



« *Faites vous
accompagner en cas
de risque grave?* »



« *Faites-vous aider en cas de risque grave* »

Qu'est-ce qu'un risque grave pour la santé des collaborateurs ? S'agissant des risques psychosociaux, il pourra s'agir de situations de violences au travail, de harcèlement moral, de stress important, de souffrance, de mal-être prégnant, etc.

Le CSE est souvent amené à recevoir de multiples données et signes pouvant éclairer l'exposition à ces risques : paroles et plaintes des opérateurs, tensions dans les équipes, constats d'absences, ressenti de démotivation, incidents, etc.

La difficulté réside toutefois dans la compréhension de ces signes pour l'appréciation de la notion de danger grave.

L'enjeu du CSE sera ainsi dans l'objectivation des situations pour aider l'organisation à s'engager dans l'évaluation et la prévention du risque grave en lien avec les risques psychosociaux.



EXPERT CSE

Engagés auprès des élus depuis 15 ans



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...



AP CSE / PHYSIOFIRM - Qui sommes nous ?

SPÉCIALISATION DANS LES DOMAINES SUIVANTS

- ❑ Santé au travail
- ❑ Amélioration des conditions de travail
- ❑ Analyse des risques professionnels
- ❑ Ergonomie
- ❑ Problématiques de restructuration et de changement des organisations (PSE, PDV, Projet important)
- ❑ Expertise comptable, sociale, santé et conditions de travail
- ❑ Accompagnement et assistance juridique

AGRÉMENTS ET HABILITATIONS

- ❑ **Agréé / habilité expert CSE** par le ministère du travail dans les domaines suivants :
 - De la santé et sécurité au travail
 - De l'organisation du travail et de la production
- ❑ **Formation des « CSE »** et des Représentants du personnel par arrêté préfectoral N° 2012-540 du 7 novembre 2012.
- ❑ **Agréé expert auprès des Comités d'Entreprise**
- ❑ **Formation professionnelle** déclaration Formation n° 93840304284
- ❑ **« IPRP »** Intervenant en prévention des risques professionnels
- ❑ **Adhérent et Membre du Bureau du Syndicat des Experts Agréés**





QU'EST-CE QU'UN RISQUE GRAVE ?



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

Le risque

- Se définit comme la combinaison de deux aspects de l'événement redouté : sa probabilité d'occurrence et la gravité de ses conséquences (= dommages)
- Résultat de la rencontre aléatoire entre une victime et un danger, entendu comme *source ou situation pouvant engendrer des dommages*.
- *Ex : Risques psychosociaux (RPS), risques physiques (TMS), autres types de risques (biologiques, chimiques, toxiques, environnementaux, technologiques, routiers, etc.).*

Le risque psychosocial

- Définis comme « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »*.
 - S'agissant des RPS, la notion de risque doit s'entendre comme la probabilité d'apparition du trouble psychosocial qu'il soit individuel ou collectif, ayant pour origine l'environnement professionnel et les conditions de travail tels que décrits précédemment.
 - Les effets sont importants aussi bien sur la santé mentale: anxiété, dépression, violence contre autrui ou retournée contre soi-même, etc. que qu'au niveau physiologique: hypertension, accident cardiaque, maladies diverses
- En matière de risque grave, il pourra s'agir de situations de violences au travail, de harcèlement moral, de stress important, de souffrance, de mal-être prégnant, d'épuisement professionnel, etc.



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

- ✓ **Le danger** est une situation qui menace la sécurité et la santé des personnes, c'est une source potentielle de dommage, de préjudice ou d'effet nocif à l'égard d'une personne.
 - Le danger SE CONSTATE : c'est un état, une donnée préexistante
- ✓ **Le risque** est la situation de l'individu qui s'expose à un danger, c'est la probabilité qu'une personne subisse un préjudice ou des effets nocifs pour sa santé en cas d'exposition à un danger.
 - Le risque S'ÉVALUE : c'est une probabilité.

| DANGER | RISQUE |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">✓ Un couloir encombré et étroit✓ Un câble électrique nu✓ Un défaut de ventilation✓ L'agressivité d'un collègue | <ul style="list-style-type: none">✓ Choc et chute✓ Électrocution✓ Fatigue, maux de tête✓ Tensions relationnelles, mauvaise ambiance |



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

Bon à savoir

- Il n'existe **aucune définition légale de la notion de risque grave**. Les juges opèrent ainsi à une **appréciation *in concreto***.
- ⇒ Néanmoins, selon le législateur, la notion de risque grave recouvre « *Toute situation de travail susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et/ou à la santé mentale des salariés* ».



L'expertise CSE

Un levier pour le CSE

... Réalisée par des experts aux compétences spécifiques



Une Démarche réglementaire...

... Reposant sur une analyse de certains aspects de l'entreprise

- Un appui essentiel pour déterminer les causes d'un risque grave ainsi que les actions correctives et préventives à mettre en œuvre

Lors de consultations ponctuelles

Exemples d'expertises pour risque grave

- Rechercher des facteurs de risques et des situations critiques pour lesquelles des actions correctives doivent être mises en place immédiatement
- Analyse des conditions de travail
- Appuyer le CSE pour avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

❑ **Physique** : outil défectueux et/ou organisation de travail dysfonctionnelle susceptible de causer un ou plusieurs accidents...

❑ **Et/ou psychologique** :

- collectif de travail en souffrance suite à une réorganisation rapide et/ou mal accompagnée,
- pratiques managériales contre productives voire délétères,
- placardisation / discrimination,
- cumul d'indicateurs alertants / évènements graves / alertes / facteurs de RPS / remontées de souffrance et mal-être du personnel / observations du médecin du travail / agent de contrôle de l'inspection...

❑ .../...



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

Eclairage juridique

- Le **risque grave doit peser sur la santé et/ou la sécurité des salariés de l'entreprise**. Le risque doit être **« identifié et actuel »**. Il ne doit pas être potentiel, sans quoi le recours à l'expertise n'est pas admis.
- En matière de santé physique, la violation par l'employeur de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité permet le recours à l'expertise.
- **Le contentieux s'est renforcé en matière de santé mentale des salariés**. Le CSE doit en principe **prouver l'existence d'une situation de stress caractérisé ou de harcèlement**. Par exemple, un CSE confronté à une situation de stress chronique extrême au sein de l'entreprise peut user de son droit à l'expertise.



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

Afin de **sortir des perceptions subjectives, partielles et/ou partiales**, il conviendra en premier lieu de **justifier d'éléments objectifs sur « le risque, sa fréquence et sa gravité »**.

Pour ce faire, il est impératif pour le CSE de :

- **Se baser sur des faits** : « indicateurs de risque » qui révèlent l'existence d'un risque
- **Faire un historique tracé** : « traçabilité du risque » qui révèlent la fréquence/durée d'exposition au risque
- **S'appuyer sur les acteurs/relais de prévention** : médecin du travail, ingénieur CARSAT, inspection du travail, infirmier(e) du travail,... afin de bénéficier d'un regard croisé, d'une analyse partagée et de ressources externes
- **D'accumuler les remontées qualitatives** : nombre et variété des problématiques remontées
- **De dialoguer sur les conditions de travail et les impacts en matières de santé/sécurité** : situations de travail changement, charge, exposition au public
- **D'avoir une approche collective et systémique**



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

La méthode proposée au CSE consiste à recueillir des indicateurs de risques psychosociaux et de les regrouper par famille de « phénomènes dangereux ».

En priorité, les **indicateurs en santé et sécurité au travail** :

| Exemples d'indicateurs | CSE | Ressources externes | Exemple de résolution (1/4) |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • DUERP (obligatoire) • AT (préciser TF et TG) / MP / Acc de Trajet / Absences Maladies • Accidents du travail bénins • Inaptitudes • Visites médicales spontanées • Passages à l'infirmierie • Suicides ou TS sur le lieu de travail • Taux Agressions / Incivilités (notamment personnel au contact du public) | <ul style="list-style-type: none"> • Réunions « extraordinaires » • ODJ / PV • Alertes • Plaintes de salariés adressées aux IRP • Signalements des IRP • Historique d'enquêtes et expertises CSE • Registre de danger grave et imminent | <ul style="list-style-type: none"> • Fiche d'entreprise/Rapport annuel du médecin du travail • Mises en demeure/PV de l'inspection du travail • Nombre d'entretiens sollicités auprès des Assist Soc., Infirm., Med. Trav/Prev | <p>Le CSE a, depuis plusieurs mois déjà été destinataire de plaintes récurrentes de salariés mettant en avant des situations de risques graves pour la santé et la sécurité du personnel. Ces situations qui inquiètent le CSE sont corroborées par de nombreux faits. En premier lieu, une dégradation des conditions de santé et de sécurité au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation des AT/MP • Une montée de l'absentéisme pour maladie • Ces alertes remontées régulièrement par le CSE (cf. ODJ/PV, réunions) sont aussi appuyées par la médecine du travail dans son rapport annuel |

« Faites-vous aider en cas de risque grave »

La méthode proposée au CSE consiste à recueillir des indicateurs de risques psychosociaux et de le regrouper par famille de « phénomènes dangereux ».

Par ailleurs, les **indicateurs de climat social** :

| Exemples d'indicateurs | CSE | Ressources externes | Exemple de résolution (2/4) |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Violences au travail • Actes de malveillance (dégradations ou destruction de matériel) • Situation graves (suicide, TS, harcèlement) • Sanctions disciplinaires • Recours sur les évaluations (entretien annuel) • Conflits sociaux/grèves à revendication locale/dialogue social • Contentieux • Démissions/demandes de mutations | <ul style="list-style-type: none"> • Réunions « extraordinaires » • ODJ / PV • Alertes • Plaintes de salariés adressées aux IRP • Signalements des IRP • Historique d'enquêtes et expertises CHSCT | <ul style="list-style-type: none"> • Actions aux prudhommes • Mises en demeure/PV de l'inspection du travail • Autres procédures à l'encontre de l'entreprise | <p>En deuxième lieu, un climat social et relationnel de plus en plus délétère au sein de l'entreprise. Le CHSCT constate à ce propos, la recrudescence de tensions, de signaux de désengagement et de démotivation et des situations de malaise psychosocial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des situations de violences internes et externes • Une augmentation du nombre de démissions et demandes de mutation • Des conflits sociaux (grèves) et un dialogue social fermé |



« Faites-vous aider en cas de risque grave »

La méthode proposée au CSE consiste à recueillir des indicateurs de risques psychosociaux et de le regrouper par famille de « phénomènes dangereux ».

| Exemples d'indicateurs | CSE | Ressources externes | Exemple de résolution (3/4) |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Départs non remplacés / Absences longues non remplacées (Maladies, Longues Durée, Maternité) • Postes non pourvus • Elargissement des périmètres de poste • Solde Entrée/sorties • Dépassements /Taux d'heures supplémentaires • Amplitude horaire > 10h • Congés non pris • Horaires décalés/atypiques • Taux de vacataires, intérimis et contrats aidés | <ul style="list-style-type: none"> • Réunions « extraordinaires » • ODJ / PV • Alertes • Plaintes de salariés adressées aux IRP • Signalements des IRP • Historique d'enquêtes et expertises CHSCT | <ul style="list-style-type: none"> • Actions aux prudhommes • Mises en demeure/PV de l'inspection du travail • Autres procédures à l'encontre de l'entreprise | <p>En troisième lieu, les élus du CHSCT s'inquiètent du risque de surcharge de travail et des conséquences tant sur le plan de la santé (stress, épuisement professionnel) que sur le plan de la réalisation du travail dans de bonnes conditions de sécurité. En effet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les départs non remplacés • Les postes vacants • L'élargissement des périmètres de postes • ... |

« Faites-vous aider en cas de risque grave »

La méthode proposée au CSE consiste à recueillir des indicateurs de risques psychosociaux et de le regrouper par famille de « phénomènes dangereux ».

Enfin, les **indicateurs d'instabilité/insécurité** :

| Exemples d'indicateurs | CSE | Ressources externes | Exemple de résolution (4/4) |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Absentéisme • Taux de Turn-over / Taux de rotation dans le service • Fréquence de changement de manager • Plans sociaux (PDV/PSE dans les 5 dernières années ou annoncés) • Changement de structure de l'entreprise (réorganisations, rachat, fusion, restructuration,...) | <ul style="list-style-type: none"> • Réunions « extraordinaires » • ODJ / PV • Alertes • Plaintes de salariés adressées aux IRP • Signalements des IRP • Historique d'enquêtes et expertises CSE | <ul style="list-style-type: none"> • Actions aux prudhommes • Mises en demeure/PV de l'inspection du travail • Autres procédures à l'encontre de l'entreprise | <p>Enfin, le CSE fait état d'une situation de travail instable et insécure, liée a des changements modifiant les conditions de travail et impactant la santé et la sécurité des salariés. Ces changements génèrent incertitudes, inquiétudes et une perte de repère, ils déstabilisent et mettent à mal les individus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet de réorganisation • Les changements collectifs impactant le travail (rotation des managers, absentéisme,..) • ... <p>Sur la base de ces éléments le CSE souhaite recourir à → cf. Modalités d'actions</p> |





EXPERTISE CSE, QUI A RECOURS ET DÉSIGNE L'EXPERT ?



Qui a recours et désigne l'expert ?

Certains membres votent
une délibération...

Les membres
représentant le
personnel au CSE

Pas la commission
santé, sécurité, et
conditions de travail
(CSSCT)

Pas l'employeur

Qui finance
l'expertise
pour risque
grave?

L'employeur
à 100%

Pas le budget de
fonctionnement du CSE

Le financement de l'expertise est pris en charge à 100% employeur

Article L2315-92 du code du travail

« Lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise, les frais d'expertise sont pris en charge :

1° Par l'employeur concernant les consultations prévues par les articles [L. 2315-88](#), [L. 2315-91](#), au 3° de l'article [L. 2315-92](#) et au 1° de l'article [L. 2315-94](#) ainsi qu'au 3° du même article L. 2315-94 en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu à l'article [L. 2312-18](#) ; [...] »

Article L2315-94 du code du travail

« Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; [...] »



EXPERTISE CSE, COMMENT SE DÉROULE-T-ELLE ?



Si la nécessité de l'expertise n'est pas contestée par l'employeur

L'expert a 3 jours à partir de sa désignation pour demander des infos

L'employeur doit répondre dans les 5 jours

Anticiper le déclenchement de l'expertise pour savoir quelles informations demander.

De la
recherche
d'information

– dès le début de l'expertise

L'expert est lui aussi soumis à une obligation de discrétion et de confidentialité au même titre que le CSE

A quelles informations l'expert a-t-il accès ?

A l'expérience du travail réel

Aux informations « nécessaires à la mission »

Etapes de l'expertise → Côté ELUS

Avant le recours SE PREPARER

- ✓ S'assurer que l'on est bien dans une des situations indiquées précédemment
- ✓ Vérifier si accord encadrant le nombre et les modalités de recours à expertise
- ✓ Prendre contact avec un expert en amont pour se faire accompagner
- ✓ Elaborer une résolution
- ✓ Préparer le vote en séance

En séance CSE : VOTER le recours et ses modalités

- ✓ Lire la résolution
- ✓ Voter le recours à expertise
- ✓ Désigner l'expert
- ✓ Désigner le référent CSE pour l'expertise

Pendant l'expertise CSE ACCOMPAGNER / PARTICIPER

- ✓ Participer aux entretiens / réunions prévues avec expert
- ✓ Être le relai d'information et d'implication du personnel, si besoin
- ✓ Adopter une posture de neutralité et bienveillance

À l'issue de l'expertise S'APPROPRIER

- ✓ Lire et s'appropriier les travaux et les préconisations
- ✓ Echanger avec les experts
- ✓ Préparer l'après

Après l'expertise SUIVRE

- ✓ Organiser et réaliser le suivi post expertise
- ✓ Exemple : mettre un point à l'ordre du jour des réunions de CSE suivantes

Etapes de l'expertise → Côté EXPERTS

Cadrage de la mission d'expertise

- ✓ Réunion d'instruction avec les élus pour établir la lettre de mission
- ✓ Réunion de cadrage avec les élus pour faire un état des lieux complémentaire sur la situation, définir le cadre de l'expertise et expliciter les modalités d'intervention
- ✓ Echange avec les 1^{ers} acteurs ressources pour étayer la compréhension du contexte et des enjeux et préparer les investigations à venir

Construction du diagnostic

- ✓ Recueil de données approfondies : documents / entretiens / observation / questionnaires
- ✓ Réunion intermédiaire avec les élus
- ✓ Traitement et analyse des données recueillies + Rédaction d'un rapport

Restitution du rapport d'expertise aux élus

- ✓ Transmission du rapport d'expertise au CSE
- ✓ 1^{ère} Présentation du rapport aux élus
- ✓ Echange entre élus et expert (réponse aux éventuelles questions/remarques...) permettant une montée en compétences

Restitution du rapport d'expertise au CSE

- ✓ Présentation du rapport au CSE dans le cadre d'une restitution en plénière
- ✓ Eclairages de l'expert aux éventuelles questions/remarques des élus et/ou du président du CSE
- ✓ Echange entre les élus et l'employeur en présence de l'expert au sujet du rapport et des suites qui lui seront données



EXPERTISE CSE, QUELS DÉLAIS D'INTERVENTION?



Des contestations

L'employeur a 10 jours pour aller en justice, mais son point de départ diffère selon l'objet de sa contestation

| Objet de la contestation de l'employeur | Point de départ du délai |
|---|---|
| Nécessité de l'expertise | Délibération du CSE |
| Choix de l'expert | Désignation de l'expert |
| Coût prévisionnel, étendue, durée | Devis à présenter sous 10 jours par l'expert OU cahier des charges du CSE |
| Coût final | Facture de solde |
| Décision du TGI sur ce qui précède | Décision du TGI |

Délais de l'expertise
risque grave

| Objet d'expertise | Un seul CSE consulté | CSE Central consulté ou plusieurs CSE consultés |
|----------------------------|----------------------------------|---|
| Risque grave pour la santé | 2 mois prolongeable 2 mois | 2 mois prolongeable 2 mois |

En vous remerciant pour votre attention



ENGAGÉS AUPRÈS DES CSE - CE et CHSCT



Engagés auprès des CE et CSE

Julie Borrás –
Directrice associée
06.74.69.58.31
www.physiofirm.com

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :

