



Quelle place pour la SST et la prévention dans les CSE?

La mise en place du CSE au sein des entreprises concernées ne fait toujours pas l'unanimité. Certains y voient une régression en matière de gestion des questions de SST et de prévention. D'autres y voient une opportunité d'infuser dans les entreprises une approche risk management.

La fusion du comité d'entreprise des délégués du personnel et du CHSCT dans le secteur privé vient de voir le jour via les ordonnances de 2017, et cette même fusion versus comité technique et CHSCT est annoncée dans la fonction publique. Ainsi, santé et sécurité au travail et prévention des risques professionnels sont devenues l'affaire du comité social et économique (CSE) et de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans certains cas.

Il faut rappeler que l'histoire de la prévention des risques professionnels a évolué en permanence depuis le milieu du XIX^e siècle. «Trois grandes logiques d'ac-

tion se sont succédé et inter-fertilisées : la réparation, la prévention puis l'évaluation occasionnant cinq types de posture : défensive, juridique, intégrative, évaluative et constructive, explique Max Masse, INTEFP, directeur adjoint du travail. Les instances de représentation du personnel n'ont pas échappé à ce processus et ont connu elles-mêmes des évolutions significatives : les comités de sécurité, créés en 1941, sont devenus les comités d'hygiène et sécurité en 1947 ; la fusion des comités d'hygiène et de sécurité avec les commissions d'amélioration des conditions de travail a donné jour aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (1982).»

L'arbre qui cache la forêt ?

Max Masse poursuit : «Les missions de ces CHSCT demandaient des compétences nombreuses et exigeantes dans les domaines les plus variés et les champs les plus complexes : législatifs et réglementaires, organisationnels, techniques, physiques, physiologiques, psychologiques. Leurs membres ont été confrontés à une disproportion stupéfiante entre ces missions, les compétences nécessaires pour les atteindre et la réalité de leurs moyens. Leur formation initiale a toujours été insuffisante et leur formation continue a été globalement inexistante. Ces décalages, ces manques, se sont répercutés dans l'immense diversité de leurs actions et ont figé leurs pratiques dans des contextes relationnels trop souvent dégradés.»

Par conséquent, si on suit Max Masse, le CHSCT qui devait être un lieu de discussions, d'analyse et de partage d'expériences a, trop souvent, pris l'allure d'une arène où se disputaient des intérêts divergents et été une instance isolée du CE ou du CT. (Litim, Castejon, 2010). De ce fait, les questions abordées au CHSCT sont restées éloignées des éléments de fond qui déterminent pourtant la prévention des risques professionnels et, en particulier,



Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Il va permettre de sensibiliser les TPE/TPI à la SST.



2 questions à

Pierre-Yves Montéléon,

ÉPIDÉMIOLOGISTE EN SANTÉ AU TRAVAIL.
RESPONSABLE CFTC SANTÉ AU TRAVAIL.

Que pensez-vous de la disparition du CHSCT?

La fusion du CHSCT au sein du CSE va impliquer le fait que l'employeur ne pourra plus disposer de l'expertise du CHSCT dont beaucoup

de membres avaient développé une vraie expertise en matière de santé et sécurité au travail. Que va devenir cette expertise? On va donc se passer de compétences réelles, sans raisons objectives.

Pendant le CSE va devoir se pencher sur les questions de santé et sécurité au travail et de prévention des risques?

En effet. Mais avec quels moyens? Et ne risque-t-on pas de voir diluer les problématiques SST au milieu d'autres sujets plus vastes, économiques, sociaux, stratégiques? Par ailleurs, quels moyens et latitude auront les membres du CSE pour se former sur les sujets traités par le CSE? Comment vont-ils gérer cette masse de travail? Le CSE central a-t-il vocation à se pencher sur toutes les questions de SST d'un groupe ou d'une entreprise? Ne doit-on pas privilégier des structures plus proches du terrain, comme l'étaient les CHSCT? Ne va-t-on pas vers une centralisation du dialogue au sein de l'entreprise? Il va, selon moi, falloir engager des négociations afin de maintenir au niveau des établissements des instances - CSE, commissions spéciales, représentants de proximité - afin de disposer au sein des entreprises d'un échelon au plus près du terrain et des questions particulières de SST et de prévention des risques. ■

LE POINT DE VUE DE L'APAVE

« LE CSE PERMETTRA DE SENSIBILISER LES PETITES ENTREPRISES À LA SST. »

FABIAN VANINETTI, RESPONSABLE DE GAMME PRÉVENTION SÉCURITÉ SANTÉ ET QVT



« Certains voient dans le CSE un organe qui va se trouver plus loin des problématiques terrain car les membres du CHSCT étaient présents au niveau des établissements alors que le CSE a, selon certains de ses détracteurs, vocation à se situer au niveau du siège, de la direction...

Dans cette optique, il faudrait donc mettre en place des relais de proximité. Ce qui nécessite de négocier un accord. Tout n'est pas négatif dans le CSE. Il instaure l'existence d'un budget de fonctionnement et des suppléances, ce dont ne disposaient pas toujours les CHSCT. Il permet aussi d'avoir une vision globale de l'entreprise et de n'être plus uniquement centré sur la santé et sécurité en faisant de ce domaine un sujet à part. Enfin, rappelons que le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, ce qui est une réelle avancée pour un nombre considérable d'entreprises. » ■



PRÉVENIR, MAÎTRISER,
TOUS LES RISQUES
PROFESSIONNELS

FAITES DU BIEN
À VOTRE ENTREPRISE,
AGISSEZ CONTRE
LE MAL DE DOS



Le mal de dos c'est : 20% des accidents du travail, 2 mois d'arrêt en moyenne et 12 millions de jours perdus ...

ALORS, PARLONS-EN !

▲ Téléchargez gratuitement votre exemplaire du Livre Blanc RG



PARIS
21>23 MAI
2019

VENEZ DÉCOUVRIR NOS SOLUTIONS
D'ERGONOMIE INTELLIGENTE SUR
NOTRE STAND N70

www.groupe-rg.com



les enjeux politiques, économiques, budgétaires, sociaux et environnementaux. Il était impossible fonctionnellement de s'intéresser à la construction de la santé et de la sécurité au travail et aux conditions de sa gouvernance (stratégie, vision globale, prise de décision).

Un enjeu : faire système

Lors de son audition à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Hervé Lanouzière, dans le cadre

du rapport de Madame Lecocq et de Messieurs Dupuis et Forest, a rappelé que l'intention du gouvernement a été de permettre au CSE de décloisonner les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail et de les intégrer dans l'ensemble des réflexions de l'entreprise au moment où elle prend ses décisions. La création du CSE doit permettre à la SST de se retrouver au cœur des concertations stratégiques.

On a compris avec les TMS et les RPS, selon lui, que les déterminants de ces problématiques se situaient bien au-delà

de la « pure » prévention des risques professionnels : questions managériales, accompagnement du changement, organisation du travail, parcours professionnels, usure professionnelle... Les liens cumulatifs entre CSE et CSSCT font maintenant système sur plusieurs axes et à plusieurs niveaux :

- > Associer l'universel de la santé, du droit de la santé au travail avec les contingences du travail réel (penser global/agir local).
- > Prendre en compte la dimension collective et durable des conditions du/de travail à partir de l'ensemble des situations individuelles de travail dans des environnements complexes (digitalisation, ubérisation, robotisation, etc.).

La négociation des attributions et des règles

Une nouvelle perspective a été choisie avec les ordonnances : « Plutôt que d'avoir un encadrement juridique inappliqué, l'idée est d'être plus souple » (H. Forest, 2018). L'organisation du système se décline sur quatre niveaux : dispositions d'ordre public, applicables à toutes les entreprises dotées d'un CSE quel que soit leur effectif ; dispositions relatives à la négociation qui déterminent ce que l'accord peut aménager ; dispositions supplétives qui fixent les règles qui s'appliquent uniquement en l'absence d'accord ou lorsque cet accord n'aborde pas le point concerné ; les situations particulières où l'employeur décide seul. « Les premières évaluations du nouveau système montrent, en particulier pour la SST, que de nombreuses parties prenantes n'ont pas pris la mesure des transformations structurelles et culturelles du Code du travail (Niverlet, 2018). Or, ce sont désormais les accords collectifs qui déterminent les prérogatives et les moyens d'action du CSE en matière de SST et les règles de fonctionnements de l'instance », ajoute Max Masse.

Une perspective : la gouvernance de la santé au travail

On peut regarder le projet de gouvernance du dispositif CSE/CSSCT en quatre points. Concrètement la gouvernance du dispositif comprend :

- > un idéal : le droit à la santé au travail ;
- > un nouveau cadre juridique : les ordonnances ;



Getty Images

Un guide Anact pour mettre en place le CSE

Comment mettre en place le comité social et économique (CSE) ? Comment travailler ensemble au sein de la nouvelle instance ? Quelles actions développer au service de la prévention dans ce cadre ? Le réseau Anact-Aract a publié le guide *Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE*, destiné aux moins de 50 salariés. Conçu comme une boîte à outils à destination des employeurs et membres du (futur) CSE des entreprises de 11 à 49 salariés, le nouveau guide du réseau Anact-Aract propose 25 fiches pratiques pour faciliter l'installation et le fonctionnement du comité social et économique.

Trois modules le composent :

- > « Le CSE en pratique » pour démarrer le CSE ;
- > « Travailler ensemble au sein du CSE » pour améliorer son fonctionnement ;
- > « Développer des actions santé et sécurité au travail au sein du CSE » pour partager des repères essentiels à la prévention.

Donnant accès aux données réglementaires essentielles, chaque fiche est enrichie de témoignages d'entreprises et retours d'expériences issus d'interventions du réseau Anact-Aract.

Vous pouvez consulter le guide

Agir sur la santé, la sécurité et les conditions de travail au sein du CSE à l'adresse suivante : www.anact.fr/guidecse



ILS SONT TOUJOURS INQUIETS

Il y a un an, Martine Keryer et Denis Garnier nous faisaient part de leurs inquiétudes suscitées par la disparition du CHSCT. Il nous a paru intéressant de leur redonner la parole. Les inquiétudes sont toujours là...

MARTINE KERYER, SECRÉTAIRE NATIONALE CONFÉDÉRALE SANTÉ AU TRAVAIL HANDICAP À LA CFE-CGC



« Mais craintes se sont confirmées. Avec la mise en place du CSE, on a perdu des mandats et des heures consacrés à la santé et sécurité au travail dans les entreprises. Par ailleurs, les membres des CSE se trouvent surchargés de dossiers. Quel temps peuvent-ils encore accorder aux questions de HSCT ?

Cette dernière ne va-t-elle pas devenir la dernière roue du carrosse du champ d'action des CSE ? Par ailleurs, la SST demande d'aller sur le terrain, d'être au plus près des salariés, des équipes et de leurs situations de travail. Comment vont faire les membres d'un CSE central ? En outre, les membres du CSE auront-ils la même appétence pour les questions de SST que les membres du CHSCT. Alors comment faire ? Il va falloir que les membres des CSE grappillent des heures auprès des dirigeants d'entreprises afin de se former et de consacrer le temps nécessaire aux questions de SST et de prévention des risques. » ■

DENIS GARNIER, SYNDICALISTE, SPÉCIALISTE DES QUESTIONS DE SST



« Le CHSCT était un bon outil pour cibler les problématiques HSCT. Aujourd'hui, le CSE les absorbe, ce qui n'est pas négatif dans les entreprises qui accompagnent l'HSCT dans tous les domaines de son activité. Cette réforme est inachevée car elle ne traite pas du rôle de cette commission de substitution au CHSCT

dans son environnement. La disparition du CHSCT place sous tutelle l'expertise du CSE en matière de SST. Selon moi, avec la présence active de préventeurs dans l'entreprise et d'un service de santé au travail, la commission nouvelle devrait plutôt connaître un rôle d'alerte et de contrôle sur le respect des obligations de l'employeur et la mise en œuvre des plans de prévention. L'objet est bien d'instruire et d'intégrer la préservation de la santé des travailleurs et, pour cela, il faut coordonner l'ensemble des acteurs ce qui n'était pas l'objet de cette réforme manquée. » ■



14ÈME JOURNÉE NATIONALE
des IPRP de Services de Santé au Travail

AFISST

Association française
des IPRP de SSTI

Judi 20 juin 2019
de 9h30 à 16h30
FIAP Jean Monnet - PARIS 14^{ème}

«Quelle prévention dans les TPE ?»

L'AFISST organise sa Journée Nationale le **jedi 20 Juin** à Paris au FIAP Jean Monnet sur le thème : « **Quelle prévention dans les TPE ?** ».

La prévention dans les TPE est une question centrale pour l'action des SSTI. En effet, les TPE représentent plus de 80% de leurs adhérents. Leurs spécificités, structurelles, organisationnelles et culturelles interrogent nos modes d'action à plusieurs niveaux :

- Quelles actions devons-nous mettre en place dans les TPE ?
- Comment transmettre une culture de prévention à ces structures souvent démunies face à leurs obligations (manques de connaissances, de moyens humains, financiers...)?
- Quels leviers peuvent être mobilisés pour toucher les dirigeants, situés au cœur de la vie de ces entreprises ?

Cela nous amène à développer des approches adaptées et innovantes. Ainsi, cette journée d'échanges, basée sur des retours d'expériences, s'organisera principalement autour de deux thèmes :

- Les actions individuelles et collectives menées au profit des TPE ; avantages et limites de ces actions.
- Les leviers d'action pour mobiliser et impliquer les chefs d'entreprises en tant qu'acteurs de la prévention au quotidien : culture de prévention, santé du dirigeant, etc.

Le lendemain, **vendredi 21 juin**, l'AFISST vous propose de poursuivre les échanges de pratiques avec les réunions organisées par les **différentes commissions**.

Renseignements et bulletin d'inscription :

www.afisst.fr

Inscription avant le 14 Juin 2019

Tarifs préférentiels (café d'accueil et déjeuner compris)
avant le 14 Mai 2019 :

80 € pour les adhérents de l'AFISST

110 € pour les non adhérents

40 € pour les étudiants et demandeurs d'emploi



Le CSE est l'occasion d'intégrer la SST à l'ensemble des projets de l'entreprise.

Getty Images

PAROLE D'EXPERT

« LE CSE EST UNE OPPORTUNITÉ POUR INSUFFLER UNE CULTURE RISK MANAGEMENT DANS LES ENTREPRISES. »

DOMINIQUE VACHER, PRÉSIDENT DE DVCONSEILS

« Soulignons déjà le côté positif de cette réforme, qui aurait pu encore donner plus de sens si on avait nommé ce lieu de débat social "CSEE", c'est-à-dire comité social, économique et environnemental, représentant ainsi les trois champs du développement durable et de sa déclinaison en entreprise à travers la RSE... Au-delà des angoisses et réactions suscitées par la disparition du CHSCT et son impact possible sur la prise en compte des problématiques SST et préventions des risques dans les entreprises, ne doit-on pas plutôt se demander en quoi la naissance du CSE peut être une opportunité pour faire évoluer et améliorer la gestion des risques, dont la SST, dans les entreprises. Je pense que le CSE doit être l'occasion de pouvoir débattre à partir de l'ensemble des tenants et aboutissants d'un sujet ou d'un projet de l'entreprise. Que ces tenants et aboutissants soient sociétaux, environnementaux ou économiques. Une direction responsable, aujourd'hui, ne peut pas initier un projet sans identifier et évaluer les risques directs qu'il induit et aussi les risques collatéraux, afin de prévoir par anticipation et donc avant son déploiement et, si nécessaire, les plans d'actions qui accompagneront ce projet pour limiter – ou mieux supprimer – tout ou partie de ces risques identifiés. Le CSE doit s'inscrire dans cette approche globale, une approche de risk management, pour montrer qu'on a pris la mesure des impacts positifs et négatifs dudit projet et qu'on a tout fait pour les limiter. Par ailleurs, certains regrettent de voir disparaître avec le CHSCT l'expertise qu'avaient pu acquérir ces membres. Il ne faut pas se leurrer : cela a déjà été dit par d'autres dans ce dossier, l'expertise des membres de CHSCT était souvent faible. Et d'ailleurs, de nombreux CHSCT faisaient appel à des experts externes sur telle ou telle question ou problématique. Il faudrait aussi y privilégier la présence de représentants dont le mandat soit d'une part limité dans le temps, par exemple pour une période de cinq ans, et qui continuent à travailler dans l'entreprise pour garder le contact avec le terrain. Fini les représentants "professionnels" détachés à plein temps. Il est possible, pour l'avoir fait, de contractualiser entre le représentant, son syndicat et la DRH, un contrat de progrès qui permette au salarié représentant de pouvoir bénéficier d'avancement et de reconnaissance. » ■



> un cadre fonctionnel : à construire via la négociation ;

> le vécu des parties prenantes : en particulier via les représentants de proximité. Il s'agit donc d'intégrer la SST de façon transversale dans l'ensemble des domaines de compétences du CSE. La SST devient alors un espace de dialogue permanent entre les conditions du et de travail et entre les différents niveaux de parties prenantes.

Deux objectifs complémentaires et interactifs sont à l'œuvre :

> Voir les parties prenantes s'engager « dans une nouvelle approche intégrée les incitant à être créatifs sur les questions de SST » (B. Dupuis, 2018).

> Permettre la prise de décisions au plus haut niveau correspondant aux problématiques les plus proches du terrain et du travail réel.

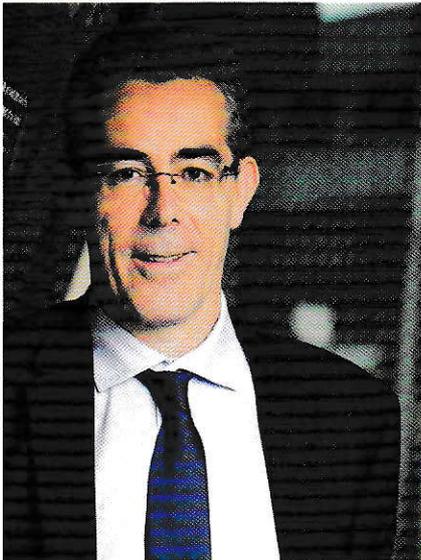
« D'une certaine manière, on peut dire que le CSE s'intéresse à la globalité de la santé et à la sécurité au travail et que la CSSCT s'intéresse à la spécialité de la prévention des risques professionnels », précise Max Masse. Quant à lui, Dominique Vacher, président de DVConseils, voit dans la mise en place du CSE une opportunité pour intégrer la SST dans tous les projets de l'entreprise : « J'ai toujours considéré comme une ineptie le fait de séparer ce qui relevait du CHSCT du reste des problématiques de l'entreprise. La mise en place du CSE est l'occasion d'intégrer la santé et sécurité au travail à l'ensemble des projets de l'entreprise. Ce sera l'occasion de faire naître une approche risk management de tous les sujets liés à la vie de l'entreprise, à son activité, son développement... »

Donner du sens à l'action

La place donnée à la santé au travail devient une opportunité majeure car elle donne du sens, c'est-à-dire une finalité, une signification et une direction aux actions relatives à la promotion de la SST, à l'amélioration des conditions de travail, à l'évaluation des risques au travail et à la prévention des risques professionnels qui lui sont subordonnées.

Ce n'est pas un supplément d'âme ou un alibi. Elle engage, motive, implique et mobilise l'ensemble des parties prenantes car elle doit être intégrée dans l'ensemble des diagnostics et activités de l'instance en matière de raison d'être, d'investissement, de performances, de ressources ou encore de relations socioprofessionnelles.





2 questions à

Jean-Michel Martin,

**DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES ET DES RÉMUNÉRATIONS
D'ARKEMA FRANCE**

Arkema France a signé, en octobre 2018, un accord sur la représentation du personnel qui intègre, en outre, la mise en place du CSE. Comment avez-vous négocié cet accord ?

Cela a été un long travail d'échanges et de dialogue, entamé dès janvier 2018, et qui a nécessité pas moins de neuf réunions de négociations afin d'expliquer le projet, son bien-fondé et ses conséquences sur l'organisation de la représentation du personnel au sein d'Arkema France qui emploie 5 500 personnes sur 17 sites différents. Au terme de ces négociations, la CGT, la CFE-CGC et la CFDT ont signé à l'unanimité l'accord.

Certains craignent que la mise en place du CSE nuise à la prise en compte des questions de SST dans les entreprises. Partagez-vous ce point de vue ?

Dans des entreprises où, à l'inverse d'Arkema, le dialogue social et la prévention des risques sont moins structurés, la création du CSE peut être perçue comme difficile. Mais, dans notre esprit, il était évident que le traitement des questions SST par le CSE coulait de source, celui-ci pouvant déléguer une partie des attributions SST à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Nous avons donc mis en place un CSE central avec une CSSCT centrale. Afin de garder un contact au plus près du terrain, nous avons porté une attention particulière au fonctionnement et moyens donnés aux locales mises en place au sein de chaque CSE de site qui se réuniront au moins quatre fois par an pour gérer les questions de SST des établissements.

CSSCT : obligatoire pour certaines entreprises

La création d'une CSSCT est obligatoire dans :

- les entreprises (ou établissements distincts) d'au moins 300 salariés ;
- les établissements dotés d'au moins une installation nucléaire ou classés Seveso ;
- les entreprises de moins de 300 salariés où l'inspection du travail estime que la mise en place de cette commission est nécessaire (exemple : en cas d'activités comportant des risques pour la santé des salariés).

Dans les autres entreprises de moins de 300 salariés, la création d'une CSSCT n'est que facultative.

C'est l'employeur (ou son représentant) qui préside la CSSCT.



« Leurs membres ont été confrontés à une disproportion stupéfiante entre ces missions, les compétences nécessaires pour les atteindre et la réalité de leurs moyens. »

**Max Masse, INTEFP,
directeur adjoint du travail**

**BLACK EAGLE®
SAFETY 40**

low/blue-citrus

Chaussures fonctionnelles de haute qualité pour le **TRAVAIL** & les **LOISIRS**.

Disponible chez **votre revendeur** ou dans la boutique en ligne HAIX® www.haix.fr

www.haix.com



Il s'agit donc de s'engager dans un pilotage global qui comprend, en particulier :

- > une définition partagée du droit à la santé et du droit à la santé au travail ;
- > une définition de la gouvernance interne de la SST ;
- > un partage d'une stratégie générale : des actions, de la négociation (coopération conflictuelle), des réunions ;
- > une gestion de projet.

Cette nouvelle dynamique demande des compétences qui prennent appui sur des problématiques politiques, économiques, organisationnelles, socioprofessionnelles, sociales, propres à la structure concernée. Elle se fonde sur un projet conjoint en interaction (descendant/remontant) avec les travaux de la CSSCT et des représentants de proximité. Depuis un an, dans l'ensemble des discours, une confusion terminologique brouille le propos. Nous entendons parler de réforme du système de gestion et de prévention des risques professionnels tout autant que du système de prévention de la santé au travail ou encore du système de gouvernance des acteurs de la SST.

«Aujourd'hui, CSE et CSSCT se situent au cœur de l'ensemble de ces diverses perspectives pour peu qu'elles soient pensées en complémentarité, en interdépendance et en efficacité, et qu'elles se détachent des jeux acteurs dont le premier objectif est d'assurer leur propre survivance. Une alternative se présente aux parties prenantes : regretter un passé moins doré qu'il n'y paraît ou s'engager dans cette transformation audacieuse et déterminée de notre système institutionnel, organisationnel, technique et financier de gestion et de prévention des risques professionnels pour favoriser la santé au travail de l'ensemble des femmes et des hommes qui font ce travail», conclut Max Masse. ■



Getty Images

SUR LE TERRAIN

« LA MISE EN PLACE DU CSE A ÉTÉ UNE VRAIE OPPORTUNITÉ. »

ISABELLE CHANFRAULT, DRH DE LA SOCIÉTÉ DU CANAL DE PROVENCE



« Avec les partenaires sociaux, nous nous sommes saisis de cette évolution de la réglementation pour en faire une opportunité afin d'améliorer notre approche de la santé et sécurité au travail au sein de l'entreprise. Notre accord d'entreprise sur le CSE, par exemple, révoit cinq commissions au lieu des deux prévues par la loi. Nous disposons ainsi d'une commission économique, d'une commission GPEC, formation et égalité, d'une autre sur l'articulation vie privée/vie professionnelle, d'une commission SST, mais aussi d'une commission environnement et travail. Cela nous permet de nous engager dans une démarche globale plus proche du "risk management" et qui prend en compte les aspects SST et les impacts environnementaux et sociétaux de notre activité... Ce changement dans l'organisation de la représentation du personnel n'a en rien induit une réduction des lieux d'échanges sur les questions de SST, au contraire. Ainsi, notre commission SST se réunit tous les deux mois pour aborder les sujets liés à la SST de manière plus fluide. Par ailleurs, pour booster le dialogue, l'accord prévoit que nos commissions sont tripartites et non bipartites. Y siègent « de droit » la direction, les représentants du personnel et les managers car ces derniers jouent un rôle de premier plan dans la prévention. » ■

Les représentants de proximité

Selon l'article L2313-7, l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit également :

- > Le nombre de représentants de proximité ;
- > Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- > Les modalités de leur désignation ;
- > Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

SUR LE TERRAIN

ArcelorMittal Atlantique et Lorraine met en place ses CSE

À partir du 1^{er} juin 2019, ArcelorMittal Atlantique et Lorraine (Amal) mettra en œuvre un accord sur le dialogue social. Les sept établissements d'Amal en France (6900 salariés) seront dotés chacun d'un CSE.

A
 yant aligné la fin des mandats des élus des anciennes IRP au 31 mai 2019, par accord unanime du 30 mai 2018, les partenaires sociaux d'Amal, sauf FO, ont donc signé un accord qui organise la répartition des compétences entre les CSE d'établissement

(CSEE) et le CSE central (CSEC). Il définit les moyens du dialogue social, par exemple en attribuant des crédits d'heures aux représentants syndicaux d'établissement et aux sections syndicales et en permettant l'exercice à plein temps des mandats de délégué syndical central et de secrétaire de deux des

CSEE. Le budget des activités sociales et culturelles est fixé à 1,14 % de la masse salariale brute.

L'organisation des CSEE

L'accord rappelle qu'Amal, créée en 2005, compte sept établissements depuis 2009 (Basse-Indre, Desvres, Dunkerque, Florange, Mardyck, Montataire, Mouzon). Les sept futurs CSEE ont une composition déterminée selon les dispositions légales. Les CSE d'établissement se réunissent en principe onze fois par an. Le contenu d'un ordre du jour de CSEE, défini par l'accord, inclut un échange sur la marche générale de l'établissement, dont notamment, le niveau de sécurité, l'environnement, les conditions de travail, les commandes et l'évolution du marché, les évolutions d'effectifs. Il comprend aussi un temps de réponse de la direction aux élus. L'accord prévoit également que les deux secrétaires de CSEE de Dunkerque et de Florange peuvent, s'ils le souhaitent,




HECKEL
 PERFORMANCE WITH STYLE

RUN-R 510
 S1P SRC

RESPIRANTES
 LÉGÈRES | FLEXIBLES

UVEX HECKEL s.a.s | 44, rue d'Engwiller | La Walck | 67350 VAL DE MOOER |
 Tél. +33 388 07 61 08 | Fax +33 388 72 51 06 | E-Mail contact.france@uvex-heckel.fr
www.heckel.fr

La DGT

a publié un document qui peut vous être très utile dans le cadre de la mise en place du CSE : « Comité social et économique. 100 questions-réponses ». Vous pouvez le télécharger à l'adresse : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_comite_social_et_economique.pdf



consacrer tout leur temps de travail à leur mandat. S'ils ne font pas ce choix, leur crédit d'heures est de 24 heures par mois. Afin de faciliter le travail des commissions facultatives, un crédit d'heures collectif est par ailleurs créé sur chacun des sept établissements. Le crédit le plus élevé (1 000 heures par an) concerne chacun des trois établissements de Basse-Indre, Mardyck et Montataire.

La mise en place de CSSCT

L'ordre du jour des CSEE inclut quatre fois par an un point spécifique sécurité, santé et conditions de travail. Comme le prévoit le Code du travail, les comités délèguent dans ce domaine certaines attributions à des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) d'établissement. Parmi les missions déléguées par les CSEE aux CSSCT figure, entre autres, la participation à l'analyse des risques professionnels (DUER), aux enquêtes et ana-

lyses d'accidents et « presque accidents », aux inspections et aux plans de prévention. Le nombre de ces commissions est porté à six (au lieu d'un pour les autres CSEE) pour chacun des deux établissements de Florange et de Dunkerque. Le nombre de membres des CSSCT est fixé en fonction des effectifs de salariés de leur périmètre, mais aussi, selon que des installations y sont ou non classées Seveso. Un crédit individuel spécifique de huit heures par mois est alloué à chacun des membres de CSSCT d'établissement. Ces heures s'ajoutent, pour les élus titulaires de CSEE, au crédit d'heures dont ils disposent déjà.

Les moyens du dialogue social

Dans les établissements, les salariés peuvent participer à des réunions d'information syndicale d'une heure, deux fois par an. Un crédit d'heures est attribué aux

représentants syndicaux (RS) à hauteur de 20 heures par mois. Les délégués syndicaux (DS) d'établissements comptant de 50 à 150 salariés au plus, disposent à titre dérogatoire par rapport au Code du travail d'un crédit d'heures porté à 18 heures par mois. Les moyens accordés au dialogue social permettent au délégué syndical central, s'il le souhaite, d'exercer son mandat à temps plein. De plus, un crédit conventionnel collectif d'heures de délégation est mis à la disposition de chaque section des syndicats représentatifs, partiellement en fonction de leur représentativité respective, au niveau de chacun des sept établissements. ■

NOUVEAUX

CADENAS DE CONDAMNATION

- 🔒 ANSES INTERCHANGEABLES
- 🔒 FONCTION DATEUR EXCLUSIVE
- 🔒 CLÉ HAUTE SÉCURITÉ
- 🔒 FABRICATION FRANÇAISE



SIBILLE
FACTORY
LA SÉCURITÉ DE L'ÉLECTRICIEN

WWW.SIBILLEFACTORY.COM