans le CHER, une entreprise de commerce de gros de 300 salariés compte de nombreux établissements. Si la CSSCT est mise en place au niveau de l'entreprise, des représentants de proximité sont institués dans les régions qui ne comptent pas d'élus au CSE. Dans leurs attributions il est prévu qu'ils soient associés aux travaux de la CSSCT sur demande de celle-ci.

#### A noter :

- Plusieurs accords ne respectent pas les dispositions d'ordre public sur la [composition](#) de la CSSCT. Ils encourent la nullité devant le juge.

C'est le cas de plusieurs accords qui limitent aux seuls membres titulaires du CSE la possibilité d'être désignés à la CSSCT. C'est également le cas de plusieurs accords (telle une grande industrie du Loiret ou un entrepôt frigorifique d'Eure-et-Loire) qui prévoient de désigner des membres parmi des salariés « sans mandat portant un intérêt particulier à la CSSCT ». Dans ce dernier cas un doute existe sur la protection dont bénéficieraient ces salariés en cas de projet de licenciement.

- D'autres accords n'ont pas été mis à jour sur la durée minimum de formation des membres de la CSSCT modifiée par la loi du 2 août 2021.

### Voici un aperçu des attributions de la CSSCT dans certains accords de la région :

Auparavant, les compétences du CHSCT étaient fixées par la loi. Elles étaient identiques pour l'ensemble des CHSCT, quelles que soient l'activité et l'effectif de l'entreprise.

Avec l'institution des CSSCT un changement majeur est apparu : les attributions de la CSSCT sont désormais régies par accord d'entreprise et par délégation du CSE.

Nombre d'accords détaillent les missions que les partenaires sociaux délèguent à la commission. Mais certains se contentent de reprendre la formulation du code prévoyant la délégation de **"tout ou partie"** des attributions du CSE en matière de santé, sécurité, et conditions de travail.

Dans ce cas de figure comment se fera la répartition des compétences au fil des mandats ?

- Un accord signé dans le CHER avec les élus du CSE qualifie la CSSCT d'instance d'expertise du CSE.
- Il prévoit des missions d'étude et traitement des sujets quotidiens liés à la SSCT, la réalisation d'inspections et enquêtes normalement dévolues au CSE, la préparation de certaines délibérations du CSE portant sur la SSCT, l'instruction de questions soumises au CSE.

- Une entreprise du LOIRET qui emploie 160 salariés et fabrique des produits chimiques, a signé le 11 décembre 2019 un accord avec des délégués syndicaux CFE-CGC et FO.
- Il détaille très précisément les possibilités d'actions concrètes de la CSSCT, notamment l'analyse de documents relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, en se basant sur le document unique d'évaluation des risques, ou l'organisation d'inspections annuelles.

- Dans une entreprise de 70 salariés spécialisée dans la fabrication de composants électroniques, un accord de mise en place volontaire a été signé le 29 juillet 2022 avec un délégué syndical CGT dans le département du LOIRET.
- Les parties ont prévu l'exercice de missions générales d'étude pour le compte du CSE en matière de SSCT, la formulation de toute proposition de nature à améliorer la SSCT, la proposition d'actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, l'exercice des différents droits d'alerte.

- Un accord a été signé dans le département du LOIRET avec des délégués syndicaux CFE-CGC et FO dans une entreprise qui emploie 160 salariés, spécialisée dans la fabrication de produits chimiques organiques.
- L'accord prévoit de façon détaillée d'une part la mise en place et le fonctionnement de la CSSCT, et d'autre part les attributions déléguées à la CSSCT et les relations entre la CSSCT et le CSE.

## QUESTIONS RH



### Le CSE peut-il déléguer absolument toutes ses attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail à la CSSCT ?

La CSSCT est une émanation du CSE qui n'a pas de personnalité morale propre.

Si la commission se voit confier « tout ou partie » des attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'article L. 2315-38 du code du travail pose deux exceptions qui restent l'apanage exclusif du CSE : le recours à un expert et les attributions consultatives du CSE.

A titre d'exemple les propositions de reclassement de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude font partie des consultations obligatoires du CSE donc la CSSCT ne peut être saisie.

### Quelles personnes sont habilitées à participer à la CSSCT ?

La présidence de la CSSCT est assurée par l'employeur ou son représentant. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise ou choisis en dehors du CSE, sous réserve de ne pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Les membres représentants du personnel sont **au minimum 3**, avec au moins 1 représentant du collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Certaines personnes assistent aux réunions de la CSSCT avec **voix consultative**. C'est le cas :

- Du médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail.
- Du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.
- De l'agent de contrôle de l'inspection du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

### Combien d'entreprises sont couvertes par une CSSCT ?

Au niveau national en 2020, **79%** des entreprises d'au moins 300 salariés sont dotées d'une instance compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail (anciennes instances et nouvelles instances confondues).

En 2017, **92,4%** de ces entreprises étaient couvertes par un CHSCT. En revanche parmi les entreprises assujetties à la mise en place d'un CHSCT (50 salariés et plus), seules **59,1%** en disposaient effectivement.

Aussi en 2020, **47,6%** des salariés des entreprises de plus de 10 salariés étaient couverts par une CSSCT ou CHSCT, contre **60%** des salariés en 2017.

(source DARES).

Ces statistiques soulignent la baisse de couverture en terme d'entreprises et de salariés qui résulte de la mise en place de la nouvelle instance SSCT. Ces données sont d'autant plus importantes en période de crise sanitaire, où le dialogue social en matière de santé au travail est essentiel.

Malgré cela, si on se réfère au questionnaire ARACT-DREETS Centre-Val de Loire sur le dialogue social durant la crise sanitaire auquel ont répondu 227 acteurs de l'entreprise de janvier à avril 2021, **98%** des réunions du CSE ont été maintenues et complétées de réunions extraordinaires (source : ARACT - DREETS).



## LE POINT DE VUE DE ...



Ce mois-ci, **Karl CHOLLET, Inspecteur du travail en Eure-et Loir**, généraliste et travaillant sur les risques particuliers dont les travaux publics, répond à nos questions sur la CSSCT.

### Quel regard portez-vous sur les CSSCT ?

Tout d'abord, précisons que les entreprises de travaux publics sont assez peu dotées de CSSCT car de petite taille d'effectif salarié pour beaucoup, dans les autres secteurs d'activité, la situation que j'observe est la suivante :

-Sur le fonctionnement des CSSCT, les constats sont la marque d'un recul du poids des élus en matière de prévention et de protection contre les risques professionnels. On relève l'absence fréquente de règlement intérieur de l'instance, il est vrai que ce RI n'est pas soumis à la formalité du dépôt obligatoire.

Les temps de réunions sont parfois limités dans des créneaux horaires très restreints, de 11 à 12h, de 15h à 17h voire le vendredi à 17h, sans lien avec les nombreux points portés à l'ordre du jour de la séance.

Il ne siège que rarement plus de 3 membres élus, le minimum légal obligatoire, même dans de plus grandes entreprises.

Une situation suscitée par des directions « économes » et aussi induite par le cumul des mandats qui obligent les élus à restreindre leur champ d'intervention. Plutôt contraire à l'objectif des ordonnances.

Des membres de la CSSCT sont désignés en dehors de tout mandat électif, privant ainsi ces représentants de la protection contre les atteintes aux mandats à l'égal des délégués syndicaux et élus du personnel.

Il peut encore se produire que le salarié en charge des aspects QHSE de l'entreprise soit désigné comme secrétaire de CSSCT, une double casquette source de confusion.

On voit souvent des procès-verbaux de réunion rédigés par l'employeur, d'autres simplement signés par des secrétaires sans reformulation ni correction, un exercice qui demande un niveau de formation, de la pratique et du temps pas toujours suffisant pour les élus.

Il est notable également que les élus du personnel, avec la fin des délégués et le faible nombre de représentants de proximité, sont plus éloignés des lieux de travail et aussi des salariés.

On voit aussi régulièrement siéger des « délégations employeur » bien plus nombreuses que celle réduite des représentants du personnel.

En résumé, les modes de fonctionnement sont plutôt réduits au minimum légal, sans que la voie de la négociation ouverte par la loi ait été réellement empruntée par les entreprises.

-Sur le besoin de formation des représentants du personnel en CSSCT, il est criant.

Il peut être déroutant de constater que des élus, pourtant exposés à l'urgence d'une situation dangereuse ne maîtrisent pas suffisamment les bases d'une démarche d'alerte pour stopper et faire corriger cette situation.

Les bases des rôles, fonctionnement et moyens des IRP sont souvent méconnues.

Le choix de l'organisme de formation, sous réserve du plafond de financement prévu par le code du travail, est « à la main » de l'employeur, et non pas des élus.

On peut aussi constater que des services RH ne sont pas toujours suffisamment formés non plus, et que l'appui à ces RH par le salarié QHSE n'est pas suffisant pour déterminer la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

-Sur la part de la négociation par voie d'accord collectif dans leur mise en place et les règles de fonctionnement, elle est suffisamment rare, même dans les plus grandes entreprises, pour ne pas dire embryonnaire.

-Sur les CSSCT institués par décision de l'Inspection du travail, je n'ai pas d'expérience de mise en place sur ma demande.

**En tant qu'inspecteur du travail, le passage du CHSCT à la commission SSCT a-t-il eu des conséquences sur votre pratique professionnelle ; si oui, lesquelles ?**

Le constat est accablant. On ne reçoit pas toujours les calendriers annuels, et quand on les reçoit, les dates prévisionnelles ne sont souvent pas tenues. La confirmation des séances est rarement adressée 15 jours avant, mais plutôt avec l'ordre du jour qui ne parvient souvent que 3 jours à l'avance.

Au final, je suis moins présent dans les réunions, empêchant ainsi d'en favoriser un meilleur fonctionnement, en ne laissant plus d'espace d'intervention que sur le constat éventuel d'entrave, sans être en phase avec la capacité et la volonté de tous les membres de l'instance.

Il est souhaitable que le renouvellement des CSE soit une occasion d'en améliorer le fonctionnement ainsi que celui des CSSCT.

**Pour aller plus loin...**



- Voir le [guide du CSE](#).
- Voir la [publication INRS sur la CSSCT](#).
- Voir la [fiche du Ministère du travail sur la CSSCT](#).

**Diplôme universitaire Dialogue social de l'Université d'Orléans**



A l'issue d'une formation de 80 heures unanimement appréciée, les étudiants de la 1<sup>ère</sup> promotion du DU se sont vus remettre leur diplôme lors du 1<sup>er</sup> Forum Régional Santé au travail du 16 septembre 2022. ([voir site de la DREETS](#)).

La nouvelle promotion du DU dialogue social démarrera en janvier 2023. Les candidatures des employeurs et des représentants du personnels sont en cours. ([voir site de l'Université d'Orléans](#)).