



UNE INSTANCE ESSENTIELLE POUR AGIR SUR LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

Dans la région Grand Est ont eu lieu en 2018 :

- **67.000 accidents du travail reconnus,**
- Plus de **5.000 maladies professionnelles reconnues,**
- Une **centaine d'accidents du travail/maladies professionnelles** ayant entraîné le **décès de la victime,**

***Il demeure essentiel de promouvoir la prévention
et de faire vivre dans votre entreprise :
la santé, la sécurité et les conditions de travail***

*Une opportunité pour
votre entreprise :*

Le Comité social et économique (CSE)

Instance unique de représentation du personnel

Sa mise en place est **obligatoire** dans toutes les entreprises de 11 salariés
et plus à compter du **1^{er} janvier 2020**.

Entreprises
de 11 à 49 salariés



Plan santé
au travail
2016-2020

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur doit, **tous les 4 ans**, informer le personnel de l'organisation des élections (Art. L. 2314-4 du code du travail).
Des **accords** relatifs à la mise en place du CSE et au protocole préélectoral peuvent être conclus.

Missions : (Art. L. 2312-5 du code du travail) :

- Présenter à l'employeur les réclamations collectives ou individuelles des salariés
- Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise.

Plus spécifiquement en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, ses principales missions lui permettent de :

- Contribuer à promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Réaliser des **enquêtes** en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- Exercer si nécessaire le **droit d'alerte**, en cas d'atteinte aux droits des personnes notamment en matière d'atteinte à leur santé physique et mentale, de danger grave et imminent.

À cet effet, les membres de la délégation du personnel peuvent saisir **l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Exemple : Dans une petite entreprise employant des résines utilisées dans la fabrication de plans de travail, un délégué du personnel au CSE constate qu'un de ses collègues tousse de manière anormale.

En échangeant avec celui-ci, il apprend que le concerné tousse également la nuit depuis quelques semaines, alors qu'il ne fume pas et ne pense pas être malade.

Il alerte son employeur qui sollicite immédiatement le médecin du travail et l'inspecteur du travail, afin d'analyser la situation conjointement, n'ayant que peu de recul par rapport à la situation.

Il s'avère que le fabricant de la résine utilisée a apporté des modifications dans la composition du produit, et qu'il n'en a pas informé ses différents clients. L'utilisation d'un autre type de masque, plus protecteur aurait dû être préconisée et rendue obligatoire pour les utilisateurs.

L'analyse conjointe de la situation a permis de mettre en place au plus tôt les équipements de protection individuelle (EPI) adaptés et de retirer provisoirement le salarié exposé, le temps que le médecin du travail considère qu'il pouvait reprendre son poste avec les nouveaux EPI.

Cependant, tout salarié conserve la possibilité de présenter lui-même ses observations et réclamations à l'employeur ou ses représentants, d'alerter et de saisir les autorités compétentes.

Formation : Afin d'exercer au mieux leurs missions, les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient de la formation nécessaire en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise (Art. L. 2315-18 du CT.) Sa durée est de 3 jours minimum (Art L. 2315-40 du CT).

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail, soit par des organismes agréés par le préfet de région (Art. R.2315-12).

Composition : le CSE comprend **l'employeur** et une **délégation** du personnel qui comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants fixé en fonction de la taille de l'entreprise (Art. R. 2314-1 et Art. L. 2314-1 du code du travail).

Le nombre de titulaires varie selon l'effectif. Hors dispositions conventionnelles, il est prévu :

- Entreprises de 11 à 24 salariés : 1 titulaire
- Entreprises de 25 à 49 salariés : 2 titulaires

Fonctionnement :

Réunions :

- Au moins **1 fois par mois** (Art L. 2315-21 du code du travail), les membres de la délégation du personnel sont reçus par l'employeur ou son représentant.
- Les membres de la délégation du personnel au CSE sont également reçus par l'employeur ou son représentant sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.
- **En cas d'urgence**, les membres de la délégation du personnel

au CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant, sur leur demande.

Heures de délégation : (Art. L. 2314-1, Art. L. 2315-7 et Art. R. 2314-1 du CT) :

Entreprises de :

- 11 à 24 salariés : 1 titulaire - **10 heures de délégation**
- 25 à 49 salariés : 2 titulaires - **10 heures de délégation par titulaire**

Ou dispositions conventionnelles sur ce sujet

Ce sont des crédits d'heures mensuels qui peuvent être mutualisés.

N'est pas déduit de ces heures le temps consacré aux enquêtes accidents du travail, aux formations et aux réunions.

Protection : les élus bénéficient du statut protecteur lié à leurs fonctions (Art. L. 2411-1 du code du travail).

Les acteurs internes de la prévention au sein de l'entreprise :

- **l'employeur** ou son représentant, responsable de la préservation de la santé et de la sécurité au sein de son entreprise,
- **l'encadrement**,
- **le salarié compétent** désigné par l'employeur pour s'occuper de la protection et de la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise, quand il en existe un,
- **les salariés** : alerte, saisine des organismes/institutions compétents : CARSAT, services de l'Inspection du travail etc.)
- la **délégation du personnel au CSE**.

Les interlocuteurs externes à l'entreprise :

- Les **Services de Santé au travail** dont le médecin du travail : mission de conseil en prévention auprès des employeurs et des salariés - suivi individuel pour prévenir l'altération de la santé au travail,
- Les agents de contrôle des services de **l'inspection du travail** : conseils sur l'application des règles en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le fonctionnement de l'instance, le CSE, sur le respect de la réglementation, procèdent à des enquêtes sur les accidents du travail et sur les mesures de prévention,
- Les préventeurs de la **CARSAT (Caisse d'assurance Retraite et Santé au travail)** - risques professionnels (*régime général*) : conseils, contrôles, aides financières à destination des entreprises,
- Les conseillers en prévention de la **MSA (mutualité sociale et agricole)** ou des **CAAA (Caisses d'Assurance-Accidents Agricoles)** (*régime agricole*) (dans les dpts, 57, 67 et 68) : conseils, contrôles et aides financières à destination des entreprises,
- **L'OPPBT**, organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (*entreprises du BTP*) : Conseil, Information, Formation pour accompagner les entreprises et leur CSE à faire de la prévention un levier de performance,
- **Les intervenants en prévention des risques professionnels** (IPRP).

Les autres organisations au service de votre entreprise :

- **Les organisations représentatives des salariés**,
- **Les organisations représentatives des employeurs**,
- **L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)**,
- **Les Fédérations et Commissions paritaires**,
- **Les Instituts du travail**,
- Etc.

Les documents « ressources »

Les documents non nominatifs **obligatoires** au sein des entreprises, en matière de santé et sécurité au travail :

- le **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUER)
- les **rapports d'enquête et d'analyse** des accidents du travail
- la **fiche d'entreprise** du médecin du travail
- le **règlement intérieur**
- l'ensemble des **livres, registres et documents**
- les **plans de prévention**

Ainsi que les documents suivants :

- **documents de contrôle et de vérifications** périodiques
- documents non nominatifs relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
- Etc.

Ressources documentaires

- Le réseau ANACT/ARACT : guide **Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE** <https://www.anact.fr/guidecse>
- Ministère du travail :
 - Comité social et économique : 117 questions - réponses : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr_comite_social_et_economique_18_12_2019.pdf
 - Comment mettre en place le CSE au sein de votre entreprise : http://grand-est.direccte.gouv.fr/sites/grand-est.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_cse_vdef.pdf
 - Comment mettre en place le CSE au sein de votre entreprise - entreprises de 11 à 49 salariés : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/comment_mettre_en_place_le_cse_au_sein_de_votre_entreprise_11_a_49_salaries.pdf#page1
- Les instances et acteurs du dialogue social, le guide : <http://grand-est.direccte.gouv.fr/Le-dialogue-social-territorial-Grand-Est> http://grand-est.direccte.gouv.fr/sites/grand-est.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_ds_maj_201910.pdf
- INRS ED 6340 : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206340>
- L'Institut du travail de Strasbourg : <https://bu.unistra.fr/opac/query/cse%20BIB:busit?context=catalogo>

Les membres du groupe de travail du PRST 3 GRAND-EST, "dialogue social" composé de : DIRECCTE Grand-Est - CARSAT Alsace Moselle - Institut du Travail de Strasbourg - Les Services de santé au travail : SIST BTP Lorraine/Reims Santé au travail - UDES - UIMM Alsace - CFTC - ARACT - FO.