



Preventer

MEMBRES du CSE ou de la CSSCT

Volet : Santé, Sécurité et Conditions de Travail



Introduction : Cette formation SSCT pour représentants du CSE ou de la CSSCT, permet aux stagiaires (élus comme suppléants) d'appréhender efficacement leur rôle et de faire respecter leurs prérogatives sanitaires et sociales de représentants du personnel. Ils pourront disposer d'outils essentiels pour participer activement et avec efficacité à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Public visé Toutes les personnes exerçant un mandat de représentant du personnel titulaire et suppléants (CSE, CSSCT)

S'adresse à un groupe de 12 personnes maximum

Prérequis Aucun

Niveau de la formation **Attestation de formation** délivrée par l'organisme de formation

Durée **Initiale : 5 jours (35h) / Recyclage (ou MAC) < 300 : 3 jours (21h) et 300et+ : 5 jours**

Objectifs (En application de l'Article R. 2315-9 du code du travail)

Être capable de :

- Connaître le rôle et les missions des IRP (CSE et/ou CSSCT) en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels
- Développer des capacités d'analyse des conditions de travail
- Mettre en œuvre des méthodes et procédés pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans une démarche constructive

Moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

- Support de cours / Powerpoint
- Approche théorique et pratique (mises en situations par des exercices pratiques et jeux pédagogiques) ; La pédagogie utilisée rend les participants acteurs de leurs apprentissages.
- Films d'avocat spécialisé (Maître Ledoux)

Moyens d'évaluation

- Evaluations par exercices et jeux pédagogiques individuels et en groupe
- Remise d'une attestation de formation finale
- Une évaluation de la qualité de la formation et du formateur est faite à la fin de cette formation

Nos points forts :

- ✚ La formation est adaptée aux risques et aux métiers de l'entreprise
- ✚ Formation dispensée par un IPRP enregistré à la DIRECCTE
- ✚ Le formateur possède 20 ans d'expérience dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la formation ; ancien membre du CHSCT dans des entreprises Seveso et responsable HSE ayant travaillé avec des IRP (DP, CE et CHSCT dont des représentants syndicaux) dans divers secteurs d'activité
- ✚ Possibilité d'accompagnement personnalisé à l'issue de la formation



Preventer

MEMBRES du CSE ou de la CSSCT

Volet : Santé, Sécurité et Conditions de Travail



Validité

Au bout de 4 ans de mandats consécutifs ou non art. L2315-17 ou si le règlement intérieur du CSE ou de la CSSCT dit autrement (pour un maintien des acquis ou un perfectionnement avec un programme adapté)

Date, lieu

En présentiel ou distanciel ; dates à définir

Coût de la formation

Devis personnalisé

Contenu du Programme

21 à 35h

Ce programme et ses supports pédagogiques tiennent compte des évolutions en lien avec la loi Santé au Travail n° 2021-1018 du 2 août 2021 (Journal officiel du 3 août 2021) et de la loi Climat n° 2021-1104 du 22 août 2021 (Journal officiel du 24 août 2021).

ENSEIGNEMENTS PRATIQUES

- Exercices pédagogiques individuels et en groupe (cas concrets)
- Enquête d'accident par méthode analyse à chaud (ITaMaMi) et à froid (Arbres des causes)
- Identifier les risques prioritaires (situations et comportements à risques)
- Agir en menant des analyses de poste (ITaMaMi), inspections et autres enquêtes
- Savoir communiquer auprès des salariés et des représentants de la direction
- Mettre à l'ordre du jour des sujets importants (argumenter, dialoguer de manière constructive et proposer des solutions en se basant sur les 9 principes de prévention)
- S'informer sur les textes en vigueur qui s'appliquent à l'entreprise (veille) et savoir rechercher les informations fiables

ENSEIGNEMENTS THEORIQUES :

- Les enjeux de la prévention
- La réglementation : les principaux textes en matière de santé et de sécurité au travail
- Les savoirs de base en matière de prévention des risques professionnels
- Savoir planifier et mener des actions de prévention des risques professionnels efficaces
- Obligations et responsabilités (resp. civile, resp. pénale, code du travail)
- Le CSE ou CSSCT : Composition, attributions, rôle et fonctionnement (missions, moyens)
- Les acteurs de la prévention interne et externe
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ; le PAPRiPACT (plan d'action annuel) ; la liste des actions de prévention (<50)
- Prévention des RPS et TMS ; notion C2P ; QVT ; situations de harcèlements
- Notions de coordination d'entreprises extérieures (plan de prévention, protocole de sécurité)

Lors de cette formation, les élus du CSE ou de la CSSCT abordent l'ensemble des sujets relevant de la santé et sécurité au travail. C'est ainsi que sont balayés, les thèmes comme les risques psychosociaux et les TMS. Dans la même veine, les élus découvriront comment se mène une inspection des locaux et une enquête accident. Le programme aborde également les maladies professionnelles, la pénibilité et la qualité de vie au travail. À l'issue d'une formation SSCT agréée, les élus disposeront des bagages nécessaires dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Déroulé du Programme

Jours 1 - 2 et 3

1 – Se situer en tant que membre du CSE dans l'instance et dans l'entreprise

- Connaître les bases réglementaires sur l'instance CSE élue dans l'entreprise (composition, formation des élus, attributions, rôles et responsabilités suivant le nombre de salariés, ...)
- Connaître le fonctionnement du CSE (missions et moyens d'actions)
- La commission SSCT
- Connaître les sources d'information fiables dans les domaines de la Santé la Sécurité et les Conditions de Travail (SSCT) dans l'entreprise (BDES, ...) et en dehors (revue spécialisées, outils de veille réglementaire, site INRS et autres sites fiables)
- Connaître les différents acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise, leur rôle et leur lien avec le CSE

Mises en situation

Exercices pratiques pour identifier les missions, le fonctionnement et les moyens du CSE (dont la communication est un facteur essentiel)

- 1- Je fais partie du CSE : Travailler sur son pourquoi individuel ;
- 2- Savoir expliquer à un tiers dans l'entreprise son rôle de membre du CSE ;
- 3- Travailler les axes de communication dans l'entreprise de manière à éduquer/expliquer/informer tous les acteurs de l'entreprise (employés, ouvriers, managers/cadre, direction) sur l'ensemble des missions du CSE ou de la CSSCT
- 4- Déterminer les objectifs principaux que vous vous fixez d'ici la fin de votre mandat ou à plus court terme (année)

2 – Participer à l'élaboration de la politique de prévention des risques de son entreprise / Analyser les conditions de travail

- Les enjeux de la prévention
- Notions de base en prévention :
 - Définir : Danger, risque, situation dangereuse, dommage
 - Connaître le mécanisme de l'accident et notion d'exposition aux risques professionnels
 - Les atteintes à la santé (définir les termes accident du travail, de trajet ; maladie professionnelle)
 - Connaître les principes généraux de prévention
- Identifier et évaluer les risques :
 - Le DUERP / PAPRIACT : S'approprier le DUER comme outil de pilotage ;
 - Identifier les risques au sein de votre entreprise
 - Evaluer avec une méthodologie en tant compte des mesures existantes
 - Prioriser des actions
- Savoir rechercher les informations liées aux risques et obligations en santé et sécurité qui concernent l'entreprise : aménagement des locaux, ergonomie des postes, aménagement pour les personnes handicapées, hygiène des locaux, télétravail, intervention de prestataires, autorisations, habilitations, information et formation sécurité...
- Proposer des solutions de maîtrise des risques à partir des principes généraux de prévention
 - Identifier des solutions à pouvoir proposer dans plusieurs domaines (Techniques, Organisationnelles et humaines)
- Connaître les obligations et responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité
 - Responsabilités civile et pénale
 - La réglementation : Code du travail (obligation de sécurité de résultat de l'employeur, comprendre le fonctionnement de la délégation de pouvoir (autorité, moyens, compétences), les normes et les recommandations

Mises en situation

Exercice sur photos sur des situations qui ne correspondent pas à l'activité de l'entreprise pour faire des exemples de recherche de solution de prévention (méthode TOH en se basant sur les principes de prévention)
Exercice individuel et par groupe : Identifier les situations dangereuses majeures dans l'entreprise et visualiser les risques encourus ; Les évaluer tous ensemble pour pouvoir les prioriser (en classer maxi 10) ; Identifier des actions (TOH) à proposer sur les 4 thèmes prioritaires au moins ; faire une des informations liées aux risques (dans l'objectif d'argumenter)

Intégration des membres du CSE/CSSCT qui réalisent leur renouvellement
Temps de bilan des deux jours et points abordés afin de faire une restitution des éléments marquants et des évolutions réglementaires notamment

3 – Identifier les RPS ; Analyser et agir

- RPS : de quoi parle-t-on ?
 - définir souffrance, stress, harcèlement, burn-out, violence, incivilités, isolement social ;
 - cadre juridique et risques pour l'employeur ;
- Les facteurs de risques psychosociaux
- Evaluer les RPS
 - établir un diagnostic partagé ;
 - identifier les forces et les faiblesses de son organisation.
- Les étapes d'une démarche de prévention :
 - les acteurs et le pilotage des RPS ;
 - les niveaux d'actions primaire, secondaire et tertiaire ;
 - contribuer à un plan d'actions adapté ;
 - élaborer et suivre les outils de mesure.
- Le télétravail
- La déconnexion
- Conduite du changement

Mise en situation

Travail avec l'outil d'évaluation des RPS de l'INRS (pdf et excel) pour une appropriation dans l'entreprise ;
Travail sur les axes de prévention à proposer ;

4 – Les TMS et le lien avec les RPS

5 – C2P (Pénibilité)

6 – La QVCT (Qualité de vie et conditions de travail)

Jours 4 et 5

7 – Méthodes et outils pour être acteur de la prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail

Identifier et analyser un comportement de prise de risque, analyser les conditions de travail

- Connaître les techniques d'analyse de poste et d'identification des comportements de prise de risque
- Droit d'alerte
- Connaître les documents mis à disposition du CSE suivant l'établissement ERP ou ERT (registres, document unique, vérifications générales périodiques, rapports de vérification...)
- Distinguer l'activité réelle du travail prescrit et quantifier les éléments pour motiver un avis et/ou justifier une prise de position sur des sujets à l'ordre du jour ou pour décider de les ajouter à l'ordre du jour car jugés importants
- Être acteur dans le domaine de la prévention en réalisant des inspections à intervalles réguliers

Tirer les leçons d'un AT

- Mener des enquêtes en cas d'accidents ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel :
 - Analyse à chaud (recueil des témoignages, différencier un fait d'une opinion et intégrer la pluri-causalité de l'AT (ITaMaMi)
 - Analyse à froid (arbre des causes)
 - Proposer des actions (curatives, correctives et préventives à l'employeur)

Mises en situation

Exercice dans l'entreprise pour identifier les compétences, les informations nécessaires à la tenue du poste ainsi que toutes les contraintes réelles du poste (observations ; chasse aux risques ; interviews, prise de note et point vis-à-vis du travail d'identifier des situations dangereuses majeures et des idées/solutions proposées par les salariés interviewés) ;

Travail de création ou d'appropriation d'un support d'inspection régulière

Exercice d'analyse à chaud et à froid avec plusieurs exemples de l'entreprise (idéalement ; sinon avec des exemples donnés)

8 – S’organiser dans l’action / Dialoguer de manière constructive

En s’appuyant sur la documentation et les faits, **faire remonter des problématiques rencontrées par les salariés et être force de proposition**

- Analyser les informations recueillies sur le terrain auprès des salariés et à l’occasion des inspections et à l’aide des documents SSCT à disposition pour :
 - Identifier des sujets importants à préparer et à mettre à l’ordre du jour
 - Proposer des actions de prévention des risques ;
 - Accompagner les changements d’organisation.

- Préparer une réunion
 - Proposer un ordre du jour d’une réunion
 - Préparer les sujets à aborder pour des futures réunions
 - Proposer un plan d’actions

- Organiser la tenue d’une réunion
 - Se situer autour de la table
 - Savoir convaincre sur les problématiques identifiées en dialoguant de manière constructive
 - Terminer un sujet abordé en établissant un plan d’actions à suivre

- Rédiger un PV de réunion (compte rendu) et le communiquer aux salariés

Mise en situation

Lister les sujets à aborder durant les prochaines réunions (se fixer des objectifs)

Cas pratiques sur l’argumentation des sujets prioritaires retenus (poser les problématiques précises avec des preuves factuelles telles que photos vidéo ; préciser les différents enjeux pour l’entreprise ; proposer des actions avec positionnement du président du CSE sur les actions retenues ou non); Création d’un plan d’action

Animer une réunion et être en mesure de présenter un sujet mis à l’ordre du jour et terminant par l’identification d’un plan d’actions

Obligations de formation

La formation en santé, sécurité et conditions de travail

Cette formation est prévue aux articles L2315-18 et L2315-40 du code du travail. Son contenu et ses modalités sont précisés aux articles R 2315-8 à R2315-22 du code du travail.

■ Est-elle obligatoire ?

Cette formation est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où un CSE a été mis en place.

L'ensemble des membres élus au CSE (titulaires comme suppléants) et de la CSSCT, doivent bénéficier de cette formation.

Attention ! Les membres élus du CSE doivent être formés en santé, en sécurité et en conditions de travail, même s'il existe une CSSCT (dont les membres sont eux aussi obligatoirement formés)

■ Comment le congé de formation peut-il être pris ?

Il est demandé par le salarié auprès de son employeur en précisant la date, la durée, le prix de la formation et le nom de l'organisme choisi. (Article R2315-17 du code du travail)

Il appartient à l'employeur de vérifier que l'organisme choisi figure sur l'une des deux listes d'organismes agréés pour la formation des élus en santé, sécurité et conditions de travail. (cf. liens ci-dessous)

Le congé est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois. En tout état de cause, il ne pourra être fractionné au-delà. (Article R2315-18 du code du travail)

L'employeur ne peut refuser la demande de congé que s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Il dispose alors d'un délai de huit jours à compter de la réception de la demande pour lui notifier son refus. Le congé de formation devra alors être reporté dans la limite de six mois. (Article R2315-19 du code du travail). Un refus peut également être opposé à cette demande si les quotas d'absence de salariés pour ce type de formation sont atteints (cf. quotas mentionnés dans la rubrique « formation économique »).

■ Comment l'organisme de formation est-il choisi ?

Le choix de l'organisme appartient aux représentants du personnel élus. (Article R2315-17 du code du travail)

Toutefois, ce choix est limité aux seuls organismes de formations agréés. (Article L2315-17 du code du travail)

■ Par quel organisme cette formation peut-elle être dispensée ?

Soit par un organisme de formation agréé au niveau régional, par arrêté préfectoral et figurant sur cette liste, régulièrement mise à jour :

PDF Arrêté préfectoral actualisant la liste des organismes de formation agréés pour dispenser la formation en santé, sécurité au travail
CSE et CSSCT du 19 mars 2021

Soit par une **organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national** et figurant sur la liste ci-après :

Liste nationale : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043080499> (Articles L2315-17 et L2145-5 du code du travail).

▪ **Qui prend en charge le coût de la formation et les salaires ?**

La prise en charge de la formation revient intégralement à l'employeur. (Article L2315-18 du code du travail). Le temps consacré à cette formation est considéré comme du **temps de travail effectif** et rémunéré comme tel, par l'employeur. Il ne peut donc être déduit des heures de délégations (Articles L2315-16 du code du travail).

Une **attestation d'assiduité** est remise au stagiaire à l'issue de la formation pour lui permettre de justifier auprès de son employeur, qu'il a effectivement suivi la formation dans son intégralité. (Article R2315-15 du code du travail)

Les frais de déplacement : prise en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour : prise en charge par l'employeur à hauteur de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

Rémunération de l'organisme de formation : prise en charge par l'employeur dans la limite d'un montant maximal par jour et pas stagiaire de l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance

▪ **Ces frais peuvent-ils être imputés sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ?**

Les dépenses liées aux frais de déplacement, de séjour et de rémunération des organismes de formation ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue prévue à l'article L6331-1 du code du travail. (Article R2315-22 du code du travail)

En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de la formation sont déductibles, dans la limite de 0.08% du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs, au financement de la formation professionnelle continue (Article R2315-22 du code du travail).

▪ **Quelle est la durée de la formation ?**

La formation en santé et en sécurité au travail a lieu sur **3 jours** pour les entreprises et établissements de moins de 300 salariés et sur **5 jours** pour les entreprises et établissements de plus de 300 salariés.

Au regard des objectifs visés et rappelés ci-dessous, il ne peut être dérogé à ces durées, y compris pour les membres du CSE ne siégeant pas à la CSSCT.

La

formation

doit être **renouvelée** lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non (Article L2315-17 du code du travail).

A noter que dans le cas où l'entreprise est dotée d'une CSSCT, l'accord de mise en place de cette commission doit fixer les modalités de formation de ses membres (article L2315-41 4°).*

■ **Quel est l'objectif de la formation ?**

La formation initiale a pour objectif :

« **1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;**
2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. » Article R. 2315-9 du code du travail.

Article R. 2315-10 : « La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Elle est dispensée selon un **programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :**

1° Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;

2° Des caractères spécifiques de l'entreprise

3° Du rôle du représentant au comité social et économique. »

« Le **renouvellement** de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de **stages distincts** de celui organisé en application de l'article R. 2315-9. **Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner. A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé. Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité.** » Article R. 2315-11 du code du travail.

S'agissant des installations nucléaires et des établissements classés SEVESO, le contenu de la formation doit être spécifique et correspondre aux risques particuliers en lien avec l'activité. Les conditions de dispense de cette formation et de son renouvellement peuvent être définies par convention collective ou par accord collectif d'entreprise. (Article L4523-10 du code du travail).