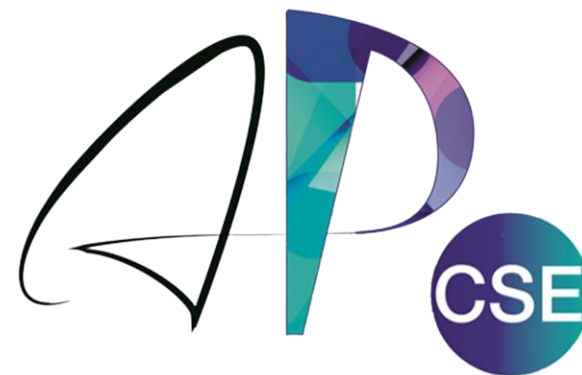


2STC : le CSE peut améliorer la prévention des risques

Avignon
5 mars 2020



**Charles
BOURDELLON**

**Consultant -
Physiofirm**



**Sébastien
RIEU**

**Directeur associé -
Physiofirm**

EXPERT CSE

Engagés auprès des élus



Expert CSE

- ✓ Expertise Risque grave
- ✓ Expertise Projet important
- ✓ Expertise Economique
- ✓ PSE ...



Formations

- ✓ Formation CSE
- ✓ Formations SSCT
- ✓ Formation PAP
- ✓ Accompagnement à la négociation
- ✓ ...



Assistance

- ✓ Assistance juridique et social
- ✓ Assistance à la négociation
- ✓ Mise à disposition d'outils



Négociation

- ✓ Accord CSE
- ✓ Accords : NAO, égalité , GPEC
- ✓

Le cabinet Physiofirm / AP CSE est agréé par le ministère du travail en qualité d'expert CHSCT et CSE dans les domaines de la santé et sécurité au travail et de l'organisation du travail et de la production, et agréé expert auprès des CE/CSE expert comptable...

Nous accompagnons et conseillons les élus tout au long de leur mandat au travers d'expertises, formations et assistance...

- Expertise
- Indépendance
- Proximité
- Une équipe pluridisciplinaire



Types CHSCT - CE - CSE

En savoir plus →

Le CASCHSCT a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'établissement et de ceux qui sont mis à sa disposition par une entreprise extérieure.



Outils et logiciels CHSCT - CE - CSE

En savoir plus →

Nous vous accompagnons tout au long de votre mandat en mettant à votre disposition des outils, en répondant à vos questions et en vous proposant un accompagnement personnalisé et sur mesure.



Formations des élus

En savoir plus →

Le cabinet Physiofirm dispose d'une expertise reconnue auprès des représentants du personnel. Notre expertise couvre les trois niveaux de prévention et s'appuie sur des interventions organisationnelles concrètes menées depuis près de 10 ans.

Le Blog des CHSCT et des CSE



Structure Blog - Like - Content - Share

En partenariat avec les assos de CHSCT

Tout l'actualité des CHSCT comprise pour mieux agir !

En savoir plus →

Revue de presse



En savoir plus →

Fil Twitter

Une aide au questionnement sur les risques psychosociaux dans l'entreprise - Direccte Ile-de-France...
@DIRRECTE11NN
Il y a 2 Jours via ScoopIt

Suivre @PHYSIOFIRM sur Twitter.

Actus Physiofirm

Des sites gratuits pour les TPE / PME psychologues jusqu'en 2020

12 décembre 2019

L'assurance Maladie - Risques professionnels propose six aides financières pour...



En savoir plus →



Charles BOURDELLON

Consultant

07 63 71 23 33

c.bourdellon@praelium-groupe.com



19 ans d'**expérience** au service de la prévention des risques professionnels et de l'expertise.

DEA de sociologie politique

Expert CHSCT

IEP Grenoble

MBA IAE Paris

1999

2001

2003

2005

2015



THÈMES D'INTERVENTION



Risques psycho-sociaux

Amélioration d'interfaces utilisateurs

Accompagnement du changement

Aménagements d'espaces de travail

Risques professionnels

SECTEURS D'INTERVENTION

- Aérien
- Agroalimentaire
- Agriculture
- Ameublement
- Automobile
- Banques
- BTP
- Collectivités
- Distribution
- Informatique
- Luxe
- Mécanique

Énergie

Médias

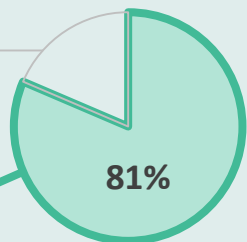
Mutuelles

Santé

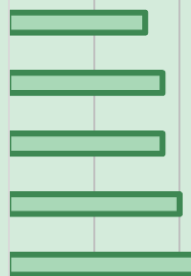
Télécoms

Ferroviaire

URSSAF, CAF, ...



- Sondages
- Observations
- Entretiens
- Datamining
- Rédactionnel



OUTILS



Analyses



Formations



Etudes
Copil
Audit

Conseil

Formation

Expertise

Risque grave
Politique sociale
Projet important

Cadres
Elus
Université

Physiofirm

3, rue de l'ancienne Maire – Le Pontet

www.physiofirm.com



Situer les enjeux du passage en CSE



Repérer les missions et les priorités



Négocier le cadre du CSE



Veiller aux enjeux de santé au travail



Maintenir de la proximité avec le terrain

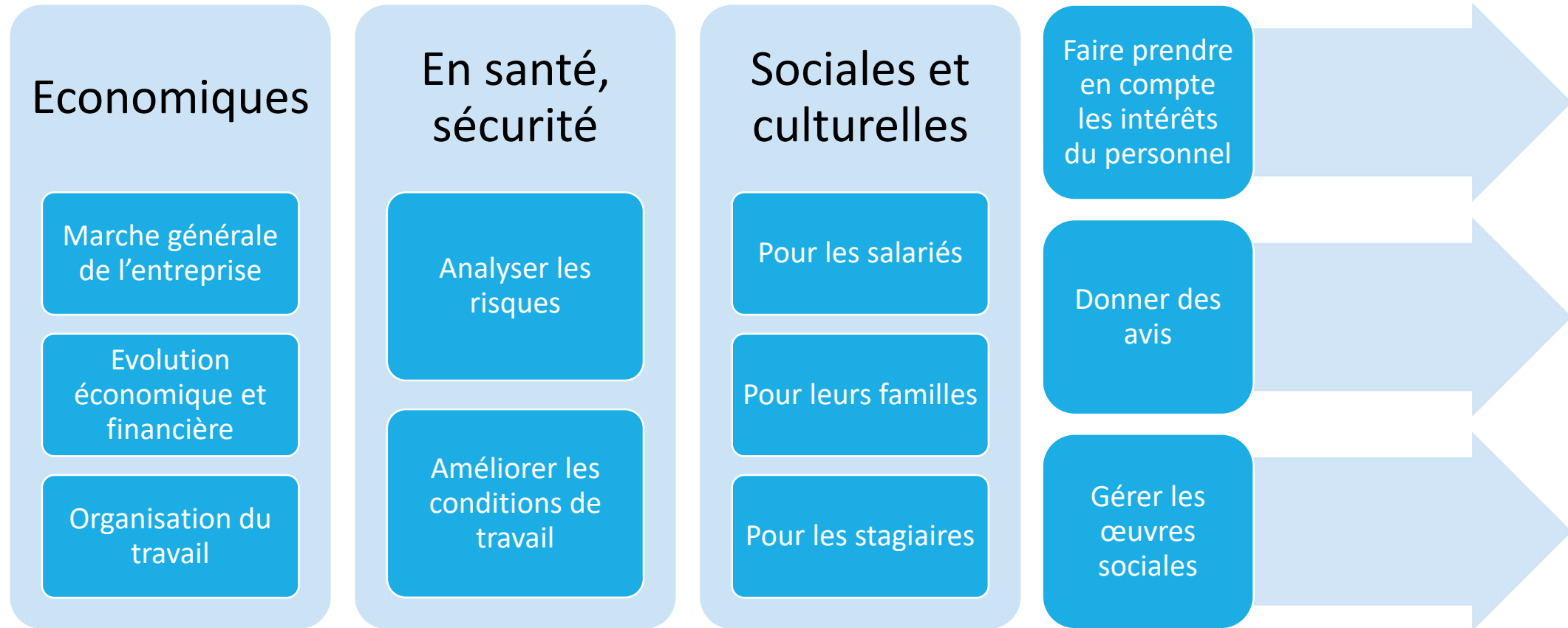


Analyser les RPS



Adapter la C2SCT aux besoins du CSE

La valeur ajoutée du CSE : ses attributions



Choisir ses combats

POURQUOI ?

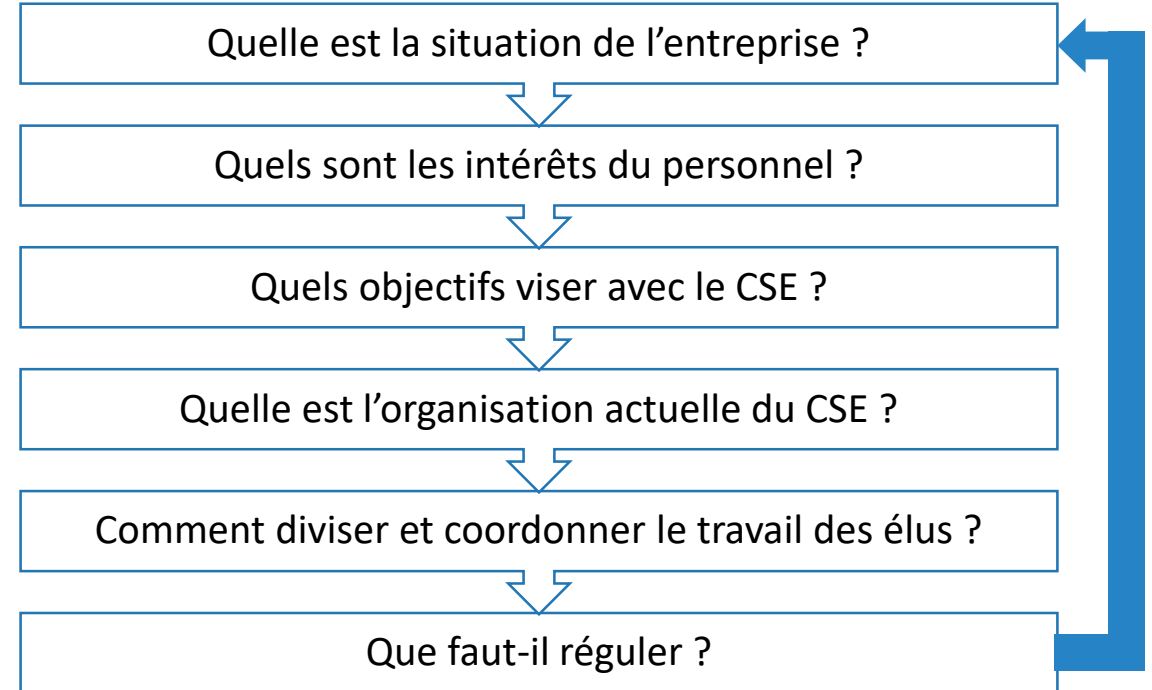
But

- Gagner en productivité

Situation

- Ordonnances 2017

COMMENT ?



La négociation du cadre du CSE



Quoi négocier ?

Nombre d'établissements

Commission (CSSCT) obligatoire

Représentants de proximité

Heures délégation, CSSCT de +, autres moyens

Modalités de diffusion du PV de CSE

Dialogue social à l'échelle client-fournisseur



Quel accord formaliser ?

Accord d'entreprise (avant élections)

Accord CSE

Tout accord

Tout accord ou règlement

Règlement intérieur

Accord inter-entreprise



Construire une instance adaptée

POURQUOI ?

But

- Adapter la représentation à la réalité des enjeux

Contraintes

- Etablissements distincts ou non
- Avec ou sans CSSCT

COMMENT ?

Constats

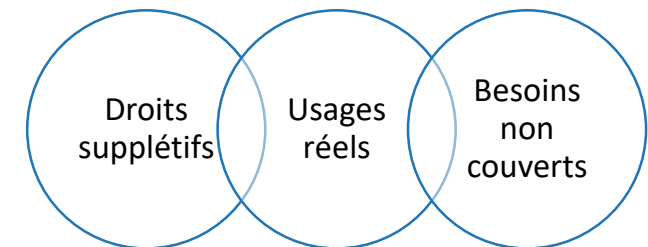
- Réalisations (accord, avis, ...)
- Usages réels des moyens

Objectifs

- Structure idéale
- Quelles propositions ?

Moyens

- Positions Vs intérêts
- Bénéfices mutuels ?





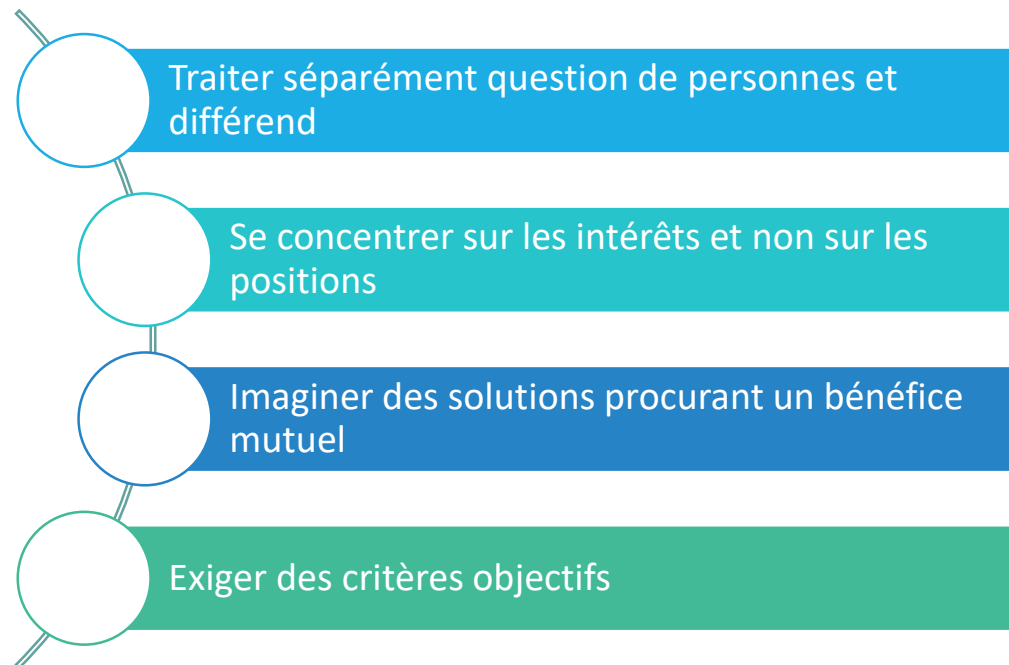
Pour approfondir

LE CADRE DES FORMATIONS COMMUNES (L. 2212-1)

Pédagogie Centrée sur la Relation (PCR)

- Réfléchir et dialoguer sur la manière d'entrer en relation alors que les parties ont l'habitude de se parler du contenu
- Regarder dans sa propre cour et être sensibles à l'interaction
- Dépersonnaliser, éviter de se placer sur le terrain des causes
- Ecouter vraiment
- S'exprimer utilement
- Définir, respecter et reconnaître les rôles
- Distinguer les ressentis des faits

MAÎTRISER LA NÉGOCIATION RAISONNÉE



Agir pour la santé au travail



Rester sur le terrain

- Visite récurrente
- Inspections préalables
- Rendre visibles les risques



Routines SSCT en CSE

- Point AT/MP à l'ordre du jour
- Suivi PAPRI Pact
- Validation d'un compte rendu de visite



Se répartir les rôles

- Référent SSCT
- Référent HM
- Référent HS et AS
- Visites par zones



Négocier des moyens

- CSSCT
- Représentant de proximité
- Heures



Communiquer

- Faire connaître le CSE
- Afficher
- Faire un site internet

← Exemples d'actions du CSE dans le cadre de ses attributions en santé au travail →



Construire une instance adaptée

POURQUOI ?

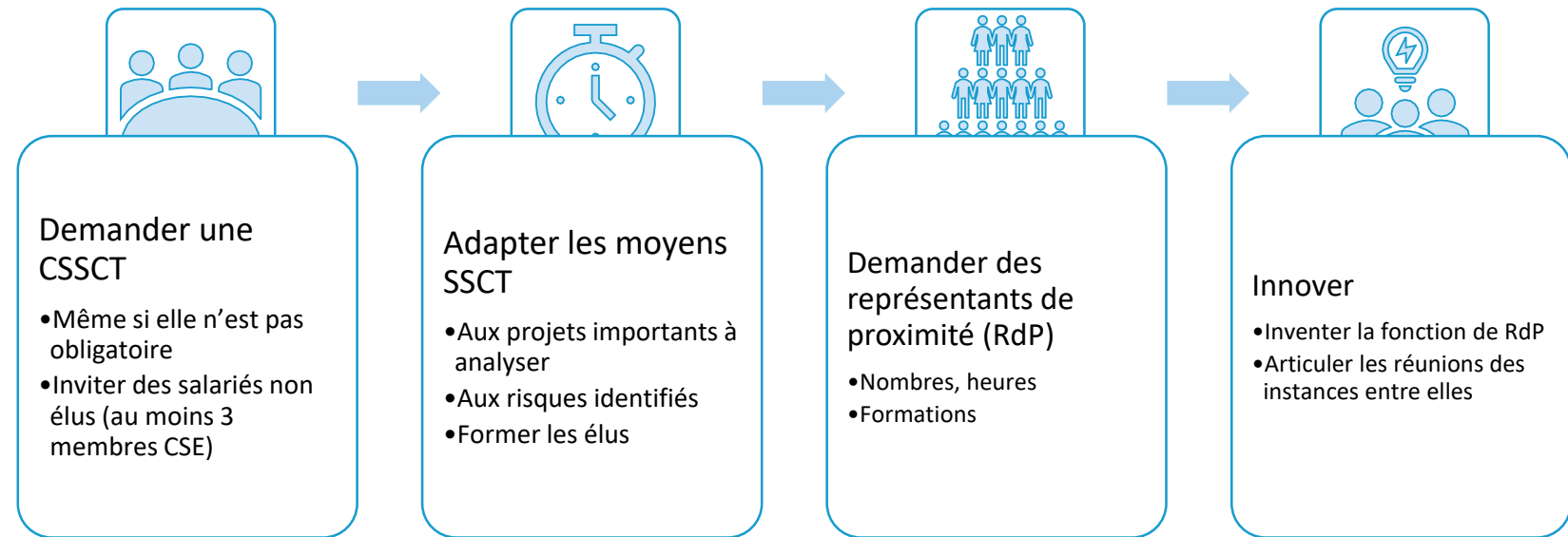
But

- Prévenir le risque de perte de compétence SSCT

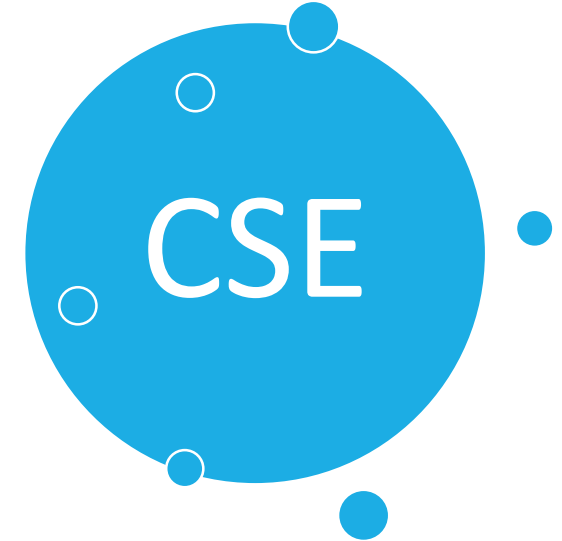
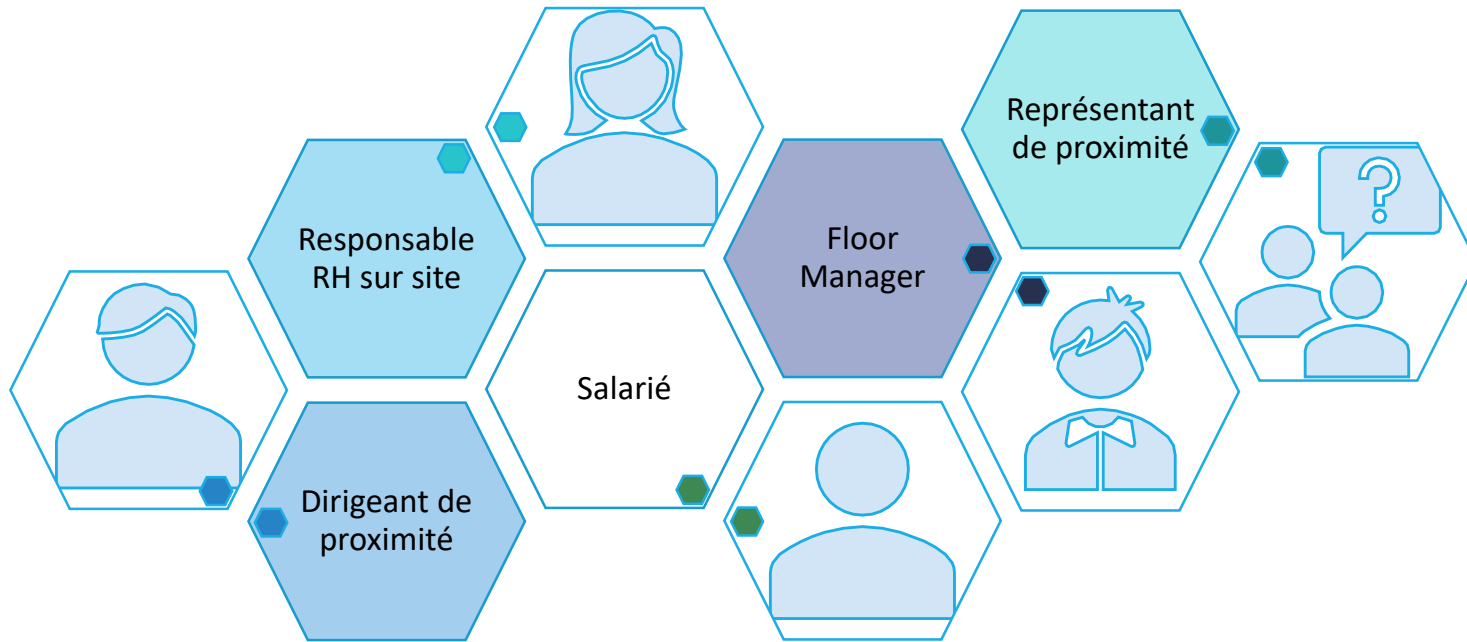
Contraintes

- Disparition du CHSCT

COMMENT ?



Agir pour la santé au travail



Construire une instance adaptée

POURQUOI ?

But

- Maintenir de la proximité pour éviter le risque de surcharge des élus et suppléants

Contraintes

- Distance physique
- Distance relationnelle
- Distance hiérarchique

Prendre la mesure des distances internes

- Liées au fonctionnement géographique
- Liées à la diversité des conditions de travail émotionnel
- Liées à la distance hiérarchique ou à la taille des surface de supervision



COMMENT ?

Négocier la fonction des RP

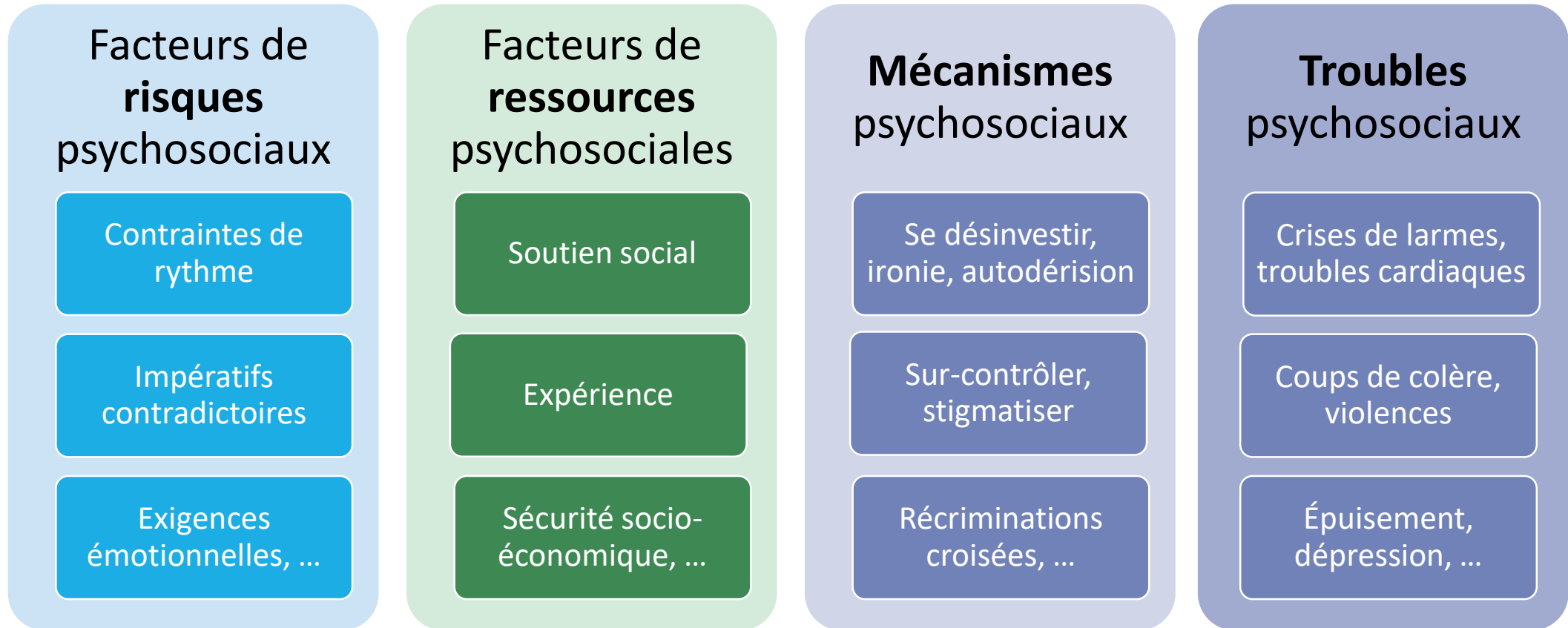
- Nombre
- Missions (ex-DP, ex-CHSCT, ...)
- Désignation
- Heures
- Réunions/commission dédiée
- Relations avec le CSE



Missionner la ou les CSSCT sur le traitement des questions de proximité



Les RPS : des causes aux symptômes



Analyser les risques psychosociaux

POURQUOI ?

But

- Analyser un phénomène plurifactoriel, difficilement visible

Contrainte

- Distinguer QVT (+ de bien être pour mieux travailler) et prévention des RPS

COMMENT ?

A froid

- Diagnostiquer de façon approfondie et spécifique chaque situation dans l'entreprise
- Se faire aider par des appuis externes : CARSAT, MSA, ARACT, expert santé travail (outil ...)

A chaud

- Aider le salarié à s'exprimer sans juger son ressenti (soutien)
- Alerter la médecine du travail
- Prendre contact avec la hiérarchie (avec accord du salarié)
- Enquêter (outils 24 et 25)
- Faire des propositions concrètes d'actions de prévention





Pour approfondir

L'intensification du travail

- Contraintes de rythme
- Complexité des tâches
- Quantité de tâches
- Durée et type de temps de travail
- Equilibre vie au travail/hors travail

Le manque d'autonomie

- Autonomie procédurale
- Utilisation des compétences
- Développement des compétences
- Monotonie
- Prévisibilité du travail

Les rapports sociaux dégradés

- Relation avec les collègues
- Relation avec le responsable direct
- Relation avec l'employeur (carrière, rémunération, ..)
- Comportements indésirables au travail (violences et discriminations)

L'insécurité socio-économique

- Soutenabilité du travail
- Fréquence, signification et importance des changements
- Sécurité du salaire, de la carrière, de l'emploi

Les exigences émotionnelles

- Contact avec la souffrance
- Devoir cacher ses émotions
- Peur au travail
- Relations au public

Les conflits de valeurs

- Conflits éthiques
- Qualité empêchée
- Travail inutile





Outil : mini questionnaire 1/2

Disposez vous des moyens nécessaires pour faire un travail de qualité?

Etes vous fréquemment interrompu dans votre travail?

Le travail est il complexe dans votre unité?

Le travail au sein de votre unité manque-t-il d'intérêt ou a-t-il perdu de son intérêt?

Disposez vous d'autonomie dans votre travail?

L'autonomie au sein de votre unité vous laisse -t-elle sans directive face à des situations imprévues ?

En situation normale, y a-t-il de la coopération et de l'entraide entre vous dans votre collectif de travail(manager, collègues, RH, etc...)?

Quand les tensions sont trop fortes , trouvez vous facilement de l'écoute et du soutien dans votre collectif de travail(manager, collègues, RH, etc...)?

Les objectifs fixés ont-ils un impact sur la coopération au sein du collectif de travail?

Existe-t-il des échanges avec la hiérarchie de votre établissement pour vous aider à comprendre les objectifs de l'entreprise, de l'établissement, de votre unité de travail?

Avez-vous des directives ou informations claires pour l'exercice de votre travail?

Disposez- vous de moments d'échange sur le travail ou les conditions de son exercice?

Les erreurs dans le travail sont-elles vues comme des sources d'amélioration?

Votre travail est-il justement apprécié par vos responsables hiérarchiques?





Outil : mini questionnaire 2/2

Vivez vous des tensions ?
(clients, fournisseurs,
usagers, prestataires,
public,..) ? Vous arrive-t-il
d'avoir peur?

Etes- vous amenés à être en
contact avec des personnes
en difficulté ou en situations
de détresse?

Etes-vous amenés à devoir
cacher vos émotions?

Etes -vous en mesure de
réaliser un travail de
qualité?

L'organisation du travail(les
plannings) et des congés
sont-ils fréquemment
modifiés?

Etes-vous en profond
désaccord(cas de
conscience) avec certaines
missions à accomplir dans
l'exercice de votre travail?

Votre travail vous-met-il
dans une situation
d'isolement?

Etes-vous inquiets de
l'avenir(de votre métier, de
l'entreprise..)?

L'entreprise vous donne-t-
elle l'occasion de
développer vos
compétences
professionnelles?

Vos relations de travail(
respect, conflits inter
personnels, confiance,
communication...) sont elles
dégradées?

Etes vous en profond
désaccord(cas de
conscience) avec certaines
orientations de l'entreprise?



La commission santé sécurité et conditions de travail (C2SCT)

Entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés => au moins une C2SCT

Entreprise ou établissements présentant des risques particuliers (nucléaire, site SEVESO) => au moins une C2SCT

Entreprises de moins de 300 salariés si l'inspection l'impose => au moins une C2SCT

Une ou plusieurs C2SCT => accord majoritaire

Pour les plus de 300 avec 2 établissements distincts => C2SCT C (Centrale)



Adapter C2SCT à la stratégie du CSE

POURQUOI ?

But

- Organiser le travail en C2SCT

Contexte

- Par voie d'accord d'entreprise ou à défaut par règlement intérieur

Que négocier ?

- Nombre de membres
- Missions de la C2SCT
- Heures de délégation
- Moyens de déplacement
- Local
- Moyens de sténographie
- Formations
- ...

COMMENT ?

1/ Choisir les attributions de C2SCT

- Préparation des consultations
- L'analyse des risques
- Enquêtes
- Inspections préalable, périodiques, d'urgence
- Exceptions au principe de délégation (expertise)

2/ Définir les modalités de fonctionnement

- Qui est le rapporteur de la commission ?
- Comment le procès-verbal ou les comptes-rendus d'enquêtes sont-ils validés ?
- Comment l'ordre du jour est-il construit ?

3/ C2SCT – CSE : quelle articulation ?

- Comment est régulé le fonctionnement de la C2SCT ?
- Comment sont régulées les modalités de délégation au CSE ?



En vous remerciant pour votre attention



04 90 83 71 93

contact@physiofirm.com

Sébastien RIEU – Directeur associé

06.74.69.04.74

Charles BOURDELLON-

Expert CSE – 07.63.71.23.33

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



www.physiofirm.com – www.apce-expert.com

