

# WEBINAIRE

24  
juin  
14h30-16h

COMMENT LE CSE PEUT-IL DEVENIR UN OUTIL EFFICACE SUR LES  
QUESTIONS DE SANTÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Présentation de l'outil d'observation des situations de travail





# Le programme

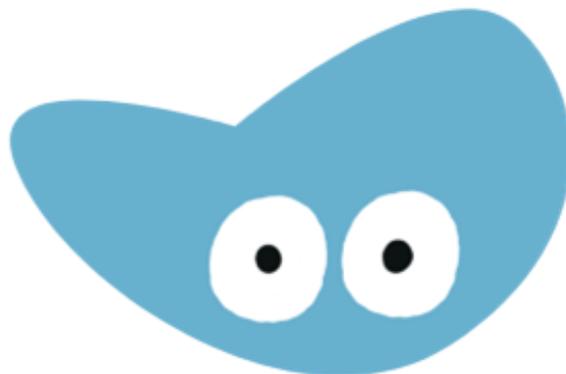
**01** La démarche du PRST pour outiller les CSE

**02** Les outils développés

**03** Outil d'observation et analyse des situations de travail

**04** Exemple à partir d'une situation concrète

**05** Vos questions



# Introduction et contexte

---

Jean-François LABAQUERE, MEDEF  
Isabelle RICARD, CFDT  
Vice-Présidents du CROCT

---



# Le PRST, c'est QUOI ?

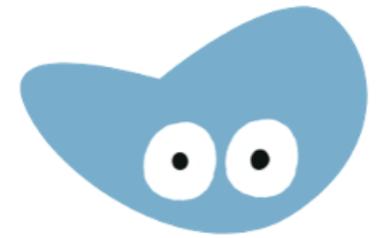
À l'origine, un plan national, le plan santé travail décliné par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

OBJECTIF : fédérer tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e Plan Régional Santé Travail est le fruit d'une démarche collective : institutionnels, acteurs de la prévention, partenaires sociaux, services de prévention et de santé au travail.

Sur la base d'un diagnostic territorial, l'ensemble des acteurs de la santé au travail ont travaillé ont défini 5 axes prioritaires et 16 actions opérationnelles.





La démarche mise en œuvre  
dans le cadre du PRST pour outiller les CSE en  
matière de santé sécurité et conditions de travail

# Une étude-action lancée par le Comité régional pour l'orientation des conditions de travail en Occitanie

## Les objectifs de l'étude-action

- Un groupe de travail s'est constitué avec les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs) assistés par les expertises des acteurs et institutions qui travaillent avec les CSE : SPST / DREETS / CARSAT / ARACT
- Son but était de regarder comment travaillent les CSE sur les questions de santé sécurité et conditions de travail, avec l'aide d'un groupe d'entreprises, 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 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.

# Une étude-action lancée par le Comité régional pour l'orientation des conditions de travail en Occitanie



## Structuration du projet

- Partir d'un état des lieux
- Mobiliser des entreprises

## Phase de diagnostic

- Analyser les pratiques dans une douzaine d'entreprises
- Identifier les besoins en outillage des employeurs et des élus au CSE

## Construction et transfert des outils

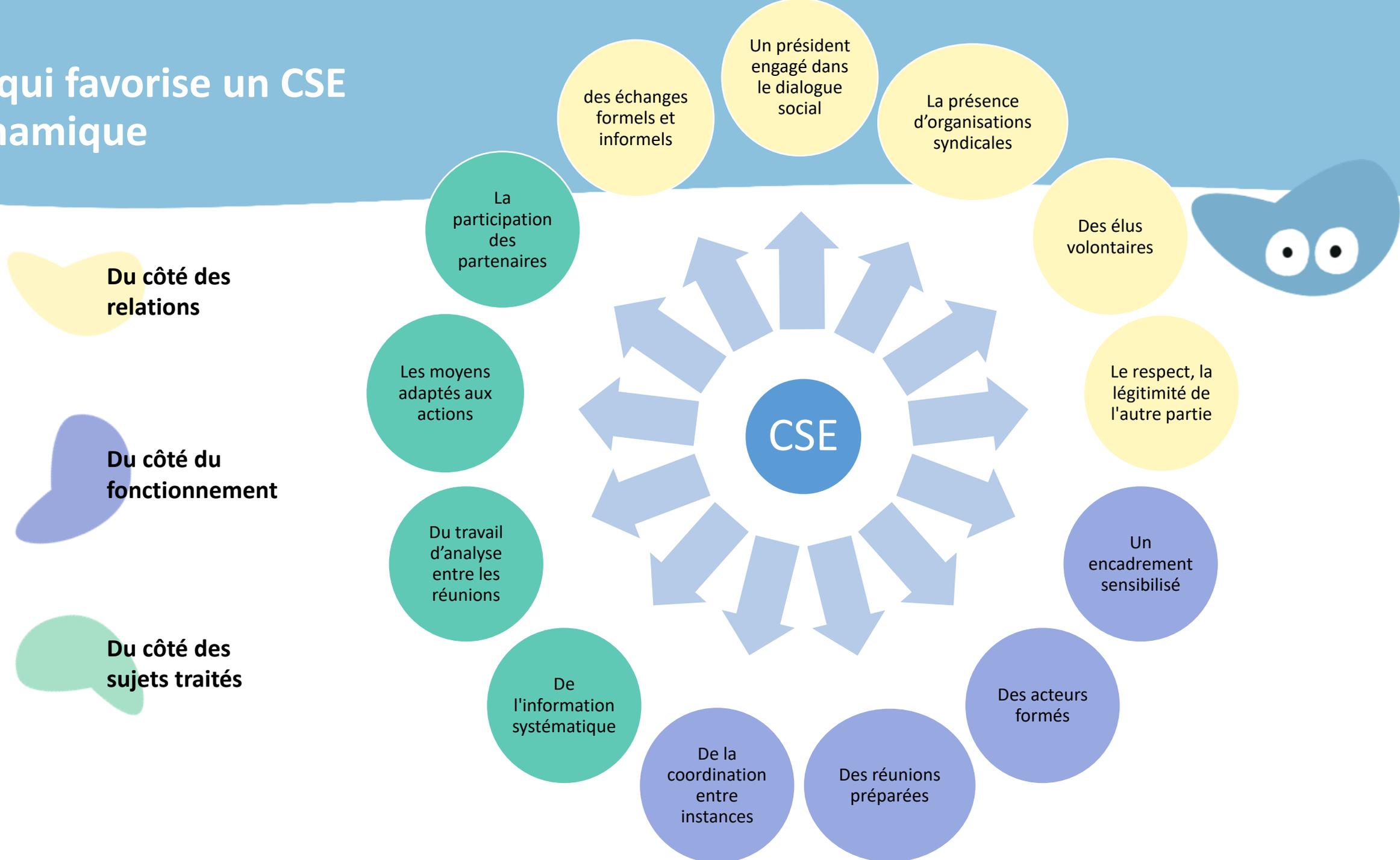
- Co-construction avec les entreprises
- Tests des outils par les entreprises
- Diffusion sur le site du PRST

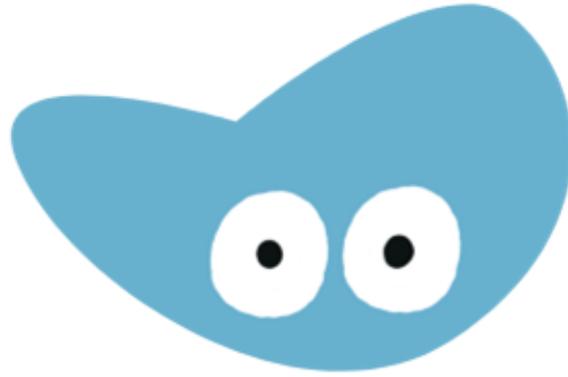
# Les principaux besoins identifiés



- **Identifier et mobiliser les ressources**
- **Favoriser le lien salariés/élus, dont :**
  - Retours sur les réunions
  - Outils de remontées des difficultés
- **Faciliter l'action, dont :**
  - Structuration et suivi des actions/décisions
  - Méthodes d'analyse des problèmes (sur le terrain)
  - Méthodes de diagnostic, traitement des alertes, priorisation des sujets
  - Faciliter le lien entre le CSE et le DU/PRP
  - Supports de communication
- **Développer les compétences de tous les acteurs, seuls et ensemble**
- **Faciliter le fonctionnement, dont :**
  - Le suivi des heures
  - Le parrainage des nouveaux élus
  - Structuration des réunions, identifier les incontournables des réunions
  - Faire le bilan du CSE
  - Outillage sur le règlement intérieur

# Ce qui favorise un CSE dynamique





# Les outils réalisés pour les CSE : Des outils de dialogue

---

Isabelle Pudepiece, UDES

---

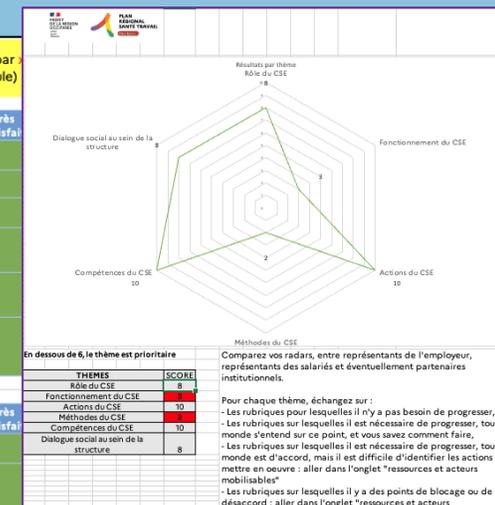


# Les outils construits

- Un outil d'autodiagnostic du CSE : dialoguer sur l'action et le fonctionnement du CSE
  - 36 questions pour évaluer ensemble le CSE
  - Un radar pour identifier des axes de progrès

Merci de remplir le tableau par ou X (minuscule ou majuscule)

	Très insatisfait	Insatisfait	Satisfait	Très satisfait
<b>Rôle du CSE</b>				
Chacun, au sein du CSE, connaît le rôle et l'ensemble des missions du CSE				
Les salariés sollicitent le CSE pour porter leurs réclamations				
Le CSE est sollicité pour donner un avis sur de nouveaux projets, un changement d'organisation du travail				
Le CSE (ou/et la commission santé sécurité et conditions de travail si elle existe) assure son rôle de promotion de la santé, la sécurité, les conditions de travail, l'égalité, le handicap...				
Les élus du CSE ont toutes les informations utiles de la part de l'employeur pour assurer pleinement leur rôle notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail				
Le CSE (ou/et la commission santé sécurité et conditions de travail si elle existe) est perçu par les salariés, la direction et l'encadrement comme un levier pour agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail				
<b>Fonctionnement du CSE</b>				
Le CSE dispose de moyens adaptés pour accomplir ses missions : temps, espaces, outils				
Les heures de délégation sont utilisées et permettent une juste articulation entre charge de travail des élus et investissement dans le mandat				
L'ordre du jour des réunions de CSE est co-construit				
Les réunions du CSE font l'objet d'une programmation anticipée				
Les suppléants sont informés et associés aux travaux du CSE				
Les règles de fonctionnement du CSE ont été co-construites				



- Le tableau de bord du CSE : valoriser le CSE
  - Un outil excel personnalisable
  - Une notice et 6 onglets

**TABOLEAU DE BORD DU CSE**  
Fonctionnement du CSE, engagement d'actions

Indicateurs du CSE

Evolution du CSE

Principales actions annuelles du CSE

Tableau sur les actions identifiées réalisées par le CSE

**Visites & Inspections du CSE**

	2021	2022	2023
	0	0	0
	0	0	0

Le remplissage de la date des visites et inspections dans les tableaux plus bas incrimine directement le récapitulatif/quantitatif

**Thèmes & actions engagés suite aux inspections :**

Date	Thèmes	Actions

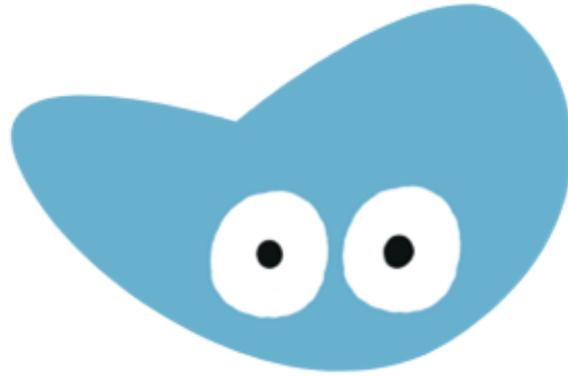
**Inspections :**

Date	Thèmes	Actions

# Les outils construits

- L'outil d'analyse des situations de travail : pour observer le travail, faire émerger des actions de prévention et les suivre
  - Une notice, un outil d'observation et un outil de suivi des actions
- Le kit com du CSE avec des outils personnalisables par les entreprises
  - Un diaporama à personnaliser
  - Une affiche à personnaliser





# Focus sur l'outil d'analyse des situations de travail

---

Catherine Levrat-Pinatel ARACT Occitanie

---



# L'outil d'analyse des situations de travail



## Pourquoi cet outil ?

- Le CSE peut réaliser des enquêtes, inspections, analyses
- Un enjeu à renforcer les compétences d'analyse des acteurs du CSE

**PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL**  
Occitanie

**OUTILLAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL**

**NOTICE**

LE DOCUMENT « OUTILLAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL » SE COMPOSE DE 3 PARTIES :

- UNE NOTICE** qui présente des notions centrales de la situation
- UN OUTIL D'OBSERVATION ET D'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL** Les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur la méthodologie d'observation et d'analyse des situations de travail et l'adapter en fonction des spécificités de la situation
- UN MODÈLE DE PLAN D'ACTION** À l'issue de l'observation, ils pourront réaliser une synthèse de l'observation, insérée dans un plan d'actions, qui pourra faire l'objet d'échanges en CSE ou Commission SICT pour son suivi et sa réalisation.

**QUELQUES NOTIONS FONDAMENTALES**  
Différentes représentations du travail

- LE TRAVAIL PRESCRIT**  
C'est tout ce qui est défini par avance par l'entreprise et donné à l'opérateur pour définir, organiser, réaliser son travail : objectifs à atteindre, manière de les atteindre (procédures, consignes), moyens techniques, répartition des tâches, conditions temporelles du travail, conditions sociales (qualification, salaire), environnement physique.
- LA TÂCHE**  
C'est un ensemble d'objectifs assignés aux salariés et un ensemble de prescriptions, définies de l'extérieur pour atteindre ces objectifs particuliers. Elle correspond à ce que le salarié est censé faire dans le cadre de son travail.
- L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL**  
C'est la manière de réaliser, en situation, le travail demandé (la tâche). Elle correspond à la mise en œuvre d'un ensemble de processus physiques, mentaux, psychiques qui engendrent le compartiment effectif. On parle souvent d'activité réelle pour la distinguer de la tâche et du travail prescrit.
- L'ÉCART ENTRE PRESCRIT ET RÉEL**  
Il est souvent ignoré, méconnu dans l'entreprise (l'opérateur gère en permanence la variabilité et la diversité propres à toute situation de travail).

**RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE**

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, cette compétence est reconnue au CSE.
- Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins :
  - L'employeur ou un représentant désigné par lui ;
  - Un représentant du personnel siégeant à ce comité.
- En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

**PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL**  
Occitanie

**OUTILLAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL**

**OUTIL D'OBSERVATION ET D'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL**

**COMPRENDRE LA SITUATION**  
Caractériser rapidement le contexte de la situation observée

- QUI OBSERVE, DE QUELLE MANIÈRE ?
- QUELLE SITUATION EST OBSERVÉE ?
- DATE ?
- DANS QUEL CONTEXTE ? (activité normale/exceptionnelle/occasionnelle, début/fin/milieu de semaine, début/fin/milieu de journée...)

**QUI EST OBSERVÉ ?**  
Des caractéristiques du (des) salarié(s) concerné(s) par l'observation

- FONCTION
- EXPIÉRIENCE (Novice ? Expérimenté ?)
- AGE
- FORMATION / COMPÉTENCES
- ANCIENNETÉ
- APTITUDES POUVANT IMPACTER LE TRAVAIL (Situation de handicap, taille, etc.)
- GENRE

## Les outils construits

**OUTILLAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL**

**MODÈLE DE PLAN D'ACTION**

**SYNTHÈSE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES**

**SYNTHÈSE DES POINTS POSITIFS RENCONTRÉS**

ACTIONS PROPOSÉES PAR LE OU LES SALARIÉS	Priorité (de 1 à 3)	Facilité (de 1 à 2)	Actions décidées : Démarche / Méthodes	Pilote	Calendrier
P1 :					
P2 :					
P3 :					

ACTIONS PROPOSÉES PAR LE CSE	Priorité (de 1 à 3)	Facilité (de 1 à 2)	Actions décidées : Démarche / Méthodes	Pilote	Calendrier
P1 :					
P2 :					
P3 :					

**PRIORITÉ (URGENCE, IMPACT)**  
1 : Essentielle - 2 : Importante - 3 : Modérée

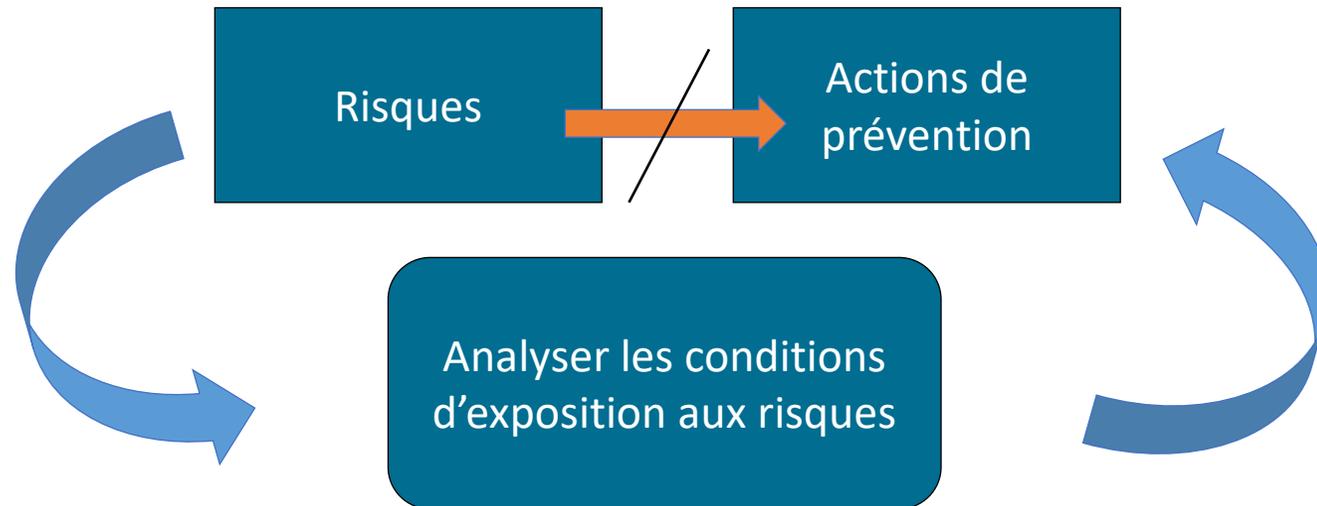
**FACILITÉ DE MISE EN ŒUVRE** 1 : Facile - 2 : Difficile  
En cas d'impossibilité, préciser le motif ; prévoir des mesures conservatoires pour les risques exceptionnels

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE  
PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL Occitanie

# Comprendre le travail pour définir les actions de prévention



Être dans une démarche d'analyse des conditions d'exposition aux risques des salariés pour identifier des actions de prévention pertinentes



- Être dans une démarche de questionnement sur le travail, les conditions d'exposition aux risques
- Poser des questions, c'est impliquer les salariés sur la démarche de prévention
- Comprendre le travail c'est déjà être dans la prévention

# Quoi analyser ?



## Travail prescrit (tâches)

- Ce que l'on est censé faire (en supposant que l'on applique toutes les consignes et que tout se passe comme prévu...)

## Travail réel (activité)

- Ce que l'on fait réellement pour atteindre les résultats à moindre coût

L'analyse de ces écarts permet d'identifier de nouvelles marges de manœuvre pour améliorer la qualité du travail, la prévention, etc.

# Quelle démarche ?



## DÉMARCHE D'OBSERVATION ET D'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL

### LES ÉTAPES

#### Préparer / organiser l'observation

- Identifier la (les) situation(s) à analyser
- Cerner le périmètre concerné (*Qui observe qui ? Quand ? Avec quels moyens ?*)
- Communiquer, mobiliser...

#### Comprendre la situation

- Réaliser les observations
- Recueillir le point de vue des salariés observés
- Repérer ce qui se passe bien et les points à améliorer
- Formuler une analyse de la situation

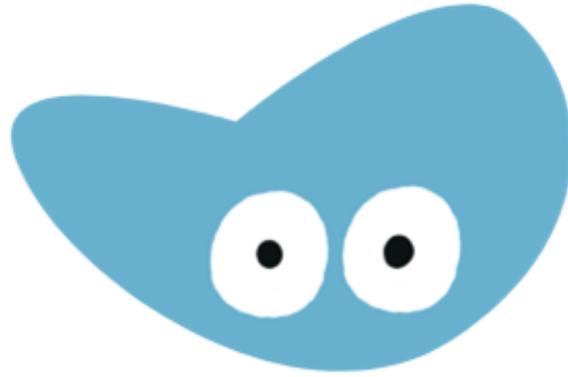
#### Définir et mettre en place un plan d'actions

- Identifier des pistes d'amélioration
- Analyser leur faisabilité
- Mettre en œuvre un plan d'actions
- Communiquer sur le plan d'actions

#### Suivre le plan d'actions

- Vérifier la mise en œuvre des actions décidées
- Evaluer leur pertinence
- Mettre en œuvre un plan d'actions
- Réajuster les actions si nécessaire





# Un exemple d'usage dans une entreprise industrielle

---

Michaël Mahevas, CARSAT MP

---





## Situations de travail

### Assemblage de profilés usinés



Compresseur



Assemblage semi-automatique



Perçages automatique semi-finis



Coupe à longueur par sciage

## QUAND TRAVAILLE LE (LA) SALARIÉ(E) ?

Les conditions temporelles du travail

### » HORAIRES DE TRAVAIL

.....  
.....

### » RYTHME DE TRAVAIL (Travail en équipe, Posté, De nuit, Annualisation du temps de travail, etc.)

Travail posté matin ou apm alterné  
.....  
.....

### » CONTRÔLE DU TEMPS/POINTAGE

Rythme imposé par le processus  
.....  
.....

### » TÉLÉTRAVAIL, ASTREINTES, ETC.

NEANT  
.....  
.....

### » ORGANISATION DES PAUSES

2 pauses de 20 mn par poste  
.....  
.....

### 👍 POINTS POSITIFS

.....  
.....  
.....

### 👎 POINTS À AMÉLIORER

.....  
.....  
.....

### 💡 COMMENTAIRES

Les salariés se plaignent de maux de tête et de fatigue en fin de semaine  
.....  
.....

## AVEC QUOI TRAVAILLE LE (LA) SALARIÉ(E) ?

Les moyens de travail et leur état

### » MACHINES (Lesquelles ? Etat ? Degré technologique ?)

Scieuse à métaux année 1990  
Machine d'assemblage à vérin pneumatique  
Compresseur pneumatique  
.....  
.....

### 👍 POINTS POSITIFS

manutention limitée  
.....  
.....

### » OUTILS ET PRODUITS UTILISÉS (Nature ? Usure ? Réglages ? Documentation ? Moyens de communication ? Logiciels ? Produits chimiques ?)

Consignes verbales et procédures de travail  
processus automatisé  
Automate de programmation de la production  
.....  
.....

### 👎 POINTS À AMÉLIORER

Génération de bruit par le processus automatique  
.....  
.....

### 💡 COMMENTAIRES

.....  
.....  
.....

### » MATIÈRES PREMIÈRES (Caractéristiques ? Variabilité ?)

Profilés métalliques  
.....  
.....

## DANS QUEL ENVIRONNEMENT TRAVAILLE LE (LA) SALARIÉ(E) ?

L'environnement / le poste de travail

### » AMBIANCES PHYSIQUES (Acoustique ? Thermique ? Eclairage ? Vibrations ? Toxiques ?)

Niveau sonore perçu important .. Scie à découper le métal  
Vérins pneumatique et compresseur  
.....  
.....

### 👍 POINTS POSITIFS

.....  
.....  
.....

### » CARACTÉRISTIQUES DU BÂTIMENT, DE L'ATELIER

Bardage métallique et hauteur sous plafond à 5 m  
.....  
.....

### » ESPACES DE TRAVAIL

spacieux  
.....  
.....

### 👎 POINTS À AMÉLIORER

Réverbération Bardage  
Outil de sciage sur métal  
Niveau sonore machine  
.....  
.....

### » ESPACES DE CIRCULATION

IDEM  
.....  
.....

### 💡 COMMENTAIRES

.....  
.....  
.....

### » ESPACES DE STOCKAGE

.....  
.....  
.....

### LES AMÉLIORATIONS PROPOSÉES PAR LES ACTEURS DE TERRAIN ?

Notez toutes les propositions d'amélioration formulées lors de l'observation au poste de travail

#### » PAR LE (LA) OU LES SALARIÉS OBSERVÉ(S)(ES)

- S'équiper de protections auditives
- savoir ou cela fait le plus de bruit
- nous faire aider par des spécialistes
- augmenter le temps ou le nombre de pauses
- Machines et outils trop vieux?

#### » PAR UN AUTRE ACTEUR PRÉSENT PARTIELLEMENT LORS DE L'OBSERVATION (encadrement, collègue de travail, maintenance, etc.)

- Encoffrer ce qui fait du bruit
- protéger au maximum l'ensemble des salariés exposés
- Le service de santé au travail peut nous aider ? Et la Carsat ?

### » SYNTHÈSE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Niveau sonore de l'atelier trop important induisant de la fatigue et un risque de perte auditive

### » SYNTHÈSE DES POINTS POSITIFS RENCONTRÉS

implication des salariés et de l'encadrement - recherche de solutions ensemble

ACTIONS PROPOSÉES PAR LE OU LES SALARIÉS	Priorité (de 1 à 3)	Facilité (de 1 à 2)	Actions décidées : Démarche / Méthodes	Pilote	Calendrier
P1 : port de protection auditive	1	1	Achats de bouchons moulés adaptés en attendant les mesures de protection collectives	HSE	15 jours
P2 :					
P3 :					

ACTIONS PROPOSÉES PAR LE CSE	Priorité (de 1 à 3)	Facilité (de 1 à 2)	Actions décidées : Démarche / Méthodes	Pilote	Calendrier
P1 : Analyse sonore de l'atelier	1	1	Faire appel à un prestataire extérieur expert en la matière ( SPST? Expert?)	Maintenance	1 mois
P2 : Définir le plan d'actions en fonction des résultats	1	1	Plan d'actions	Direction	En suivant
P3 : Mise en oeuvre des Actions	1	1	Voir exemple de d'amélioration slide suivante	Maintenance	En suivant 2

#### » PRIORITÉ (URGENCE, IMPACT)

1 : Essentielle - 2 : Importante - 3 : Modérée

#### » FACILITÉ DE MISE EN ŒUVRE 1 : Facile - 2 : Difficile

(en cas d'impossibilité, préciser le motif ; prévoir des mesures conservatoires pour les risques exceptionnels)

# Solutions techniques envisageables

## Pour le plan d'actions concerté

### 1 – Limiter l'émission de bruit de la source :

- **Changer de matériel :**

Remplacer des lames de scies classique par des lames avec des découpes laser ou des lames multicouches.



≈ - 7 dB

- **Changer de procédé :**

Remplacer des vérins pneumatiques par des électriques.



≈ 85 dB



≈ 70 dB

- **L'isoler des salariés :**

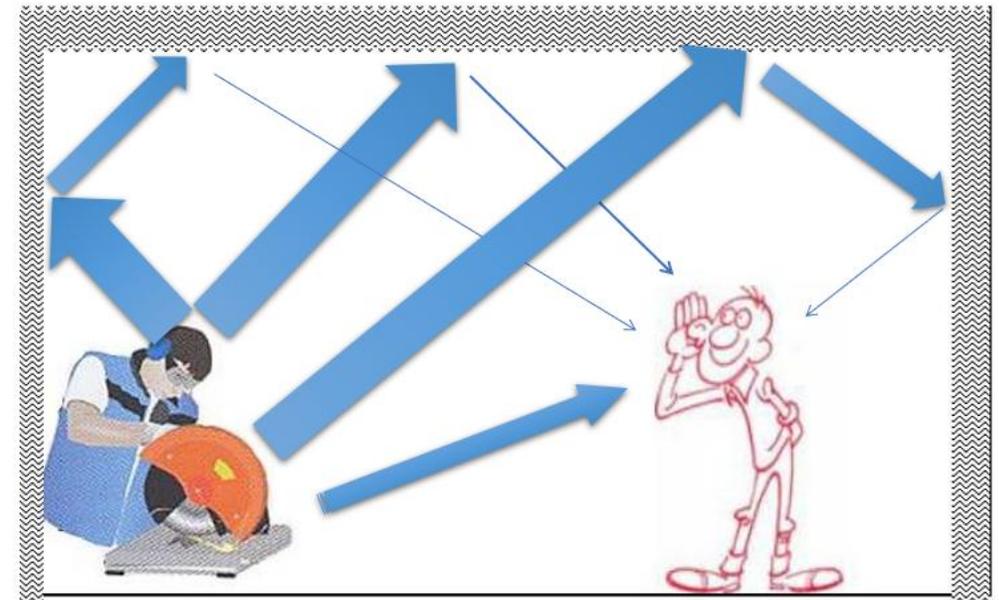
Encoffrer la source de bruit

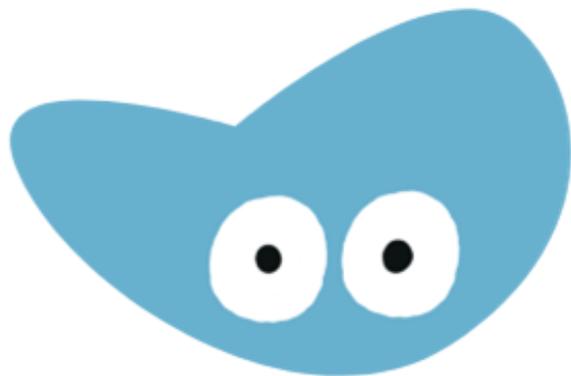


≈ - 11 dB



*Local avec traitement des parois ( Réverbération)*





# Bibliographie et agenda

---

---

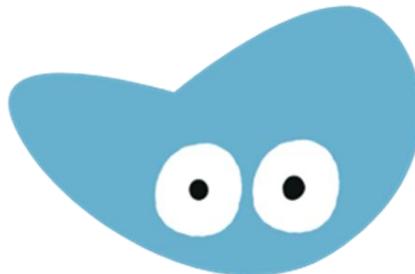


# Les liens utiles :

- [Ministère du Travail et de la Santé : dossier CSE](#)
- [DREETS Occitanie](#)
- [PRST Occitanie](#)
- [Les outils](#) du PRST Occitanie
- L'outil [CSE](#) : [ici](#)
- [CARSAT – MP](#)
- [CARSAT LR](#)
- [ANACT : Kit le CSE comme levier de la QVCT](#)

# La sécurité routière en Occitanie

- [CCI Occitanie](#)- [reviser les webinaires RDV sécurité](#)
- [CCI Occitanie](#) – [accompagnements entreprise](#)



## Le programme des RDV Sécurité 2025

**RDV N°1 : 15 MAI à 14h30 PREVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL**

**Dans le cadre des Journées de la sécurité routière au travail**

**RDV N°2 : 24 JUIN à 14h30 COMMENT LE CSE PEUT-IL DEVENIR UN OUTIL EFFICACE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?**

**RDV N°3 : 1<sup>ER</sup> JUILLET à 11h00 PROTÉGER VOS SALARIÉS FACE À LA CHALEUR : LES NOUVEAUX TEXTES ET SOLUTIONS PRATIQUES - [Lien inscription](#)**

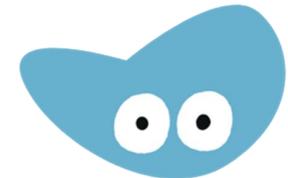
**RDV N°4 : 1<sup>ER</sup> JUILLET à 14h30 PREVENTION DES RPS - [Lien inscription](#)**

**RDV N°5 : 6 NOVEMBRE à 14h30 LA QVCT ET ATTRACTIVITÉ - [Lien inscription](#)**

**RDV N°6 : 27 NOVEMBRE à 14h30 LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE - [Lien inscription](#)**

## **Le replay de nos webinaires:**

-  [Les rendez-vous sécurité !](#)



## Le programme des Webinaires CARSAT

- **27 mai** Incitations financières pour la prévention des risques professionnels, quelles nouveautés ?

•

- **12 juin** Tout savoir sur le Compte Professionnel de Prévention

**25 septembre** Recours à l'intérim et risques pros, les points clés d'une mission réussie | CCI Occitanie

## Le replay de nos webinaires:

-  Les rendez-vous sécurité !



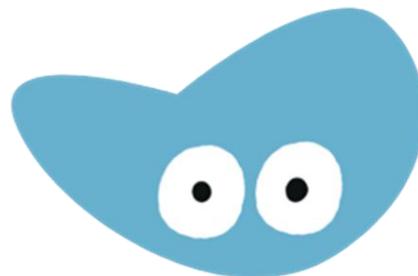
**l'Assurance  
Maladie**

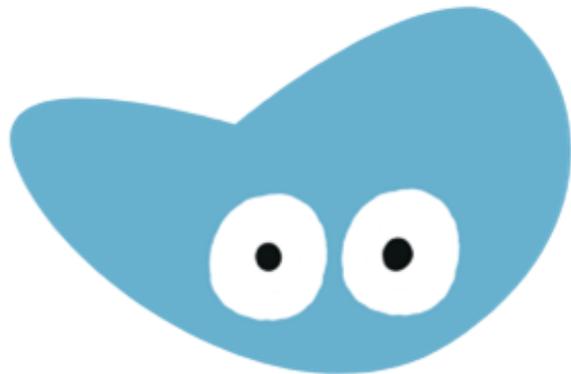
Agir ensemble, protéger chacun



## Vos intervenant(e)s :

- **Isabelle Ricard, CFDT et Jean-François Labaquère, MEDEF - Vice-Présidents du CROCT**
- **Isabelle Pudepiece - UDES**
- **Catherine Levrat-Pinatel – ARACT Occitanie**
- **Michaël Mahevas, CARSAT MP**





# Temps d'Echanges : Vos questions





# Merci de votre attention

# Questionnaire de satisfaction

