



SI VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE :

A

“ Il n’y a pas de CSE dans mon entreprise ”

A2

Mettre en place le CSE

Atelier de 2 heures
Chefs d’entreprise

Pour les entreprises de 11 à 49 salariés n’ayant pas d’instance et souhaitant en créer une dans de meilleures conditions.

B

“ Je souhaite faire fonctionner efficacement le CSE dans mon entreprise ”

M1

Améliorer le fonctionnement du CSE

Formation de 2 jours (1jr + 1jr)
Chefs d’entreprise & Délégation du personnel

Objectifs :

- Connaître le rôle, les missions, et les moyens du CSE,
- Analyser le fonctionnement de l’instance,
- Appréhender les attributions SSCT de l’instance,
- Identifier les enjeux SSCT dans l’entreprise,
- Définir des actions prioritaires dans l’entreprise.

C

“ Je veux améliorer mes pratiques en santé et sécurité au travail ”

M2

S’approprier une méthode pour développer des actions SSCT au sein du CSE

Formation de 1 jour
Chefs d’entreprise & Délégation du personnel

Objectifs :

- Construire des repères méthodologiques afin de traiter un sujet SSCT dans le cadre d’une démarche concertée,
- Définir des axes de progrès sur ses questions SSCT.

D

Vous n’êtes pas concerné par l’offre de services



CSE : OÙ EN ÊTES-VOUS ?

Afin de mieux cerner vos besoins d’accompagnement, positionnez-vous sur les quatre thèmes suivants : **la mise en place de l’instance, le dialogue social dans l’entreprise, le fonctionnement du CSE et les actions mises en œuvre.**

Pour chaque thème :

- Quatre situations-type sont proposées : **A, B, C, D.**
- Identifiez celle qui correspond le mieux à la réalité de votre instance.

En fonction de vos résultats, une réponse adaptée à vos besoins vous sera proposée par le Réseau Anact-Aract.

Cet outil d’auto-positionnement peut également servir d’échanges entre le chef d’entreprise et les membres de la délégation du personnel du CSE.

**NOVEMBRE
2018**

MISE EN PLACE

A	B	C	D
Il n'y a pas eu d'élection organisée et/ou l'employeur, et les salariés ne connaissent pas les modalités d'organisation des élections. L'absence de candidature est systématique.	L'élection est réalisée dans le seul objectif de mise en conformité réglementaire et/ou l'élection organisée par l'employeur s'inscrit dans un contexte difficile.	L'employeur et les candidats à l'élection des membres du CSE veulent faire progresser l'entreprise en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), même si ils ne savent pas toujours comment s'y prendre ; l'élection se fait dans un climat social serein.	L'employeur et les salariés ont compris l'intérêt d'un CSE, l'enjeu se situe sur le renouvellement de l'instance ; l'organisation des élections est parfaitement instituée dans l'entreprise et les postes sont pourvus.
○	○	○	○

FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE

A	B	C	D
Réunions			
En l'absence de représentants du personnel, les sujets SSCT sont traités directement par la direction sans prise en compte formelle de l'avis des salariés.	Les réunions ne sont pas tenues mensuellement. Les échanges se limitent à des questions/réponses sans approfondissement.	Les réunions mensuelles sont planifiées. Elles s'appuient parfois sur des remontées de terrain, des entretiens avec les salariés, des visites sur site, la consultation du registre des DP... Des décisions peuvent parfois rester sans suite et engendrer des tensions au sein de l'instance.	Les réunions mensuelles sont parfaitement organisées et préparées ; les décisions prises sont suivies d'effets ; elles sont complétées par d'autres moments d'échanges selon le sujet à traiter.
○	○	○	○
Heures de délégation			
	Les heures de délégation sont peu ou pas prises.	Les membres de la délégation du personnel au CSE prennent leurs heures de délégation. Il peut y avoir une difficulté à combiner leur activité professionnelle avec celle liée au mandat.	Le crédit d'heures des membres de la délégation du personnel au CSE peut être augmenté en fonction des besoins.
	○	○	○
Registre des DP et communication			
	Il n'y a pas de registre des DP. Les salariés n'ont pas de retours sur les réunions, ni sur l'action de leur représentant au CSE (pas de compte-rendu, pas d'information, etc.).	Un registre DP est tenu à jour ; il est mis à disposition des salariés mais peu consulté.	Complémentaire au registre, les comptes-rendus des actions réalisées sont diffusés aux salariés et archivés. Le CSE communique sur ses réalisations auprès des salariés.
	○	○	○
Méthode de travail et formation			
	Un déficit d'organisation et de méthode génère, dans la durée, du découragement, de la tension, un sentiment de tourner en rond, en particulier sur les questions SSCT... Ni chef d'entreprise, ni membres de la délégation du personnel au CSE, n'ont suivi de formation sur le fonctionnement de l'instance.	Chef d'entreprise et membres de la délégation du personnel au CSE ont suivi une formation de type réglementaire sur le CSE. Ils traitent des questions simples de SSCT mais peinent à résoudre des problèmes plus complexes, ne savent pas comment s'y prendre.	Chef d'entreprise et membres de la délégation du personnel au CSE ont formalisé des modalités concrètes de fonctionnement du CSE mobilisant les ressources nécessaires : compte-rendu d'enquête de terrain, analyse de poste de travail, grille d'entretien lors de visites de site... Lorsqu'ils rencontrent une difficulté à traiter un problème SSCT, ils n'hésitent pas à approfondir leur formation.
	○	○	○

DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

A	B	C	D
Du fait de sa proximité avec les salariés de l'entreprise, le chef d'entreprise ne juge pas nécessaire d'avoir des représentants du personnel. Il peut d'ailleurs les percevoir comme une source potentielle de difficultés voire de conflits.	Le CSE est une chambre d'enregistrement des questions et des réponses sans traitement approfondi des sujets ; les représentants du personnel ne sont pas identifiés par les salariés comme des personnes ressources pour la remontée des difficultés auprès du chef d'entreprise.	Le chef d'entreprise recherche l'avis des membres de la délégation du personnel au CSE sur les sujets qui les concernent. Il les considère comme des relais auprès des salariés facilitant les remontées d'informations. Mais lorsque représentants du personnel et chef d'entreprise ne sont pas d'accord cela entraîne des tensions difficiles à dépasser.	Le CSE fait partie de la stratégie du chef d'entreprise pour le maintenir un bon fonctionnement et un dialogue serein au sein de l'entreprise. Il existe un climat de confiance, de l'écoute partagée, de la bienveillance, y compris lorsque des divergences de points de vue apparaissent.
○	○	○	○

ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE DOMAINE SSCT

A	B	C	D
Approche de la prévention			
La sécurité et les conditions de travail ne sont pas des enjeux en tant que tel pour le chef d'entreprise ; ils sont traités selon sa sensibilité. Lorsqu'un problème SSCT surgit, il est traité uniquement en fonction du savoir-faire du dirigeant ou « sous-traité » à l'extérieur (médecin du travail, expert comptable). Les risques professionnels peuvent être banalisés, sous-estimés voire déniés.	Les représentants du personnel portent facilement des réclamations individuelles auprès du chef d'entreprise et plus difficilement les questions collectives relevant de la SSCT. Les échanges portent essentiellement sur les aspects techniques, matériels, sur le court terme.	Le CSE s'investit sur les risques professionnels existants. Il y a un manque de méthode pour traiter certaines questions liées à l'organisation du travail. Chef d'entreprise et membres de la délégation du personnel au CSE peuvent aussi avoir des difficultés à passer du diagnostic des problèmes à des actions d'amélioration.	Les sujets SSCT sont traités de façon préventive afin d'éviter les problèmes de santé et d'accidents du travail. Les risques professionnels sont abordés en lien avec l'organisation du travail. Chef d'entreprise et membres de la délégation du personnel au CSE n'hésitent pas à solliciter en cas de besoin des ressources extérieures (médecin du travail, préventeur Carsat...).
○	○	○	○
Nouveaux projets			
	L'information ou la consultation des membres de la délégation du personnel au CSE sur les nouveaux projets n'est pas systématique.	Le chef d'entreprise informe les membres de la délégation du personnel au CSE des nouveaux projets et leur demande un avis. Il apporte régulièrement des informations sur l'entreprise, les nouveaux projets, les nouveautés en matière de SSCT...	Les nouveaux projets ayant une incidence sur les conditions de travail sont traités de façon concertée au sein du CSE.
	○	○	○
Données de santé (accidents du travail, maladies professionnelles...)			
	Les données de santé et de sécurité ne sont pas présentées au sein du CSE.	Elles sont présentées au sein du CSE sans être analysées.	Elles sont examinées et analysées au sein du CSE pour orienter les actions de prévention.
	○	○	○
Moyens d'action (visites, entretiens avec les salariés, analyses d'accident, etc.)			
	Les moyens d'action des membres de la délégation du personnel au CSE sont peu mobilisés.	Les moyens d'action sont mis en œuvre mais ne donnent pas toujours lieu à des mesures de prévention satisfaisantes.	Les moyens d'action mis en œuvre permettent d'analyser des situations de travail, d'identifier les risques auxquels les salariés sont confrontés et de définir des actions de prévention adéquates.
	○	○	○
Document Unique d'évaluation des risques			
Le document unique n'a pas été réalisé.	Le document unique est réalisé et présenté aux membres de la délégation du personnel au CSE.	Le chef d'entreprise associe les membres de la délégation du personnel au CSE dans l'élaboration du document unique. Celui-ci n'est pas forcément mis à jour.	Le document unique est un outil de travail pertinent pour le chef d'entreprise et les membres de la délégation du personnel au CSE. Il est régulièrement mis à jour et s'inscrit dans une démarche globale d'évaluation et de prévention au sein de l'entreprise.
○	○	○	○