

GUADELOUPE

AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SEIN DU CSE

POUR LES ENTREPRISES **DE 11 À 49 SALARIÉS**

Offre de service paritaire pour les CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Présentation du dispositif

Introduction

- ✓ Les chefs d'entreprise et les représentants du personnel au CSE, des acteurs incontournables de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de 11 à 49 salariés
- ✓ Le CSE : une mission large, des sujets complexes à appréhender
- ✓ La prévention, objet du dialogue social entre chef d'entreprise, membres de la délégation du personnel et salariés
- ✓ Le contexte des Ordonnances qui renforce les enjeux de développement des compétences des acteurs en matière de négociation, tant sur le contenu que sur la méthode

Les objectifs

- ✓ **Outiller les 2 acteurs, représentants des salariés et chefs d'entreprise**
 - ✓ Travailler ensemble, chacun dans son rôle, sur les attributions SSCT de l'instance
 - ✓ Proposer des formations paritaires
 - ✓ Un outillage complémentaire aux formations SSCT prévues dans le cadre réglementaire

- ✓ **Proposer une démarche « à la carte », selon les besoins de chaque instance**
 - ✓ Un outil d'auto positionnement pour aider à situer ses besoins

- ✓ **Lever les freins dans les situations de carence de CSE**

- ✓ **Inscrire l'offre dans une dynamique territoriale**
 - ✓ S'inscrire dans la dynamique des PRST
 - ✓ Rompre l'isolement des acteurs et favoriser les échanges

L'offre de service

DE L'INTÉRÊT D'AVOIR UN CSE

Atelier de 2 heures



Chefs d'entreprise & Délégation du personnel

Pour aider les représentants du personnel et les chefs d'entreprises à se positionner sur l'offre de service :

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

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

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

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.

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.

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.

Un outil pour aider à se situer : Outil d'auto positionnement

4 thèmes pour se positionner :

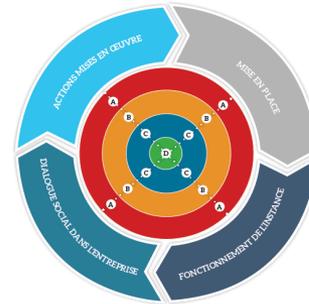
- Mise en place du CSE
- Dialogue social dans l'entreprise
- Fonctionnement de l'instance
- Actions mises en œuvre

Pour chaque thème :

- 4 situations-type : A, B, C, D
- Choisir celle correspondant le mieux à la réalité de son entreprise

MISE EN PLACE			
A	B	C	D
Il n'y a pas eu d'élection organisée sur l'entreprise; les salariés ne connaissent pas les modalités d'organisation des élections. L'absence de candidature est systématique.	L'élection est établie dans le seul objectif de mise en conformité réglementaire et/ou sélection organisée par l'employeur d'un/des candidats.	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 (SST), même si il ne savent pas toujours comment s'y prendre; l'élection se fait dans un climat social tendu.	L'employeur et les salariés ont convenu, traduit d'un CSE, l'engagement de se situer sur le renouvellement de l'instance; l'organisation des élections est parfaitement instituée dans l'entreprise et les postes sont pourvus.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE			
A	B	C	D
Réunions			
En l'absence de personnel, les sujets SSCT sont traités directement par la direction sans être en compte formel de l'avis des salariés.	Les réunions ne sont pas tenues régulièrement. 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 viser sans suite et engendrer des tensions au sein de l'entreprise.	Les réunions mensuelles sont parfaitement organisées et coordonnées; les décisions prises sont suivies d'effets; elles sont complétées par d'autres moments d'échanges selon le sujet traité.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heures de délégation			
Les membres de la délégation du personnel au CSE prennent leurs heures de délégation, il leur est une difficulté à combiner leur vie professionnelle avec celle familiale.	Le crédit d'heures des membres de la délégation du personnel au CSE leur est largement en fonction des besoins.	communication	Complémentaire au registre, les compétences des actions réalisées sont diffusés aux salariés et acteurs. Le CSE communique sur ses relations avec les salariés.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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'être accompagné par des représentants du personnel. Il peut d'ailleurs le personnel comme une source potentielle de difficultés voire de conflits.	Le CSE est une chambre d'étranglement des questions et des réponses sans traitement approprié des sujets; les représentants du personnel ne sont pas identifiés par les salariés 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 le concernent; il les considère comme des relais auprès des salariés. Facteur: les remontées d'informations. Mais lorsque représentants du personnel et chef d'entreprise ne sont pas d'accord ou encourent des tensions difficiles à dépasser.	Le CSE fait partie de la stratégie du chef d'entreprise pour maintenir un bon fonctionnement et un dialogue ouvert au sein de l'entreprise. Il est un climat de confiance, de écoute partagée, de bienveillance et compte lorsque des divergences de points de vue apparaissent.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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; il 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 individuellement des réclamations auprès du chef d'entreprise et plus d'effacement les questions collectives relevant de la SST. L'échange peut être essentiellement sur les aspects techniques, matériels, tel le court terme.	Le CSE s'inscrit sur les enjeux 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 réfléchissent pas à collecter en cas de besoin des ressources externes (médecin du travail, préventeur Carat...).
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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 consulte régulièrement des informations sur l'entreprise, les nouveaux projets, les renouvelés en matière de SST.	Les nouveaux projets ont une incidence sur les conditions de travail sont traités de façon concertée au sein du CSE.	Les nouveaux projets ont une incidence sur les conditions de travail sont traités de façon concertée au sein du CSE.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Données de santé (accidents du travail, maladies professionnelles...)			
Les données de santé et de sécurité ne sont pas présentées au CSE.		Elles sont présentées au sein du CSE sous forme analysées.	
<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	



SI VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE :

B

“ 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.

Guide et fiches téléchargeables sur :
www.anact.fr/guidecse

GUADELOUPE

**AGIR SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ
ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL
AU SEIN DU CSE**

POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

CONTACTS Aract Guadeloupe

Tél. 0590 60.73.82

Mail : guadeloupe-aract@anact.fr