



« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

Journée d'échanges du 14 février 2023

Une étude-action lancée par le CROCT Occitanie

Les objectifs de l'étude-action

- Un groupe de travail s'est constitué avec les partenaires sociaux (OS & OP) assistés par les expertises des acteurs et institutions qui travaillent avec les CSE : SPST / DREETS / CARSAT / ARACT
- Son but est de regarder comment fonctionnent les CSE sur les questions de Santé Sécurité et Conditions de Travail, avec l'aide d'un panel d'entreprises témoins, afin de proposer des outils qui facilitent, dans le cadre du dialogue social, l'appropriation des questions de SSCT

À un premier niveau

- Mieux comprendre les pratiques des CSE en matière d'actions sur les conditions de travail en s'appuyant sur le travail réel des acteurs ;
- Plus précisément identifier les besoins des acteurs des CSE, employeurs et élus, acteurs ressources des CSE et CSSCT, dans leur fonctionnement, leur action, leurs relations pour les aider à développer leurs compétences.

À un deuxième niveau

- Co-construire et expérimenter des modes d'emploi pour développer des actions d'amélioration des conditions de travail, de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) au sein du CSE ;
- Construire des outils permettant la pérennité des actions au sein du CSE ;
- Diffuser les outils réalisés auprès des entreprises d'Occitanie.

La logique de l'étude-action

- Mobiliser une dizaine d'entreprises pour rester au plus près des préoccupations des acteurs des CSE
 - Partir des pratiques des entreprises
 - S'appuyer sur leur expérience
 - Tester avant de diffuser
- La contribution d'un binôme paritaire
 - Employeur et élu du CSE
- S'appuyer sur l'expertise des ressources du CSE



» **Un groupe de travail** composé de partenaires sociaux, de la Carsat, de services de prévention et santé au travail (SPST), de la MSA, l'OPPBTP, de l'Aract et de la DREETS Occitanie.

Les étapes du projet :

STRUCTURATION DU PROJET

- » Une visioconférence de présentation du projet pour identifier des entreprises contributrices.
- » Une réunion de **lancement** en visio pour se connaître et construire ensemble la démarche.

PHASE DE DIAGNOSTIC POUR PARTIR DES PRATIQUES DES ENTREPRISES

- » **Analyse des pratiques** dans les entreprises contributrices.
- » **Temps collectifs** en visioconférence pour mettre en commun les besoins des CSE et identifier les outils à réaliser.
- » Une **journée** en présentiel pour capitaliser sur le diagnostic.

PHASE DE CONSTRUCTION ET DIFFUSION D'OUTILS POUR LES CSE

- » **Temps collectifs** en visioconférence pour co-construire des outils avec les entreprises.
- » **Phase de test** des outils dans les entreprises.
- » Une **journée** en présentiel pour capitaliser sur les tests et finaliser les outils.
- » **Diffusion des outils.**
- » **Bilan de l'étude-action.**

2022

2023

28 septembre 2022
De 9h30 à 12h30

14 février 2023
De 9h30 à 16h30

Une organisation à la carte selon les disponibilités des entreprises

QUEL INTÉRÊT POUR UNE ENTREPRISE À PARTICIPER À CES TRAVAUX ?



Faire le point
sur l'action et le
fonctionnement de
son CSE avec un
APPUI EXTERNE



**ÉCHANGER
AVEC D'AUTRES
ENTREPRISES**
sur ses pratiques
de CSE



Bénéficier
**D'OUTILS
ADAPTÉS**
à ses besoins



Contribuer à
une démarche
**EXPÉRIMENTALE
ET INNOVANTE**



<http://www.prst-occitanie.fr/a/418/-17-02-2022-14h30-webinaire-comment-le-cse-peut-il-devenir-un-outil-efficace-sur-les-questions-de-sante-et-de-conditions-de-travail/>

L'ordre du jour

- **Les objectifs de la journée :**
 - Partager, enrichir le diagnostic sur les pratiques de CSE avec les structures participantes
 - Échanger sur les besoins identifiés et les prioriser
 - Définir ensemble la trame des outils à construire
 - Partager des ressources
 - S'organiser pour la suite
- **Le déroulement de la journée :**
 - Matin : partager le diagnostic
 - Après-midi : travail sur les outils



« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

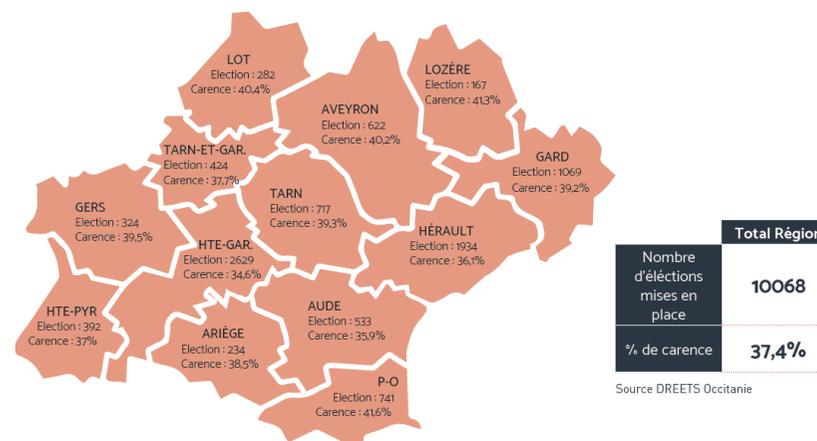
Retour sur les pratiques des structures participantes

Diagnostic enrichi en séance

Le CSE, 4 ans après sa création

- Une mise en place progressive de l'instance, la crise sanitaire ayant entraîné certains reports.
- Un taux de carence de CSE encore important : Au 31 décembre 2020, en Occitanie : 10 068 CSE avec 37,4% de carence
- Le déploiement des CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail) se fait également progressivement du fait de leur caractère facultatif dans les entreprises de 50 à 300 salariés

NOMBRE D'ÉLECTIONS MISES EN PLACE DE 2018 À 2020
ET POURCENTAGE DE CARENCE TOTALE DE CSE (31 DÉCEMBRE 2020)



Présence des CSSCT dans les entreprises ayant des CSE en France (source Dares – 2020)

Entreprises de plus de 300 salariés (obligatoire)	79,4 %
Entreprises de 50 à 299 salariés	21 %

Le CSE, 4 ans après sa création

- La nouvelle articulation entre CSSCT et CSE reste difficile à trouver, des espaces de dialogue pouvant être cloisonnés
- Un manque de proximité avec le terrain (peu de représentants de proximité, des CSE éloignés)
- Une charge de travail importante et une articulation toujours difficile entre activité liée au mandat et activité professionnelle : des signes de débordement et de désengagement
- Un besoin d'accompagnement et de formation des acteurs, qui préexistait, mais que la diversité des compétences attribuées aux CSE renforce
- L'intérêt à développer les retours d'expérience, à inscrire le travail du CSE dans un processus d'évaluation pour progresser, surtout dans la période actuelle des renouvellements de CSE

Le questionnement de l'étude action

- *Comment passer d'une approche individuelle à une approche collective et préventive de l'amélioration des conditions de travail ?*
- *Comment un sujet SSCT est-il traité au sein du CSE, de la captation d'un problème, d'une demande, d'un sujet, à son analyse, sa formalisation, sa mise en débat, à la mise en œuvre d'actions d'amélioration ?*
- *Quel lien, articulation entre le CSE et sa CSSCT pour traiter efficacement des sujets de conditions de travail ?*
- *Quelles compétences développer pour investir un sujet SSCT, sur quels moyens, quelles ressources s'appuyer pour comprendre et agir et comment favoriser leur mobilisation ?*
- *Que va-t-on retenir des pratiques de dialogue social pendant la crise et les changements observés auront-ils un impact à terme sur la façon de traiter les questions de conditions de travail ?*

Les structures concernées par l'étude action

- 8 structures ont participé aux entretiens et/ou à la journée de capitalisation

Taille	Secteur	IRP
200	Industrie / verre	CSE, CLSSCT, CCSE, CCSSCT
700	Industrie /béton	CSE/CSSCT/CCSE
200	Santé, social et médico-social	CSE/CSSCT/CCSE/CCSSCT
20	Social	CSE
280	Santé, social et médico-social	CSE/CCSE/CSSCT
60	Industrie / béton	CSE/CSSCT
150	Santé, social et médico-social	CSE/CSSCT
78	Enseignement privé	CSE

- Entretiens réalisés par des binômes pour la majorité (animateurs du groupe/Aract)
- Entretiens séparés direction/élus

Le contexte et ses impacts sur le fonctionnement des organisations

- **Les contextes observés :**
 - Des restructurations d'associations, d'entreprises ou de groupes
 - Des changements de direction
 - Des développements d'activité (nouveaux services, etc.)
 - Des évolutions d'activités (liées au public accueilli, au modèle économique, etc.)
 - Des projets importants (installations, process, déménagement, projet associatif, etc.)
 - Des structures multisites

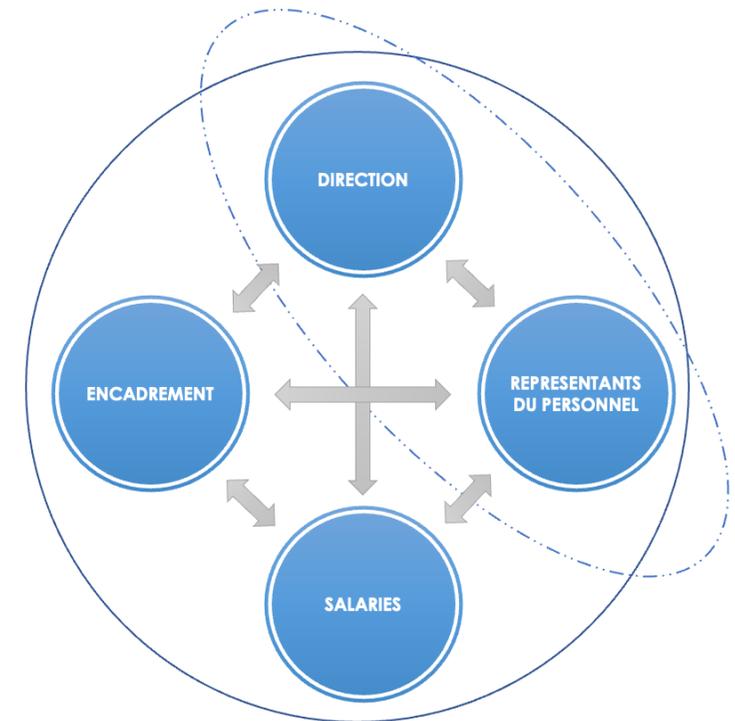
Qui ont des impacts hétérogènes sur les organisations et les conditions de travail des salariés, selon la façon dont les changements sont conduits et selon les choix réalisés

- **Des problématiques récurrentes :**
 - L'attractivité
 - Le vieillissement des salariés (usure professionnelle)
 - L'absentéisme, turn-over
 - L'engagement
 - La régulation de la charge de travail
 - Les TMS, les RPS
 - L'articulation site/siège

La crise sanitaire qui a pu marquer certaines entreprises (projets en arrêt, dialogue social en stand by, retards dans les formations, de nouvelles exigences des salariés, etc.)

Le contexte et ses impacts sur les relations

- Des changements de direction qui ont par exemple assoupli ou tendu les relations
- Des structures multisites ou dépendantes d'un groupe : l'importance des marges de manœuvre locales
- Des relations sociales qui donnent le ton au dialogue social
 - Le CSE, la CSSSCT
 - L'articulation CCSE et CSE



La représentation de la direction sur l'utilité du dialogue social et l'importance des conditions de travail constitue un ingrédient essentiel du fonctionnement du CSE

Les conditions de travail au sein des structures

- Une prise en compte des risques selon le secteur d'activité

Dans l'industrie	Dans les services
<ul style="list-style-type: none">• Des risques « physiques » liés à l'environnement, aux postes de travail...	<ul style="list-style-type: none">• Des risques liés au public• Des risques liés à l'organisation• Des risques physiques

Quand le DU est un outil considéré comme utile, il est travaillé généralement avec le CSE ou la CSSCT

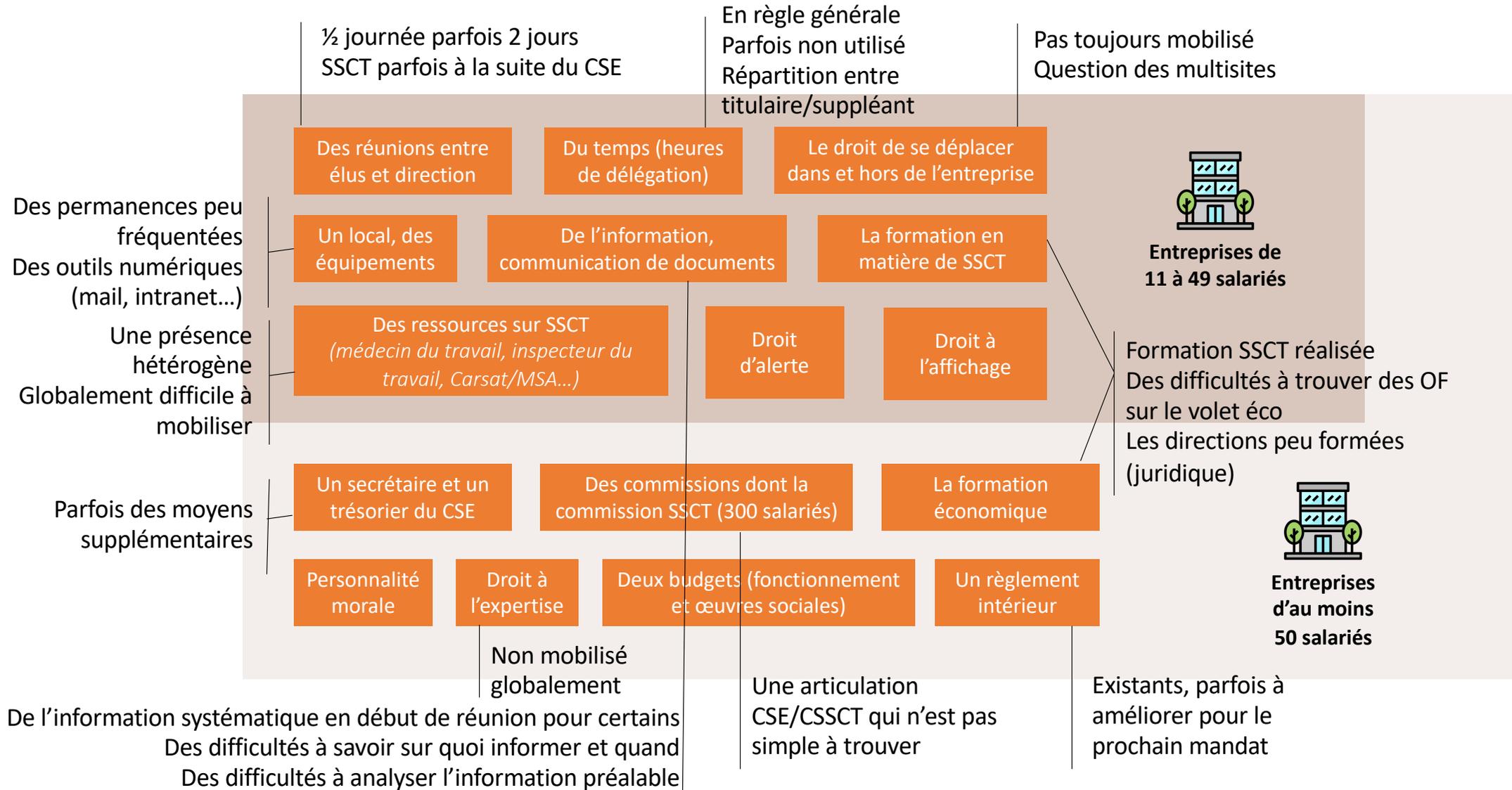
- **Le document unique présent partout**
 - De la contrainte réglementaire à un véritable tableau de bord
 - Pas toujours mis à jour
 - Ne donnant pas toujours lieu à des actions de prévention ou même curatives
 - Prenant difficilement en compte les RPS
- **Des démarches de prévention inégales**
 - Parfois avec un pilotage, une stratégie, des moyens et des compétences
 - Des démarches qui peuvent faire le lien avec la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), des démarches de prévention des inaptitudes, qualité...
 - Globalement, une vraie difficulté à engager des démarches de prévention primaire sur le travail et l'organisation : du réactif (approche individuelle à la demande d'un salarié) plutôt que de la proactivité (approche collective, anticipation, prévention...)

Le CSE : retour d'expérience d'un mandat

• Mise en place du CSE

- Le sentiment que l'organisation des instances pourrait être améliorée à condition d'en faire le bilan (structures à multi instances)
- Un passage entre anciennes et nouvelles instances insuffisamment préparé; accentuation par la crise sanitaire
- Le sentiment que pour certains les instances actuelles ne suffisent pas pour un dialogue social de qualité
- Des accords sur le CSE négociés au niveau du siège, lorsqu'ils existent
- Une difficulté à « couvrir » tous les sites (structures à multisites) en terme de représentants
- Une réflexion sur le choix des représentants pour couvrir les différents métiers, sites, etc. mais des carences d'élus en cours de mandat
- Peu d'écart avec le cadre réglementaire en terme de nombre de représentants, de moyens
- Globalement, la centralisation des mandats sur moins d'élus : le sentiment d'une charge de travail plus forte, d'articulation encore plus difficile avec sa propre activité, de ne pas avoir toutes les compétences pour embrasser toutes les attributions
- Une répartition des compétences entre les élus dans certains cas
- Certains présidents sans réel pouvoir de décision ou avec peu de marges de manœuvre : cela entraîne des délais de réponses, des questions qui tournent en boucles, parfois des tensions
- Intérêt d'un appui du président par le RH, le responsable dialogue social, un administrateur, etc.
- Intérêt de la présence de délégués syndicaux et d'élus syndiqués (les OS comme de la ressource)

Le CSE : des moyens pour agir



Le fonctionnement du CSE

A noter : aucune structure n'a fait le choix de représentants de proximité

• Les réunions

- De deux heures... à deux jours : des réunions « phagocytées » par la multitude de questions individuelles (anciennement DP)
- Parfois les suppléants participent aux réunions (ce qui est considéré comme un plus)
- Beaucoup de CSE fonctionnent essentiellement sur un mode « questions/réponses » à partir des questions/problèmes posées par les salariés (via leurs élus) ou les représentants ; parfois un ping-pong qui peut crisper tout le monde
- Peu de fonctionnent en mode projet (ce qui peut être lié au manque parfois de structuration des actions du CSE)
- Pour les cas où le CSE est impliqué (de façons diverses) dans les nouveaux projets : cela est considéré comme un enrichissement des projets et une occasion de travailler différemment entre élus et direction
- Intérêt

Ce qui favorise les échanges selon les personnes rencontrées :

- Des réunions préparées (entre élus, travail d'analyse préalable, etc.)
- De l'information préalable si nécessaire (documents, etc.)
- Des décisions prises et suivies
- Une posture d'écoute
- Un agenda social
- Une planification des réunions connue de tous
- Sans annulation de dernière minute
- Avec un retour rapide aux salariés ensuite

Le fonctionnement du CSE

- **Les réunions sur SSCT**
 - Soit des réunions spécifiques (plus facile d'y inviter les acteurs ressources), soit un temps spécifique dans une réunion CSE, soit des points disséminés dans les réunions
 - Moins (voire pas) de visites lorsqu'il n'y a pas de CSSCT
- **Les réunions lorsqu'il y a une CSSCT**
 - Parfois des difficultés à distinguer ce qui doit être traité dans le CSE et dans la CSSCT (ex : même ordre du jour)
 - Lorsqu'un responsable sécurité/QSE y participe, l'articulation est plus facile (de même, lorsque que le QSE travaille en dehors des réunions avec les élus de la CSSCT (visite ou analyse commune), cela permet de mieux articuler démarche de prévention de l'entreprise et action des élus). De la même façon avec des référents SSCT nommés sur certains sites ou différents services)

Les attributions du CSE

- Chargé des réclamations individuelles et/ou collectives (salaires, application du Code du travail, protection sociale, conventions et accords)
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Possibilité de réaliser des enquêtes : accidents du travail, maladies professionnelles
- Saisine de l'inspecteur du travail
- Consultation en cas de licenciements économiques collectifs
- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé ou aux libertés



**Entreprises de
11 à 49 salariés**

Compétence générale en matière économique

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production
- Information et consultation sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise
- Consultations récurrentes
- Possibilité de recourir à des experts
- consulté pouvoirs de négociation en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes



**Entreprises
d'au moins
50 salariés**

Attributions en matière d'activités sociales et culturelles

Questions environnementales, de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Les sujets traités en CSE

- Peu de CSE investissent l'ensemble de leurs attributions
- Une vraie difficulté à aller sur tous les sujets, la nécessité de se fixer des priorités
- Difficulté à articuler posture revendicative et posture propositive
- Pour autant, mis à part la construction d'agendas sociaux pour certains, il n'y a pas vraiment réflexion pour prioriser les sujets à traiter, à partir d'un diagnostic partagé (quelles problématiques ? Quelles actualités, projets ?...)
- Cette difficulté à organiser le travail du CSE peut induire le sentiment d'un éparpillement voire d'une incapacité à agir
- Les sujets sont en effet traités sous forme de questions/réponses sans forcément d'analyse préalable
- Une difficulté à aller sur le champ de l'organisation du travail
 - Pour la direction
 - Pour les élus

Les sujets traités en CSE

- **Les partenaires présents de façon inégale dans les CSE**
 - Plutôt pour résoudre un problème (des AT importants, des tensions, etc.)
 - Pour des injonctions
 - Peu d'appuis en prévention : cela renvoie à la capacité à mobiliser les ressources (ex : équipe pluridisciplinaire des SPST) : sur quels objets ? Quelle temporalité ? Etc.
 - Certains partenaires ne sont pas connus
 - Lorsqu'ils sont identifiés et sollicités, le soutien est indéniable
- **Des temps informels**, de préparation entre les acteurs (direction/élus; entre élus) considérés comme facilitants pour le travail en CSE
- Peu voire **pas d'articulation avec les sujets traités dans les réunions d'équipe**, les espaces de discussion sur le travail, les démarches engagées par la direction



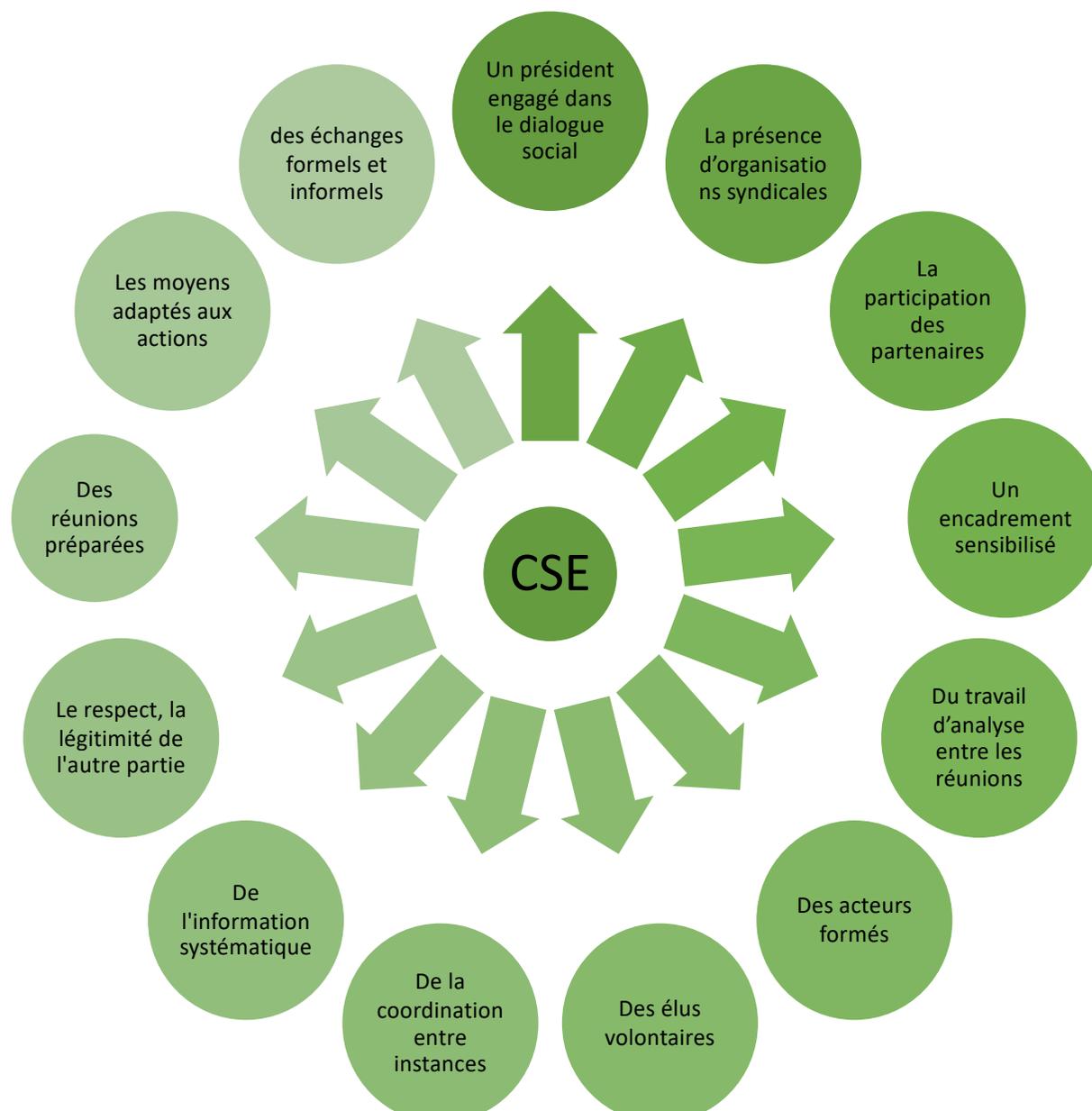
Le travail en dehors des réunions

- **Globalement une difficulté à analyser les sujets**
 - Pas toujours de travail d'analyse préalable aux réunions
 - Parfois aucune visite ou enquête réalisée
 - Un enjeu à développer les compétences des élus pour recueillir, analyser, formaliser les analyses
- **Une faiblesse du lien entre salariés et élus fréquemment observée**
 - Un manque de (re)connaissance de l'utilité du CSE/CSSCT
 - Un travail de terrain parfois difficile (multisites, non remplacement lors de la prise des heures de délégation...)
 - Un engagement dans le mandat qui parfois fait défaut
 - Une faiblesse du lien qui empêche les élus à anticiper les problèmes ou à passer d'une approche individuelle à une approche collective
 - Un questionnement sur le manque de candidatures pour le renouvellement des CSE

L'articulation entre le niveau central et le niveau local

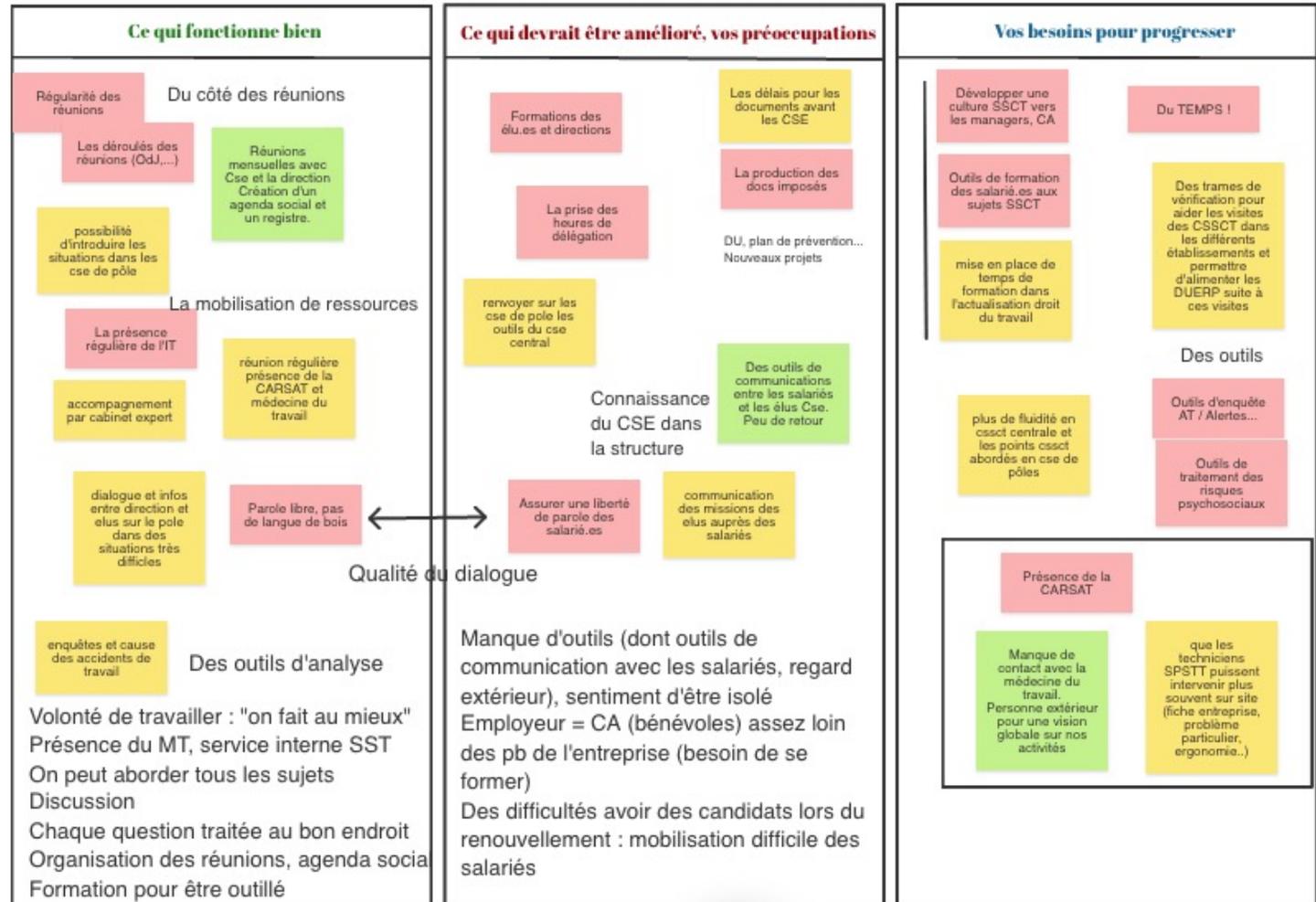
- **Les instances « centrales » (CCSE, CCSSCT)**
 - Par définition éloignées du terrain
 - Un fonctionnement et des relations considérées comme plus formels (notons la présence systématique d'OS dans cette taille de structure)
 - Peu d'articulation, de coordination, de répartition d'activité, de partage d'outils : le souhait d'une plus grande fluidité
 - Parfois donne un avis avant les instances locales...
 - Des décisions pouvant être considérées par les acteurs locaux comme descendantes et inappropriées (par manque de connaissance du terrain)
 - Un fonctionnement cloisonné pouvant mettre à mal l'action du président du CSE local
 - La question de la proximité avec les situations de travail est pourtant un enjeu d'efficacité

Ce qui favorise un CSE dynamique



Le CSE selon les participants à la visio (pour rappel)

Votre retour d'expériences sur l'action du CSE sur les questions SSCT



Qualité du dialogue

Regarder la carence de siège au sein des CSE





« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

Retour sur les besoins identifiés

Les besoins évoqués par les représentants du personnel

- Appui dans l'action de veille des élus
- Mieux appréhender le rôle des élus, la « bonne » posture, les sujets sur lesquels ils doivent être associés
- Favoriser une meilleure connaissance et reconnaissance du CSE par les salariés
- Outil de suivi des actions
- Méthodes pour analyser les problèmes identifiés (objectiver, mesurer, etc.)
- Identifier des formations issues des organisations syndicales

- Disposer d'outils très pratiques, adaptés, spécifiques au médico-social
- Disposer de trames de recueil de données adaptées au médico-social
- Avoir des formations accessibles
- Disposer d'un « catalogue » pour aller chercher les éléments intéressants
- Budgétiser les remplacements
- Organiser des ateliers (études de cas) pour aller vers les salariés
- Organiser le parrainage des nouveaux élus
- Améliorer la traçabilité de nos actions

- Pouvoir être formé
- Sensibiliser les collègues salariés à l'intérêt du dialogue
- Avoir des temps d'échanges entre élus et avec les salariés
- Mettre en place une stratégie d'action

- La mise en place d'outils et de moyens pour être davantage pro-actifs
- Gagner la confiance des salariés pour bien jouer son rôle

- Appui dans l'action d'alerte des élus (pour anticiper la dégradation des situations problématiques)
- Favoriser une meilleure connaissance et reconnaissance du CSE par les salariés, notamment les nouveaux
- Information des salariés sur le rôle du CSE en matière de SSCT (pour anticiper les problèmes)
- Savoir ce qui peut être dit aux salariés avant l'approbation du PV
- Développer les outils de remontées des difficultés : sondage, mail, etc.
- Outil de suivi des actions SSCT, d'aide à la structuration des questions SSCT dans les ordres du jour
- Méthodes pour analyser les problèmes identifiés (objectiver, mesurer, etc.) et passer d'une approche individuelle à une approche collective
- Intégration de l'activité lié au mandat dans la fiche de poste de l'élu

Les besoins évoqués par les représentants du personnel

- Pouvoir être force de propositions pour améliorer la sécurité et les conditions de travail
- Pouvoir passer le relais sur la partie RP auprès de collègues compétents et impliqués sur les sujets

- Appui dans l'action d'alerte des élus (pour anticiper la dégradation des situations problématiques)
- Favoriser une meilleure connaissance du CSE et de ses attributions par les salariés (notamment les jeunes)
- Formation pour mieux appréhender les enjeux économiques et stratégiques
- Enlever la fonction DP du CSE pour éviter des réunions « à rallonge »
- Mieux organiser les réunions (« pour éviter de passer directement d'un problème de robinet à un point concernant le PSE »)

Les besoins évoqués par les représentants de la direction

- Identifier des formations adaptées pour la partie employeur permettant de mieux appréhender le rôle du président du CSE
- Favoriser la connaissance et la mobilisation des acteurs ressources externes (annuaire ?)
- Un outil type « les incontournables à aborder en réunion de CSE »
- Un outil permettant de faire le bilan du CSE
- Outillage sur le règlement intérieur du CSE

- Une meilleure implication des élus dans les instances
- Du débat, des problématiques, des questions, des réponses, des actions concernant la sécurité et les conditions de travail

- Être plus fort ensemble
- Développer des outils
- Mettre en place une gestion plus globale pour alimenter le DU et en avoir une meilleure visibilité

- Pouvoir analyser les situations de terrain
- Inciter les salariés à s'investir dans le dialogue social : comment l'employeur peut-il mieux défendre l'intérêt du dialogue social (développer des jeux gagnants - gagnants)
- Adjoindre au CSE des personnes extérieures facilitatrices
- Echanger sur les pratiques avec d'autres secteurs d'activité

Les besoins évoqués par les représentants de la direction

- Un outil permettant aux élus de mieux comprendre le contexte et les contraintes de la direction dans la prise en compte des problèmes
- Un outil permettant aux élus de développer leur regard sur le terrain
- Outillage sur l'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel
- Outillage sur la partie relationnelle du fonctionnement des instances (développer les compétences relationnelles)
- Outillage de l'encadrement sur le dialogue social
- L'articulation entre central/local
- Formation des élus dans le temps pour « grandir » dans son mandat (analyse, etc.)
- Outil de REX paritaire à utiliser en fin de mandat

- Support de communication facilitant la transversalité des informations, des actions
- Retour d'expériences du fonctionnement des instances en vue de leur renouvellement
- Outil méthodologique pour la réalisation de visites
- Outillage des élus sur leur posture et leur action
- Outil de suivi des heures de délégation

- Une meilleure légitimité dans son rôle de président
- De la formation, de l'outillage
- Pouvoir être appuyée par les directeurs des sites

Les besoins complémentaires identifiés

- Outillage permettant de placer le travail au centre des travaux des instances
- Guide pratique sur les représentants de proximité

- Outillage sur l'articulation entre dialogue social et dialogue professionnel
- Outillage des cadres et réflexion sur leur place dans le fonctionnement du dialogue social
- Outillage sur la partie relationnelle du fonctionnement des instances
- Guide pratique « se former au sein du CSE »

Les principaux besoins identifiés

- **Mobiliser les ressources**
 - Identifier les partenaires du CSE et comment les mobiliser
 - Identifier les OF (syndicales, accessibles, catalogue)
 - Guide pratique sur la formation
 - Favoriser la veille
- **Favoriser le lien salariés/élus**
 - Connaissance et reconnaissance du CSE (dont les nouveaux salariés)
 - Organisation d'ateliers
 - Retours sur les réunions
 - Outils de remontées des difficultés
- **Faciliter l'action**
 - Structuration et suivi des actions/décisions
 - Méthodes d'analyse des problèmes (sur le terrain)
 - Méthodes de diagnostic, traitement des alertes, priorisation des sujets
 - Trame de recueil de données, trame de visite
 - Des outils sectoriels ?
 - Faciliter le lien entre le CSE et le DU/PRP
 - Articuler CSE et encadrement
 - Articuler dialogue social et dialogue professionnel
 - Supports de communication
- **Développer les compétences**
 - Mieux connaître rôle, missions, posture, sujets
 - Développer les compétences relationnelles
 - Mieux appréhender les dimensions éco/stratégiques / comment partager les contraintes de l'entreprise
 - Mieux appréhender le rôle du président
 - Former l'encadrement au dialogue social
 - Parcours de formation tout au long du mandat
 - Reconnaissance des compétences liées au mandat
 - Échanges de pratiques entre différents secteurs d'activité
- **Faciliter le fonctionnement**
 - Le remplacement pendant les heures, outil de suivi des heures
 - Le parrainage des nouveaux élus
 - Structuration des questions dans l'ODJ
 - Structuration des réunions, identifier les incontournables des réunions
 - Faire le bilan du CSE
 - Outillage sur le règlement intérieur
 - Faciliter le débat pour l'efficacité des actions
 - Articulation central/local
 - Traiter les questions « DP » à part



« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

Travail sur les outils à construire

La fiche-outil travaillée pour chacun des 4 sous-groupes

FICHE OUTIL « AIDER LES CSE À TRAVAILLER SUR LES SUJETS SSCT »

NOM DE L'OUTIL :

LES OBJECTIFS DE L'OUTIL

Ce que nous aimerions atteindre à terme



LES CIBLES DE L'OUTIL

À qui va s'adresser l'outil



LES LIVRABLES

Ce que sera l'outil (fiche, guide, annuaire, notice d'utilisation...)



LES RESSOURCES NÉCESSAIRES À MOBILISER

Acteurs ressources, bibliographie, test, mise en forme...



LES ETAPES POUR RÉALISER L'OUTIL

Ce qu'il faut mettre en œuvre d'ici...



LE TRANSFERT DE L'OUTIL

Quoi, comment, quand, par qui, pour qui...



LES CONDITIONS DE REUSSITE

Ce qui nous fera dire que cela fonctionne



LES FREINS POTENTIELS

Ce qui peut être un obstacle



Le bilan et le tableau de bord du CSE

Objectifs :

- Faire un retour d'expérience du CSE pour adapter le dialogue social à la hauteur des enjeux de chaque structure
- Partager un diagnostic sur le premier mandat du CSE
- Valoriser l'action du CSE et la faire connaître auprès des salariés : rendre compte du dialogue social (tableau de bord venant enrichir le bilan social)

Modalités :

- Partir de l'outil de bilan du CSE de l'incubateur CSE de l'URIOPSS Occitanie pour l'adapter
- Identifier les indicateurs pertinents pour constituer le tableau de bord du CSE (fonctionnement et actions réalisées) et élaborer l'outil dans sa mise en forme
- Tester les outils et les diffuser

Cibles :

- Les représentants de la direction
- Les représentants du personnel
- L'ensemble des salariés
- Les partenaires institutionnels du CSE

Livrables :

- Un fichier excel pour le bilan du CSE avec une notice
- Un tableau de bord du CSE (ex : fiche annexe du bilan social, tableau excel pour le suivi des actions...)

Conditions de réussite :

- Tests avant diffusion
- Des outils pour alimenter le débat au sein du CSE
- La possibilité d'adapter les outils par chaque entreprise (format modifiable)

Freins potentiels :

- Des outils trop compliqués
- Proposer l'outil de bilan avant les renouvellements de CSE

Le kit com du CSE

Objectifs :

- Donner de la visibilité sur le CSE : son rôle, ses missions, ses actions
- Valoriser l'action du CSE (y compris SSCT)
- Favoriser la (re)connaissance du CSE
- Inciter à des candidatures au CSE

Modalités :

- Recensement de l'existant avec choix des outils et rubriques
- Proposition d'une trame avec validation par des acteurs de CSE
- Finalisation des outils
- Test et diffusion (site du PRST, ODDS...)

Cibles :

- Les représentants de la direction
- Les représentants du personnel
- L'encadrement
- L'ensemble des salariés

Livrables :

- Un kit composé de différents outils personnalisables par chaque entreprise (affiche/flyer, infos pour le livret d'accueil, diaporama de présentation, témoignages vidéos, fiches sur les partenaires du CSE...)

Conditions de réussite :

- Utilisation test par les entreprises de l'étude action
- Prévoir les mises à jour réglementaires
- Usage pour l'accueil des nouveaux salariés

Freins potentiels :

- Réticences possibles d'employeurs à en faire la promotion

Outillage sur la visite, le recueil, l'analyse et le traitement des questions SSCT

Objectifs :

- Doter les acteurs du CSE d'une méthode d'analyse favorisant le traitement des sujets SSCT
- Porter un regard objectif (et croisés) sur les situations de travail, les dysfonctionnements dans le travail
- Alimenter le document unique
- Tracer les actions pour faciliter leur suivi

Modalités :

- Élaboration des grilles, des démarches et des notices
- Transfert pour test auprès des entreprises de l'étude action
- Transfert plus large : auprès des nouveaux élus, des référents prévention, des CSE/CSSCT, des partenaires institutionnels, des organismes de formation des CSE

Cibles :

- Les représentants du personnel (CSE/CSSCT)
- Les représentants de la direction
- Indirectement : encadrement et salariés

Livrables :

- Une grille de recueil de données accompagnée d'une notice
- Un outil et un guide d'observation des situations de travail
- Un outil de suivi des actions

Conditions de réussite :

- Tests préalables des outils
- Accompagner la prise en main des outils
- Transférer à des acteurs ressources du CSE

Freins potentiels :

- Décaler les représentations et les postures des élus (nécessité de comprendre le travail pour agir sur la SSCT)
- Difficultés des élus à prendre leurs heures de délégation pour analyser les situations

Formation au dialogue social de qualité

Objectifs :

- Définir le dialogue social et en partager les objectifs (notion de partenaires et moins d'adversaires)
- Rechercher l'intérêt collectif
- Favoriser le partage de la stratégie de l'entreprise, ses contraintes, son environnement
- Développer les compétences relationnelles au sein du CSE (ex : expliquer une décision)

Modalités :

- État des lieux de l'existant et mobilisation de ressources (OPCO...)
- Définir l'ingénierie pédagogique et les outils
- Expérimenter auprès de groupes test (entreprises de l'étude)
- Transfert, promotion

Cibles :

- Les représentants de la direction
- Les représentants du personnel
- L'encadrement

Livrables :

- Une formation (ingénierie, supports, etc.)
- Fiches méthodologiques sur les points clé (adaptables aux CSE; ex : lien avec le règlement intérieur)

Conditions de réussite :

- Socle légal acquis
- Co-construction
- Communication, information
- Tests

Freins potentiels :

- Les réticences des acteurs : agir sur les représentations et les postures
- Le temps nécessaire pour participer à cette formation



« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

Conclusion

La suite de l'étude action

L'exploitation des éléments définis en séance par le groupe de travail du PRST

- Proposition de points d'étape en visio au fur et à mesure de la construction des outils : rester dans un principe de co-construction
- Tests des outils dans les entreprises participantes
- Contribution des entreprises au transfert des outils

Le bilan des participants sur la journée, en 1 mot

Constructif
Riche
Échanges
Éclairant
constructif
Merci
Partage
Inventer
Volonté
Pragmatisme
Construction
Enrichissante



« Comment le CSE peut-il devenir un outil efficace sur les questions de santé et de conditions de travail ? »

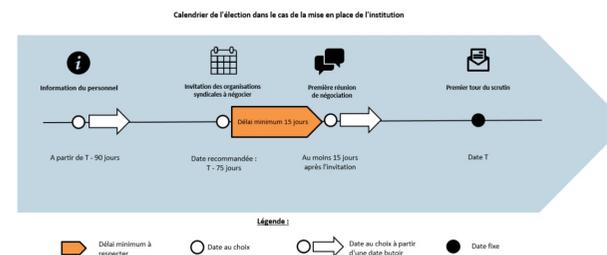
Annexe :
Partage de ressources

Les ressources du Ministère du travail

Un ensemble d'information et des outils pratiques : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/>

- Des plaquettes d'information
- Un questions/réponses complets

Un site dédié aux élections professionnelles avec des outils de simulation : <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/nos-outils-et-simulateurs>



Les ressources de l'INRS

Un guide sur les prérogatives du CSE en santé, sécurité et conditions de travail (ED 6340) :

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206340>



Des guides de l'Anact sur les CSE

Un guide sur le CSE avec :

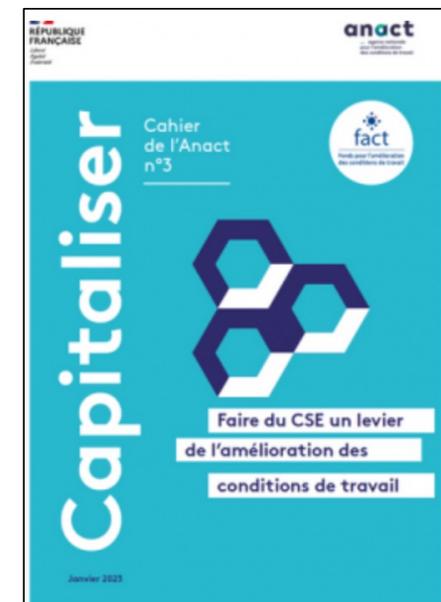
- 25 fiches pratiques
 - Le CSE en pratique
 - Travailler en sein du CSE
 - Développer des actions SSCT
- 3 fiches outils

<https://www.anact.fr/guidecse>



Un retour d'expérience de projets FACT sur l'outillage des CSE

<https://www.anact.fr/faire-du-cse-un-levier-damelioration-des-conditions-de-travail>



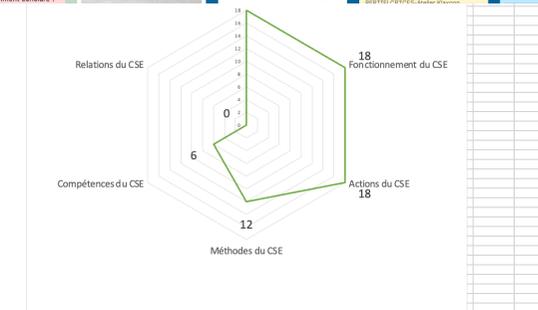
Les outils de l'incubateur CSE de l'URIOPSS Occitanie

Un incubateur CSE dans le secteur sanitaire et médico-social :

- Des fiches repères construites avec des structures du secteur
- Des fiches actions réalisées à partir d'ateliers :
 - Le règlement intérieur
 - Le référentiel de compétences du CSE
 - Le diagnostic du CSE

• Un outil d'autodiagnostic pour faire le point sur son CSE

https://padlet.com/l_courtin/l-incubateur-de-comit-s-sociaux-et-economiques-uriopss-occit-rspqphlm09m1



THEMES	SCORE	Interprétation
Rôle du CSE	18	Vous avez obtenu un score supérieur à 12 : Il semble que ce sujet soit maîtrisé par le CSE de fait : les modalités de pérennisation et de consolidation n'ont pas de difficulté.
Fonctionnement du CSE	18	
Actions du CSE	18	Vous avez obtenu un score compris entre 7 et 12 : Il semble que ce sujet soit un axe de progrès pour le CSE et de comprendre pourquoi certains items ne sont pas maîtrisés.
Méthodes du CSE	12	
Compétences du CSE	6	Vous avez obtenu un score inférieur à 7 : Ce sujet est manifestement une zone de difficulté.
Relations du CSE	0	

Des outils pédagogiques du réseau Anact sur le CSE

Des jeux sur le CSE :

<https://www.anact.fr/comite-social-et-economique-cse-vous-de-jouer>

- Vrai/faux sur le CSE
- Les mots croisés du CSE



Des vidéos pédagogiques sur le CSE :

<https://www.youtube.com/watch?v=9-10PIBFMpl>

- Élection, fonctionnement, négociation, etc.



Comité Social Economique (CSE) : Négocier un accord d'entreprise sur le CSE. Episode 2

Deux outils pour le CSE proposés par l'ODDS 32

(Observatoire départementale d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation)

Un kit d'animation des réunions de CSE avec 16 fiches outils

<https://occitanie.aract.fr/bonnes-pratiques-des-reunions-de-cse-pour-les-entreprises-de-11-49-salaries-presentation-dun-kit>

Un guide pour faire du document unique un outil de dialogue

<https://occitanie.aract.fr/faire-du-document-unique-un-outil-de-concertation-et-de-dialogue-social>

Thèmes	Document et informations clés	Mois							Années								
		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	2021	2022	2023	2024				
Réclamations des salariés	Questions des salariés																
SCT	Consultation sur le DUEP ou l'absence de plan d'action																
Information	Evolution de la réglementation du travail CCN de cette branche																
	Evolution de la réglementation de l'activité																
	Organisation, gestion de la machine générale de l'entreprise																
Projets et actions clés de CSE	Projet de nouveaux investissements de l'entreprise et santé du travail																
	Égalité professionnelle																
Consultation ponctuelle	Financement économique collectif																
	Recrutement d'un salarié handicapé par le médecin du travail																



Une offre de service proposée par l'ODDS 34

L'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation de l'Hérault propose un parcours paritaire sur le CSE en 4 étapes (à distance) :

« Je me questionne sur la mise en place d'un CSE dans mon entreprise »

1 METTRE EN PLACE UN CSE

Visio de 2h

Mardi 18 avril de 17h à 19h

« Je veux améliorer le fonctionnement et l'action du CSE »

2 FAIRE PROGRESSER LE CSE

Visio de 1/2 journée

Mardi 23 mai de 9h à 12h30

« Je souhaite progresser sur la SSCT au sein du CSE »

3 DÉVELOPPER DES ACTIONS SSCT

Visio de 1/2 journée

Mardi 13 juin de 9h à 12h30

« Je souhaite négocier un accord dans mon entreprise »

4 METTRE EN PLACE UN ACCORD COLLECTIF

Visio de 2h

mardi 27 juin de 9h à 11h00

POUR S'INSCRIRE : ddets-declaration-psi@herault.gouv.fr



OFFRE DE SERVICE

Développer le dialogue social dans l'entreprise

UNE OFFRE DE SERVICE PROPOSÉE PAR L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL DE L'HÉRAULT

- Un parcours paritaire dédié aux dirigeants d'entreprise de TPE-PME et aux élus du CSE.
- Des ateliers à la carte selon les besoins de l'entreprise et organisés exclusivement en visio.
- Des frais pédagogiques pris en charge dans le cadre de la mise en place d'un dispositif expérimental.
- Un contenu et des animations
 - Adaptés au contexte, aux enjeux des TPE-PME.
 - Basés sur les situations que vous rencontrez, des cas pratiques et des mises en situation.
 - Favorisant les échanges de pratiques entre entreprises.
 - Permettant de progresser ensemble, dirigeant et élus, pour un dialogue social de qualité.
 - Modules animés par l'Aract, la DDETS (inspection du travail) et des membres de l'ODDS.

UN PARCOURS À LA CARTE ET À DISTANCE D'AVRIL À JUIN 2023

« Je me questionne sur la mise en place d'un CSE dans mon entreprise »

1 METTRE EN PLACE UN CSE

Visio de 2h
Mardi 18 avril de 17h à 19h

- Connaître les modalités de mise en place du CSE.
- Identifier les freins et les conditions de réussite à la mise en place d'un CSE.

« Je veux améliorer le fonctionnement et l'action du CSE »

2 FAIRE PROGRESSER LE CSE

Visio de 1/2 journée
Mardi 23 mai de 9h à 12h30

- Connaître le rôle, les missions et le fonctionnement du CSE.
- Identifier les leviers pour faire progresser le CSE.

« Je souhaite progresser sur la SSCT au sein du CSE »

3 DÉVELOPPER DES ACTIONS SSCT

Visio de 1/2 journée
Mardi 13 juin de 9h à 12h30

- Construire des repères méthodologiques afin de traiter un sujet SSCT dans le cadre d'une démarche concertée.
- Définir des axes de progrès sur les questions SSCT.

« Je souhaite négocier un accord dans mon entreprise »

4 METTRE EN PLACE UN ACCORD COLLECTIF

Visio de 2h
mardi 27 juin de 9h à 11h00

- Connaître les modalités de mise en place d'un accord selon la taille et les acteurs en présence au sein de l'entreprise.
- Identifier les leviers et bonnes pratiques de négociation.

POUR S'INSCRIRE : ddets-declaration-psi@herault.gouv.fr

Un baromètre sur le dialogue social (Syndex-IFOP, 2023)

<https://www.syndex.fr/actualites/actualite/les-resultats-de-notre-enquete-syndex-ifop-sur-letat-du-dialogue-social-en-0>

