

Lieux de travail sains. Un acquis pour vous. Un atout pour l'entreprise.



Agence régionale
pour la sécurité et la santé
au travail



Lieux de travail sains

SECURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

MARDI 21 OCTOBRE 2025 À MONTPELLIER

LA PRÉVENTION DES RISQUES
PROFESSIONNELS EN
ENTREPRISE ET LE CSE



PRÉFET
DE L'Hérault



aract

MINISTÈRE
DES TRAVAIUX
ET DES SOLIDARITÉS



l'Assurance
Maladie

Carsat

PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL



Comment le CSE, à travers ses compétences, les ressources qu'il peut mobiliser, mais aussi en tant qu'acteur de terrain et instance de négociation, peut-il renforcer son rôle en matière de prévention des risques professionnels ?



PROGRAMME DE LA MANIFESTATION :

Introduction

Missions et cadre légal du CSE : *Quelles compétences ?*

Acteurs et partenaires : : *Quels acteurs mobilisables ?*

CSE travail de terrain et outillage : *Quels outils?*

Comment faire vivre le CSE à travers le dialogue social : *Quel dialogue social ?"*

Clôture

INTRODUCTION :

- ▶ François DELEMOTTE : Directeur de la DDETS de l'Hérault
- ▶ Sophie SELUSI Maître de conférences en droit privé Université de Droit de Montpellier

BEE KAST : testons vos connaissances

LE CSE



Adobe Stock | #8077484



alamy

Image à l'échelle
www.alamy.com



Adobe Stock | #8077484

TABLE RONDE 1 : Missions et cadre légal CSE

"Quelles compétences ?"

► LE CADRE LEGAL

Les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Maurice EXPOSITO

Chef du Pôle Travail & Mutations Economiques de la DDETS de l'Hérault



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

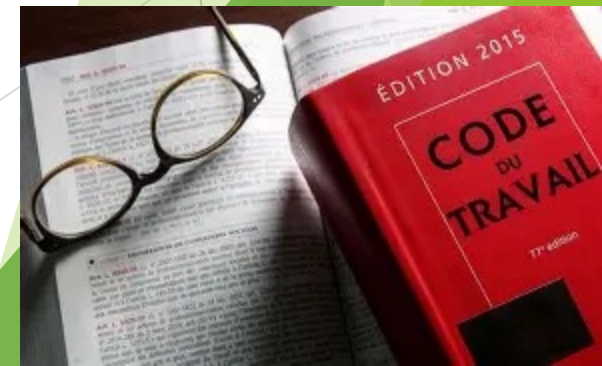
*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE CSE : Comité Social et Economique

LE CADRE LEGAL : Article L.2311-2 et suivants du code du travail

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dès lors que cet effectif a été atteint pendant au moins 12 mois consécutifs.

Les attributions de cette instance représentative du personnel sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, notamment dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail



Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission notamment de :

- Présenter les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires entre autres
- de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.



Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Concernant la démarche d'évaluation des risques et le DUERP, l'employeur présente au CSE la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés, qui est consignée dans le DUERP et ses mises à jour (articles L. 2312-5 et L. 4121-3-1 du Code du travail).

Tous les CSE doivent désigner parmi leurs membres un **réfèrent** en matière de lutte contre le **harcèlement sexuel** et les agissements sexistes (article **L. 2314-1** du Code du travail).

Le comité dispose du **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (article [L. 2312-5](#) du Code du travail, 3ème alinéa).



Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions reconnues à la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés (article L. 2312-8 du Code du travail)

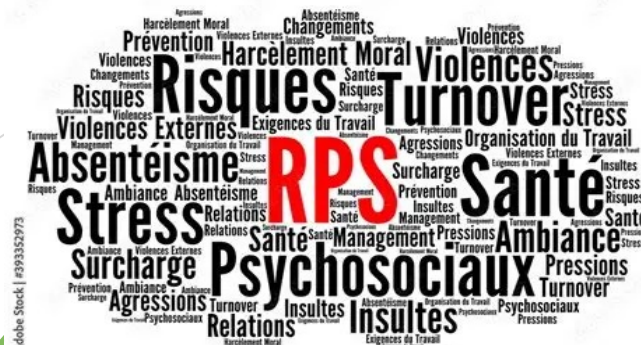
Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- Procède à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs (salarié, stagiaire...), notamment les **femmes enceintes**, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1 du Code du travail](#) ;



Quelles sont les dispositions applicables dans les entreprises d'au moins 50 salariés ?

- ▶ Contribue notamment à **faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- ▶ Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du **harcèlement moral**, du **harcèlement sexuel** et des agissements sexistes (tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant). Le refus de l'employeur est motivé.



De quels moyens dispose le CSE dans le cadre de ses attributions dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ?

- ▶ Dans certaines entreprises ou établissements, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place. Une telle commission peut également être mise en place à titre facultatif.
- ▶ Ces commissions se voient confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité (par exemple les enquêtes mentionnées ci-dessous) relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité



Dans quelles entreprises ou établissements la CSSCT est-elle obligatoire ?

Les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) font partie, avec d'autres commissions thématiques (commission « Formation », commission de l'égalité professionnelle...), des commissions susceptibles d'être créées, ou devant l'être, au sein du comité social et économique (CSE) des **entreprises d'au moins 50 salariés**.

Cette commission doit obligatoirement être créée au sein du CSE dans :

- ▶ Les **entreprises d'au moins 300 salariés**. L'effectif est apprécié selon les modalités prévues par le Code du travail ;
- ▶ Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- ▶ Les établissements mentionnés à l'article L. 4521-1 du Code du travail (par exemple : établissement comportant au moins une **installation nucléaire de base**, classés **Seveso**, etc.), sans condition d'effectif.



Consultations obligatoires

Dans les **entreprises d'au moins 50 salariés**, le CSE doit être périodiquement consulté dans les domaines prévus par le code du travail et émettre, à cette occasion, des vœux ou des avis, préalablement aux éventuelles décisions de l'employeur

Une consultation est ainsi prévue sur la **politique sociale de l'entreprise**, les **conditions de travail et l'emploi** et porte, notamment, sur les actions de **prévention en matière de santé et de sécurité**, sur les conditions de travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CSE les informations mentionnées à l'article L. 2312-26 du Code du travail et présente au comité, dans les conditions fixées par l'article L. 2312-27 :

- **Un rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail sont traitées spécifiquement ;
- Un **programme annuel** de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**PAPRI Pact**).



Consultations obligatoires

Le CSE est également informé et consulté ponctuellement, dans certaines situations, notamment sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Par exemple, il est consulté ponctuellement :

- ▶ En cas d'introduction de **nouvelles technologies**, tout **aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ▶ Concernant la **démarche d'évaluation des risques**, sur le contenu et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**, établi par l'employeur, répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions) duquel découlera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (articles [L. 4121-3](#) et [L. 4121-3-1](#) du Code du travail) ;
- ▶ Sur le **règlement intérieur** de l'entreprise et notamment sur sa partie hygiène et sécurité (L. 1321-4) ;

Sur d'autres points en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés (lieux de travail, travaux dangereux et contrats précaires, mise en place du télétravail...).

Dans le cadre de certaines de ces consultations, le CSE peut décider de recourir à un **expert**

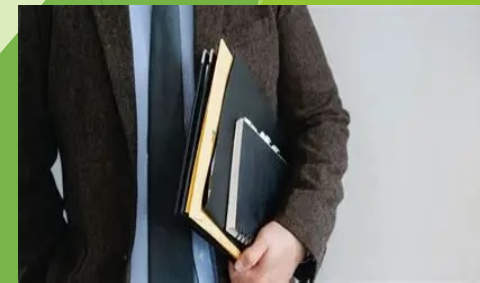


Recours à l'expertise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut, dans certaines situations, décider de recourir à un expert notamment un **expert-comptable** dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le CSE peut également faire appel à un expert habilité dans les situations mentionnées à l'article L. 2315-94 du Code du travail, notamment :

- ▶ **Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel **est constaté dans l'établissement** ;
- ▶ **En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.



Prérogatives

Pour exercer ces attributions, le CSE :

- ▶ Procède, à intervalles réguliers, à des **inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail** ;
- ▶ Peut demander à entendre le **chef d'une entreprise voisine** dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des **nuisances particulières** et doit être tenu informé des suites réservées à ses observations ;
- ▶ Peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au **concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée**.



Réunions avec l'employeur

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

En cas d'urgence (par exemple à la suite d'un accident du travail ou en cas de danger grave et imminent), ils sont reçus sur leur demande.

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, au moins quatre réunions du CSE portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.
- Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.



Moyens : Réunions et enquêtes

- ▶ Au même titre que les réunions du CSE, est également rémunéré comme **temps de travail effectif** et n'est pas déduit des heures de délégation le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE :
- ▶ À la recherche de mesures préventives dans toute **situation d'urgence et de gravité**, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent mentionnée ci-dessus ;
- ▶ Aux enquêtes menées après un **accident du travail grave** ou des **incidents répétés** ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ;
- ▶ Aux réunions de la CSSCT (article R. 2315-7 du Code du travail) ;
- ▶ Aux **formations** en santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-18 du Code du travail).



Formation

- Dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, quel que soit leur effectif, les membres de la délégation du personnel du CSE, titulaires et suppléants, ainsi que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- La formation est d'une **durée minimale de cinq jours lors du premier mandat** des membres de la délégation du personnel.



TABLE RONDE 1 : Missions et cadre légal CSE

"Quelles compétences ?"

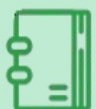
TEMOIGNAGE

Muriel FOURNIER, Responsable de l'entreprise
ESPACE PROPRETE

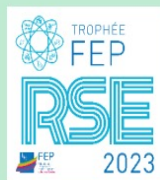




Espace Propreté, c'est...



- Du nettoyage de locaux professionnels à Montpellier,
- 27 ans d'expérience,
- Une société à mission depuis 2022,
- Une trentaine de salarié-es,
- 935K € de CA en 2024,
- 150 sites de prestations réguliers.



espace-proprete.com



TABLE RONDE 1 : Missions et cadre légal CSE

"Quelles compétences ?"

Les compétences du CSE

Sadrina BERTRAND Ingénieure Conseil Régional Responsable Département
Prévention des Risques Professionnels/ CARSAT

Quelles sont les missions de la Carsat dans la prévention des risques professionnels ?



Quelles sont les missions de la Carsat dans la prévention des risques professionnels ?

- ▶ La Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail, avec l'appui de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (Cnam), est l'assureur des entreprises sur les risques AT/MP.
- ▶ Le service prévention des Risques Professionnels accompagne les entreprises du Languedoc-Roussillon afin de diminuer la fréquence et la gravité des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles



Conseil



Aides



Formation



Contrôle

Les programmes d'actions prioritaires de l'Assurance Maladie Risques Professionnels

La prévention vise à réduire le coût humain, financier et social des accidents du travail et des maladies professionnelles

Elle est un véritable levier de performance au service des entreprises



L'assurance Maladie – Risques Professionnels agit de manière prioritaire et nationalement sur 2 grands risques (TMS, Risques chimiques) et prévoit l'accompagnement des entreprises qui sont confrontées à des AT fréquents graves et mortels.



TMS

10 000

entreprises
accompagnées

Programme
« TMS Pros »

87 %

des MP
20% des AT sont
des TMS



Risques Chimiques

5 000

entreprises
accompagnées

Programme
« Risques
Chimiques Pros »

10 %

des travailleurs sont
exposés à au moins un
agent chimique
cancérogène



AT « fréquents graves
et mortel »

7500

établissements
accompagnés

Programme
« PREV AT »

600 000 AT/an

30 000 IP/an

650 décès/an

Quel accompagnement des entreprises sur ces programmes prioritaires ?

Engagement de la Direction :

- Structuration de la démarche de prévention

- Information des IRP et association à la démarche de prévention

Montée en compétences des acteurs au sein de l'entreprise :

- Evaluation des risques

- Analyse des situations de travail et des Accidents du travail

- Mise en place de plans d'actions

- Evaluation du plan d'actions

Les compétences associées pour accompagner la mise en place de ces démarches de prévention ?

Thématiques prioritaires	Compétences
Toutes thématiques	Compétences de base en prévention (E-Learning INRS) Evaluation des risques professionnels
TMS : Savoir repérer et analyser les situations à risques	Sensibilisation aux facteurs de risques TMS Prévention des Activités Physiques (PRAP)
Risque Chimique : Evaluer le Risque chimique	Sensibilisation au Risque chimique Formation à l'outil SEIRICH
Prévention des AT graves et mortels	Analyse des AT
RPS : Evaluer les risques et suivre une démarche de prévention	Sensibilisation aux facteurs de risques S'initier à une démarche de prévention des risques RPS

L'appui de la Carsat pour accompagner la montée en compétences des IRP

- ▶ **Financement des sessions syndicales organisées par les organisations syndicales**
 - ▶ Dotation budgétaire annuelle régionale de 113 400 euro
 - ▶ Financement des formations pour développer les compétences sur la maîtrise des risques en entreprise comme par exemple sur :
 - ▶ Les méthodes d'analyse des postes de travail
 - ▶ L'évaluation des expositions aux risques professionnels
 - ▶ La mise en place de mesures de prévention
- ▶ **Offre de formation Carsat/INRS**
 - ▶ Personnes Ressources sur des démarches de prévention: pour les entreprises ciblées dans le cadre de nos programmes www.carsat-lr.fr/entreprises
 - ▶ INRS : Formation en E-Learning et outils en ligne www.inrs.fr
- ▶ **Accès aux offres de formation déployés par nos partenaires**
 - ▶ CCIO : Evaluation des risques, Outil SEIRICH
 - ▶ Réseau de consultant RPS référencés par la Carsat
 - ▶ ...

Plus d'informations sur la prochaine table ronde...

TABLE RONDE 1 : Missions et cadre légal CSE

"Quelles compétences ?"

Formation des CSE

Référentiel et agrément des organismes de formation syndicaux et privés

Anne Laure CLUZEL

Chargée de mission PRST, Pôle Politique du Travail - Service Santé Sécurité
au Travail DREETS Occitanie

La formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) des élus du CSE

Formation obligatoire pour les membres de la délégation du personnel du CSE

- ▶ Dès la 1^{ère} désignation,
- ▶ Y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- ▶ Titulaires et suppléants .

La formation en SSCT des élus du CSE

- ▶ **Durée minimale :**
 - ▶ Lors du 1^{er} mandat : 5 jours
 - ▶ En cas de renouvellement du mandat :
 - ▶ 3 jours
 - ▶ 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés
- ▶ **Sur le temps de travail, rémunéré comme tel et non déduit des heures de délégation.**

La formation en SSCT des élus du CSE

Objet de la formation:

- ▶ Développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,
- ▶ Initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation en SSCT des élus du CSE

Programme théorique et pratique 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.

La formation en SSCT des élus du CSE

Programme plus spécialisé en cas de renouvellement du mandat :

- ▶ Actualisation des connaissances et perfectionnement
- ▶ Programme adapté aux demandes particulières du stagiaire
- ▶ Tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation.

Agrément des organismes de formation

Formations dispensées par un **organisme agréé** :

- ▶ Organisme figurant sur une liste fixée par arrêté préfectoral,
- ▶ Centre rattaché aux organisations syndicales ou institut spécialisé

L'organisme doit justifier des capacités et expérience des formateurs en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

L'organisme délivre une attestation d'assiduité à l'intéressé qui la remet à son employeur.

Demande de congé de formation

- ▶ Demande adressée à l'employeur par l'intéressé, en précisant:
 - ▶ La date,
 - ▶ La durée,
 - ▶ Le prix du stage,
 - ▶ Le nom de l'organisme de formation.
- ▶ Demande adressée au moins 30 jours avant le début du stage.

Demande de congé de formation

Refus possible si l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Dans ce cas, refus notifié dans les 8 jours à compter de la réception de la demande.

Le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

Dépenses de formation

- ▶ **Dépenses prises en charge par l'employeur :** rémunération de l'organisme de formation, frais de déplacement et de séjour.
- ▶ **Entreprises de moins de 50 salariés :**
Possibilité de prise en charge par l'OPCO des coûts pédagogiques, rémunération des salariés en formation, frais de transport, restauration, hébergement.

Formation SSCT des CSE : références réglementaires

Code du travail :

L 2315-16 à L 2315-18

R 2315-8 à R 2315-22

R 6332-40 (possibilité de prise en charge par l'OPCO)

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

BEE KAST : Testons vos connaissances

À vos smartphones....

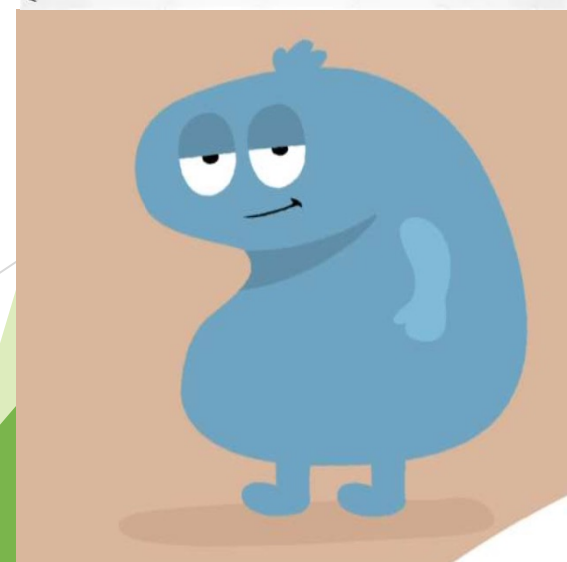


TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

TEMOIGNAGE

Elodie AGULHON, UDAF Responsable antenne - Béziers, trésorière CSE,
déléguée syndicale CFE-CGC

UDAF de l'Hérault

Agréée le 9 novembre 1945 et reconnue d'utilité publique, l'UDAF de l'Hérault réalise depuis 80 ans des missions de défense, soutien et de représentation des familles Héraultaises.

- ❖ Missions codifiées par l'Article L211-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles :
 - ✓ La représentation de l'ensemble des familles auprès des pouvoirs publics,
 - ✓ La défense des intérêts matériels et moraux des familles,
 - ✓ La gestion des services d'intérêts familiaux,
 - ✓ L'exercice devant toutes juridictions de l'action civile relativement aux faits de nature à nuire aux intérêts moraux et matériels des familles.

UDAF de l'Hérault

- ❖ 34 associations familiales
- ❖ Un Conseil d'Administration de 25 membres
- ❖ L'UDAF de l'Hérault exerce **181 représentations** auprès des pouvoirs publics dans le Département afin de porter la voix des familles : CAF, MSA, CCAS et CIAS, Conseil Départemental de l'Accès au Droit, offices HLM, commission de surendettement, Commissions des usagers en établissement sanitaire, Association départementale d'information sur le logement...

UDAF de l'Hérault

5 Pôles d'activité :

- ✓ Pôle petite enfance (gestion d'une crèche de 31 berceaux),
- ✓ Pôle protection de l'enfance (en lien avec le Juge des Enfants),
- ✓ Pôle habitat et accompagnement : ASLL, MASP, AEB, 9 appartements en gestion locative,
- ✓ Pôle protection des personnes : Service Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs et Information et Soutien aux tuteurs familiaux gratuit,
- ✓ Pôle action familiale : observatoire départemental des familles, commissions d'étude, action Lire et Faire Lire, gestion d'appartements pour familles en difficultés, gestion du Fond d'Aide aux Jeunes...

UDAF de l'Hérault

Plus de 120 salariés pour plus de 2500 suivis annuels sur l'ensemble du Département à partir du siège de Montpellier, des antennes de Béziers, Sète et Lodève.

L'UDAF de l'Hérault est évaluée RSE niveau exemplaire par l'AFNOR. Les trois piliers d'intervention sont le social, l'environnemental et la performance économique.

L'UDAF de l'Hérault encourage les mobilités douces (Employeur Pro Vélo), les aidants familiaux (labellisée Cap Handéo).

Le Dispositif d'Essai Encadré

Permet d'évaluer la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié.

- ❖ Objectif : Favoriser le retour à l'emploi.
- ❖ Sert à :
 - Tester un poste ou un aménagement,
 - Préparer une reconversion.
- ❖ Durée :
 - Jusqu'à 14 jours,
 - Renouvelable une fois (28 max).
 - Le salarié reste en arrêt de travail et perçoit ses indemnités journalières.

Bénéficiaires et financement

Pour tout salarié en arrêt indemnisé (maladie, AT ou MP).

❖ Conditions :

- Contrat de travail actif.
- Risque de désinsertion professionnelle.

❖ Financement :

- Pris en charge par la CPAM / CGSS,
- Sans perte d'indemnisation.

Mise en œuvre

❖ Proposé par :

- Le Médecin du Travail ou le service de prévention et de santé au travail,
- Le service social de l'Assurance Maladie,
- Ou un organisme d'accompagnement (Cap Emploi, etc.).

❖ Étapes :

1. Demande à la CPAM,
2. Évaluation par le service social,
3. Accord tripartite : Médecin Traitant, Médecin Conseil et Médecin du Travail.

Une Communication essentielle

De nombreux échanges avec :

- ❖ La Médecine du Travail,
- ❖ La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle,
- ❖ Le Médecin Conseil de la CPAM,
- ❖ Le service RH, la Direction Générale et l'encadrement de l'UDAF de l'Hérault,
- ❖ Les membres du CSE régulièrement en amont de l'Essai encadré mais également pendant et à l'issue (ainsi qu'un avis donné),
- ❖ Les membres de l'équipe concernée par le périmètre de l'Essai encadré,

Et évidemment avec le salarié concerné directement.

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

Les acteurs : missions, rôles et exemples d'actions menées en partenariat avec le CSE

- SPST : Catherine GOUEL, IDEST Coordinatrice/ EnSanté et Dr Nicolas TEULADE/AIPALS, Sylvie de Lagrange, Directrice et Mickaël Grignon, Ingénieur prévention / Santé BTP 34 Santé BTP 34
- CARSAT : Sébastien LE METAYER Ingénieur Conseil Responsable des Partenariats et de l'Offre de Services aux Entreprises, Département des Risques Professionnels
- ARACT : Catherine LEVRAT-PINATEL Chargée de Mission ARACT Occitanie
- OPPBTP : Pierre AUDRIN (OPPBTP)
- DDETS : Guillaume BOLLIER, Responsable Unité de Contrôle Sète/Béziers DDETS 34 inspection du Travail

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

Les Services de Prévention et de Santé au Travail

Catherine GOUEL, IDEST Coordinatrice/ EnSanté

Dr Nicolas TEULADE/AIPALS

Sylvie de Lagrange, Directrice et Mickaël Grignon, Ingénieur prévention / Santé BTP 34



EnSanté

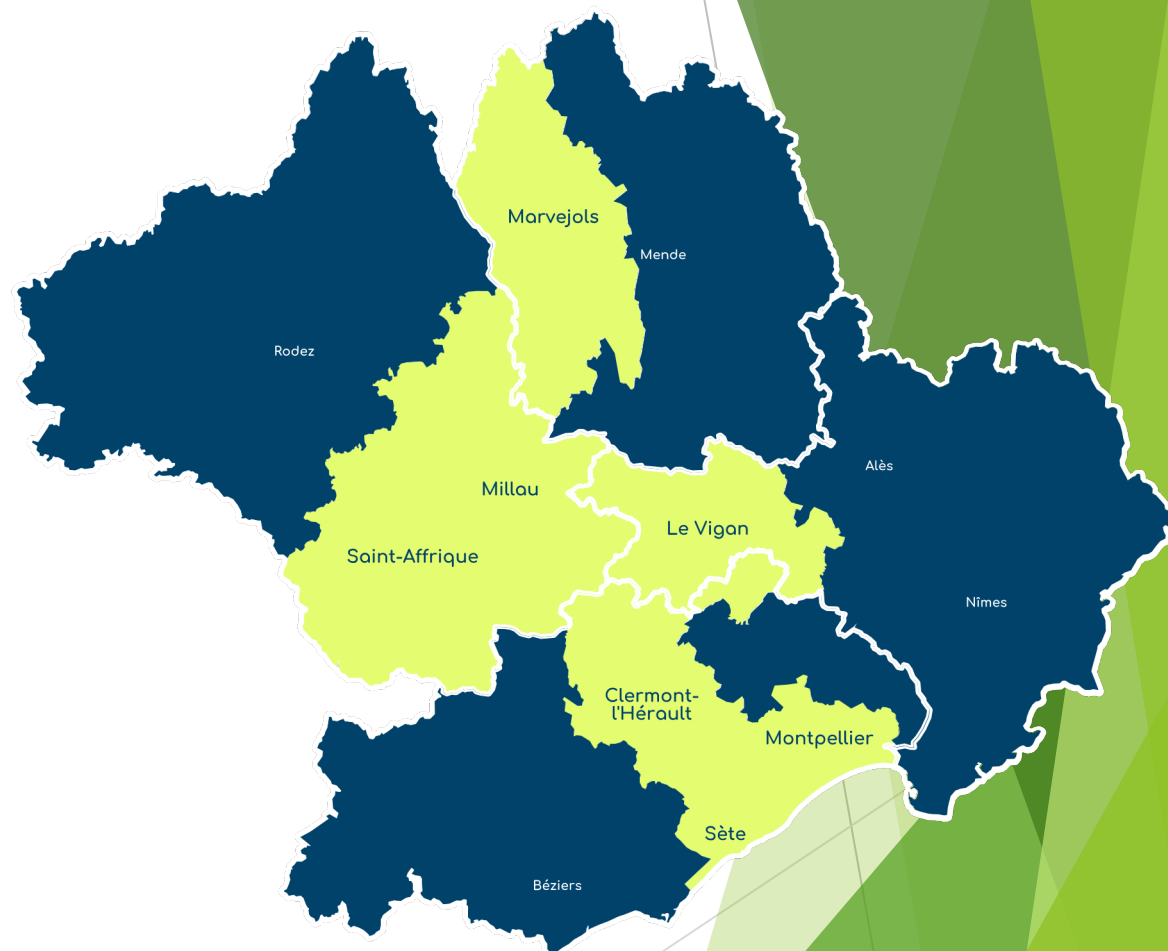
2ème SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL D'OCCITANIE

➤ UN MAILLAGE TERRITORIAL DE PROXIMITÉ

240
COLLABORATEURS répartis sur 17 sites

20 000
ENTREPRISES ADHÉRENTES

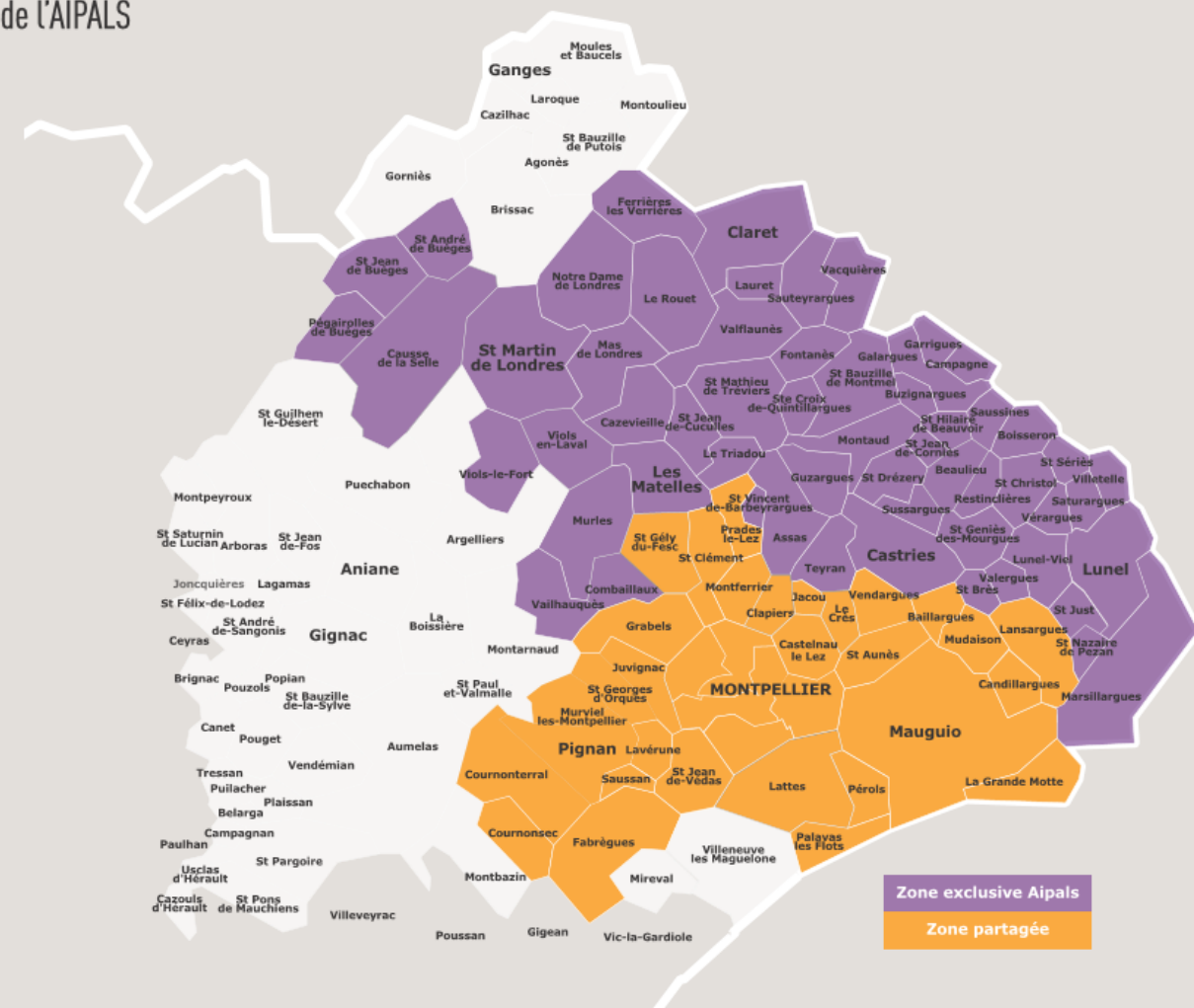
200 000
SALARIÉS SUIVIS



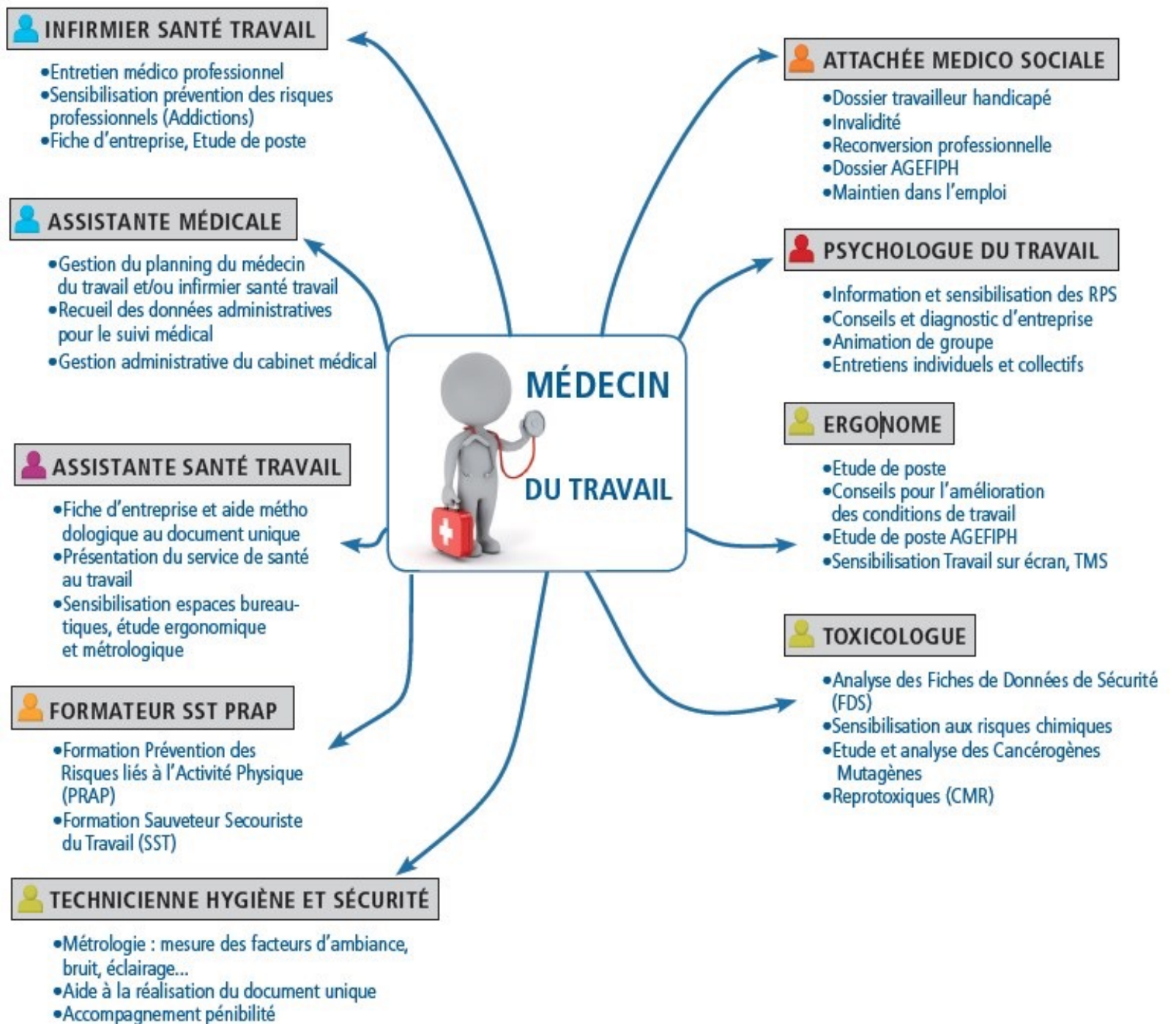
AIPALS

- ▶ AIPALS Montpellier est une association loi 1901, à but non lucratif, qui a pour mission de préserver la santé des salariés des entreprises adhérentes. Elle surveille leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et mène des actions de prévention des risques professionnels.
- ▶ L'association est sous tutelle du ministère du Travail et fonctionne sous tutelle de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du travail et des Solidarités (Dreets).
- ▶ AIPALS Montpellier accompagne chaque jour 4000 entreprises sur l'agglomération de Montpellier et les communes avoisinantes, ce qui représente le suivi de 39 800 salariés. L'association assure le suivi médical individuel des salariés de ses entreprises adhérentes et un accompagnement collectif pour mettre en place des actions de santé au travail
- ▶ 25 professionnels de santé
- ▶ AIPALS Montpellier innove et met en place des ateliers de prévention pour les dirigeants d'entreprises et leurs salariés. Elle assure la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés, de leur poste de travail, de leur âge et de leur état de santé.
- ▶ AIPALS Montpellier propose à chaque entreprise l'accompagnement le plus adapté et le plus complet pour évaluer, prévenir, réduire les risques professionnels.

- ## Cartographie du territoire de compétences de l'AIPALS



L'équipe Pluridisciplinaire de Santé au Travail



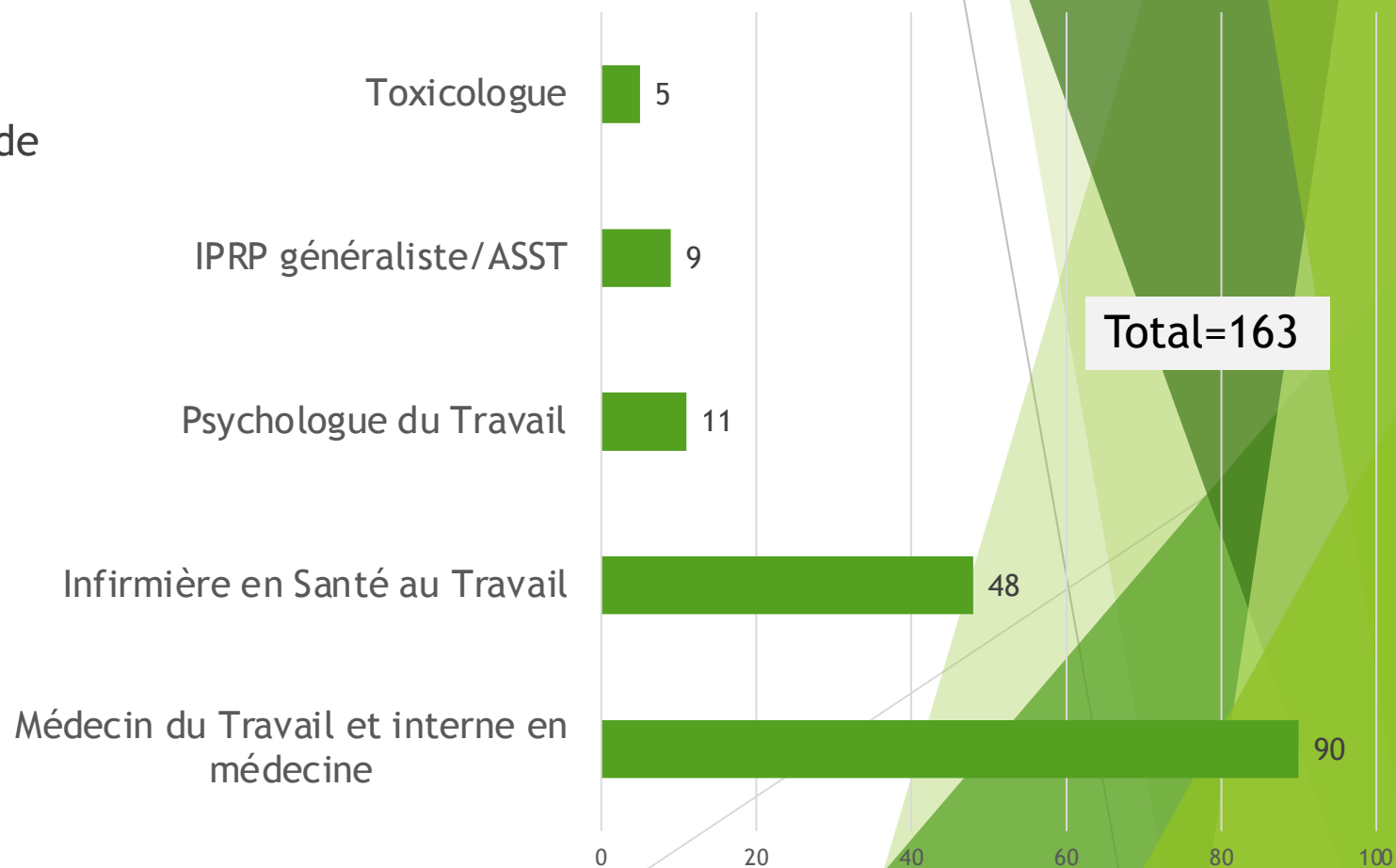
II. La représentation de l'AIPALS en CSE

2024:

- 103 participations CSE
- 66% des CSE mobilisant au moins 2 membres de l'équipe pluridisciplinaire : participation en binôme, avis spécialisé...
- 90 CSE proposés sans thématiques en lien avec la Santé/Sécurité

2025: 105 participations mi-octobre, 86 à venir...

Participation au CSE - 2024



III. Mission des SPSTI: Synthèse 4-3-2-1



4 missions: Art. L.4622-2



3 volets de l'offre socle



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- Aide à l'élaboration du DUERP
- Création et Mise à jour de la Fiche d'Entreprise /4ans
- Action de Prévention Primaire /4ans
- CSE-CSSCT: Participation aux instances représentatives du personnel



ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

- Visites Médicales embauche et périodiques
- Visite Médicales hors suivi périodique: reprise, à la demande employeur/salarié, pré-reprise



PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Accompagnement des travailleurs à risque de désinsertion professionnelle
Rendez-vous de liaison, visite de mi-carrière
Cellule de de Maintien en emploi

Action de Prévention Primaire /4ans dans chaque entreprise+++

- Conseils d'aménagement ou amélioration des postes de travail
- Identification des risques professionnels en lien avec le C2P
- Analyses métrologiques
- Accompagnement spécifique: TMS (ergonomie), chimique (analyse fiche données sécurité, conseil de substitution)...
- Actions de sensibilisation collectives (intérimaire, PDP...)
- Prévention et dépistage des conduites addictives, santé publique (vaccin, nutrition...)

3 volets de l'offre socle



PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

- Aide à l'élaboration du DUERP
- Création et Mise à jour de la Fiche d'Entreprise /4ans
- Action de Prévention Primaire /4ans
- CSE-CSSCT: Participation aux instances représentatives du personnel



ASSURER LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

- Visites Médicales embauche et périodiques
- Visite Médicales hors suivi périodique: reprise, à la demande employeur/salarié, pré-reprise



PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Accompagnement des travailleurs à risque de désinsertion professionnelle
Rendez-vous de liaison, visite de mi-carrière
Cellule de de Maintien en emploi

2 types d'action

Etudes et conseils

COLLECTIVES

- ▲ Création et mise à jour de la fiche d'entreprise
- ▲ Aide à l'élaboration du DUERP
- ▲ Réalisation d'études métrologiques
- ▲ Risque chimique : analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)
- ▲ Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels
- ▲ Étude et conseil pour l'aménagement du poste de travail
- ▲ Accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux
- ▲ Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle 
- ▲ Intervention suite à un événement grave
- ▲ Participation aux réunions de CSE/CSSCT relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail

Suivi de l'état de santé

INDIVIDUELLES

- ▲ La visite d'embauche : VIP ou examen médical d'aptitude
- ▲ Suivi périodique de l'état de santé du travailleur
- ▲ La visite à la demande
- ▲ La visite de reprise après un arrêt de travail 
- ▲ Rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail 
- ▲ La visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail 
- ▲ La visite de mi-carrière 
- ▲ Suivi post-exposition : la visite de fin de carrière
- ▲ Participation aux campagnes de vaccination

1 Objectif



Pour aller plus loin... Fiches Offre Socle

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La visite à la demande

Inclus dans l'offre socle

La visite à la demande, pour que

Offrir une possibilité permanente de rencontre avec un professionnel de santé au travail en complément du suivi de l'état de santé périodique.

Anticiper et prévenir en charge de manière précoce, les difficultés rencontrées par le travailleur, en lien avec sa santé.

La visite à la demande, comment ça se passe ?

Une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou du médecin du travail

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé

Qui est concerné par la visite à la demande ?

Tous les travailleurs peuvent bénéficier d'une visite à la demande.

de l'équipe pluridisciplinaire. Le médecin du travail organise également une consultation médicale pour tout le personnel. À l'issue de la visite, le médecin du travail rapproche de l'employeur les mesures à mettre en place, les aménagements au maintien dans l'emploi, le travail peut être réajusté en fonction des résultats de l'évaluation. Une étude de travail peut être réalisée pour rechercher les solutions adaptées à la situation et de l'entreprise (ergonomiques, horaires, etc.).

Quels motifs peuvent donner lieu à une visite à la demande ?

Le travailleur peut solliciter une visite à la demande pour tout problème physique ou psychologique qui serait en relation avec son travail ou pour celui-ci. Cette demande est prise en compte dans l'objectif d'une démarche de prévention personnalisée. La

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels

Inclus dans l'offre socle

Des actions de sensibilisation des risques professionnels, pour

Sensibiliser aux enjeux de la prévention des risques au travail.

Encourager les professionnels à adopter des démarches de prévention des risques.

Qui est concerné par ces actions de sensibilisation collective ?

Ces actions ciblent tous les professionnels, employeurs comme salariés.

Les ateliers de prévention des risques professionnels, comment ça se passe ?

Des thématiques aux problématiques rencontrées en entreprise

Prévention des troubles musculo-squelettiques, des risques psycho-sociaux, du risque incendie, etc. Une équipe d'évaluation des risques professionnels, ... qui peuvent être travaillées dans le cadre de ces séances objectives concrètes. Les professionnels du Service de Prévention au Travail abordent les solutions d'

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La création et la mise à jour de la fiche d'entreprise

Inclus dans l'offre socle

La fiche d'entreprise, pour quoi faire ?

Aider l'employeur à identifier et évaluer les risques au sein de son entreprise en tenant compte de l'état de santé des travailleurs constaté au cours de leur suivi individuel.

La fiche d'entreprise, c'est quoi ?

La fiche d'entreprise est un document réglementaire, dont toute entreprise doit obligatoirement disposer, dès l'embauche d'un salarié, quelle que soit sa taille. La fiche d'entreprise répertorie des renseignements d'ordre général sur l'entreprise, et établit une appréciation des facteurs de risques professionnels ainsi que le nombre de salariés qui y sont exposés, des informations sur les accidents et maladies professionnels survenus dans l'entreprise et les mesures de prévention collectives et individuelles mises en place, ainsi que toute autre action tendant à la réduction des risques. Elle contient aussi des préconisations pour améliorer les conditions de travail, formulées par le SPSTI.

La réalisation de la fiche d'entreprise, comment ça se passe ?

Un document à jour par le SPSTI

La fiche d'entreprise est membre de l'équipe du SPSTI, dans l'année de l'adhésion de l'entreprise. Ce document de prévention est mis à jour lors de la visite des lieux de travail et d'observations faites par le Service de Prévention au Travail. Une mise à jour est réalisée par le Service de Prévention au Travail.

Pour plus d'informations sur la création et la mise à jour de la fiche d'entreprise, contactez votre Service de Prévention et de Santé.

Zone contact personnalisable

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Participation aux campagnes de vaccination

Inclus dans l'offre socle

Participer aux campagnes de vaccination

Préserver la santé des travailleurs.

Participer à des actions de santé publique

Qui est concerné par les campagnes de vaccination ?

Les publics cibles de la campagne sont généralement définis selon des critères d'âge, de sexe, de profil de santé ou de probabilité d'exposition à certains virus ou bactéries.

La participation aux campagnes de vaccination, comment ça se passe ?

Des actions inscrites dans le cadre de campagnes nationales

Les SPSTI peuvent piloter des campagnes de vaccination par le biais de pilotes par le biais de la mise en place de campagnes de vaccination en fonction d'une expertise professionnelle : le pilotage d'une campagne de vaccination au sein de la population

Pour plus d'informations sur la participation aux campagnes de vaccination, contactez votre Service de Prévention et de Santé.

Zone contact personnalisable

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Participation aux réunions de CSE/CSSCT* relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail

Inclus dans l'offre socle

Faire participer le SPSTI aux réunions de CSE*/CSSCT**, pour quoi faire ?

Informier et conseiller les représentants des travailleurs notamment dans le cadre des réunions de CSE*/CSSCT** sur les questions touchant aux conditions de travail et aux actions de prévention en matière de santé et de sécurité.

Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Rendre compte de la situation générale de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le respect du secret médical.

Qui est concerné par la participation du SPSTI aux réunions de CSE/CSSCT* ?

Toutes les entreprises ayant un CSE* (y compris celles dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés) ou une CSSCT**.

La participation du SPSTI aux réunions de CSE/CSSCT* relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail, comment ça se passe ?

À quelle fréquence se tiennent ces réunions ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, au moins 4 réunions par an portant en tout ou partie sur les attributions de comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

D'autres réunions peuvent être organisées dans des cas spécifiques, notamment :

- à la suite d'un accident ayant entraîné des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de deux des membres représentatifs du personnel, sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité ou des conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la fréquence des réunions portant sur la santé et la sécurité n'est pas définie.

Qui participe aux réunions de CSE/CSSCT** traitant des sujets santé, sécurité et conditions de travail ?

- Le président ou son représentant, le cas échéant, assisté de collaborateurs ;
- Les membres titulaires du CSE* ;
- Les représentants syndicaux ;
- Le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- L'inspecteur du travail ;
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

L'employeur doit obligatoirement informer annuellement les participants du calendrier prévu pour ces réunions, et leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions. L'ordre du jour doit être communiqué aux participants en amont.

Focus : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT**)

Cette commission est mise en place, de manière obligatoire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans certaines cas spécifiques (notamment pour les installations nucléaires, sites SEVESO, etc.). La CSSCT** se voit confier, par délégation du CSE*, tout ou partie des attributions du CSE* relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expertise. Dans ce cas, le médecin du travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire, assiste aux réunions de la CSSCT**.

Pour plus d'informations sur la participation aux réunions de CSE*/CSSCT** relevant des sujets santé, sécurité et conditions de travail, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable



Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Inclus dans l'offre socle

L'aide au DUERP, pour quoi faire ?

Conseiller

L'employeur qui le souhaite, dans la rédaction de son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et de son plan d'actions associé, en s'appuyant sur les compétences dédiées du Service de Prévention et de Santé au Travail : la connaissance de l'entreprise, conjuguée à une expertise sur les expositions à des facteurs de risques.

Accompagner

L'employeur dans l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, en analysant les procédés de fabrication, les équipements de travail, les substances ou préparations chimiques, l'aménagement des lieux de travail ou des installations, ou l'organisation du travail.

Le DUERP, c'est quoi ?

C'est le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Il consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Le DUERP assure aussi la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. Il est obligatoire dans toutes les entreprises, dès l'embauche du 1^{er} salarié et il est transmis au Service de Prévention et de Santé au Travail.

Le DUERP, comment ça se passe ?

- Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur qui peut donc bénéficier de l'appui du Service de Prévention et de Santé au Travail auquel il adhère notamment grâce aux informations identifiées dans la fiche d'entreprise. Cette dernière, établie pour toute entreprise, traduit les observations des équipes pluridisciplinaires du Service sur les situations de travail et les risques professionnels.
- L'employeur sollicite également le CSE et sa Commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise.
- L'employeur retranscrit dans le DUERP les résultats de l'évaluation des risques professionnels.
- Le DUERP devra, à terme, être déposé sur un portail numérique. Il doit être conservé, de même que ses versions antérieures, 40 ans à compter de leur élaboration.

- Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :
 - Pour les entreprises **<50 salariés**, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.
 - Pour les entreprises **> ou = 50 salariés**, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Ce plan d'action :
 - est un outil partagé et indispensable à l'action de prévention dans l'entreprise.
 - fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que leurs conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût ;
 - identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
 - intègre un calendrier de mise en œuvre.



La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre socle

PRÉVENTION
de la
DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

Faire bénéficier

le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.

Évaluer

les éventuels risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.

Sensibiliser

le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Qui est concerné par la visite de mi-carrière ?

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans, ou a une échéance déterminée par accord de branche.

La visite de mi-carrière, comment ça se passe ?

Un examen médical vers 45 ans

Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous. Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession. Cet examen médical peut

Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

Des mesures adaptées

Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc.



IV. Exemples d'accompagnement

- DUERP/PAPRI Pact: identification des risques, actions préventives
- Analyse AT: arbre des causes et actions correctives
- Avis sur une action de prévention des risques professionnels:
 - ✓ Chimique: intégration d'un agent chimique Cancérogène dans un process de travail
 - ✓ Biologique: Transport de liquide biologique (sang) par des techniciens entre 2 sites

SANTE BTP 34

- ▶ Notre Service de Prévention en Santé Travail accompagne **les acteurs de la construction du Batiment et des Travaux Publics.**
- ▶ Les chantiers sont « nomades » et imposent des **contraintes et des risques spécifiques.**
- ▶ Le BTP nécessite de la part des membres du Service de **fortes connaissances médico-techniques** afin d'accompagner efficacement les entreprises.
- ▶ Nous travaillons **en équipe** dont chaque membre possède une **expertise différente.** Nous mutualisons nos savoir-faire pour répondre à chaque problématique de l'entreprise.
- ▶ Nous collaborons régulièrement avec la CARSAT et l'OPPBTP.



SANTE BTP 34

- Le Service couvre le secteur du BTP de l'Hérault et les cantons du Vigan.



TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

LA CARSAT

Sébastien LE METAYER Ingénieur Conseil Responsable des Partenariats et de l'Offre de Services aux Entreprises, Département des Risques Professionnels



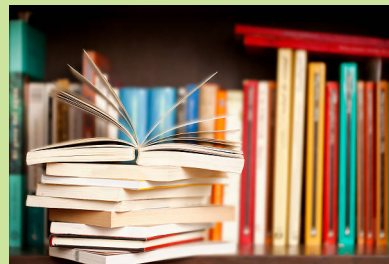
Métrologie

Conception des
lieux et situations
de travail



Formations analyse
des AT

Outils ressource
pour référents



Publications INRS

Outils INRS



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION

Carsat Retraite
& Santé
au travail
— Languedoc-Roussillon —

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

L'ARACT

Catherine LEVRAT-PINATEL Chargée de Mission ARACT Occitanie

L'ARACT Occitanie

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

La délégation régionale de l'Anact

- Un établissement public administré par l'Etat et les partenaires sociaux (organisations employeurs et salariés)
- De mission de service public
- Composé d'un siège (**ANACT**) et de 16 agences régionales (**ARACT**)
- 270 agents sur tout le territoire dont 15 agents en Occitanie

Notre principale mission : produire des connaissances, concevoir et diffuser des outils et des méthodes et les mettre à la disposition de ceux qui peuvent s'en servir pour améliorer les conditions de travail.

Nos champs d'action

- La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)
- La promotion de la santé au travail et la prévention de l'usure professionnelle
- L'accompagnement du changement (télétravail, écologie...)
- Le management du travail et l'attractivité des entreprises
- L'appui au dialogue social et au dialogue professionnel
- La promotion de l'égalité intégrée, etc.



Veille

Expéri-
mentation

Capitalisa-
tion

Transfert

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

La Direction Départementale de l'Emploi du travail et des Solidarités de l'Hérault

Guillaume BOLLIER Responsable Unité de Contrôle Béziers-DDETS 34



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

Le champ d'intervention de l'inspection du travail organisé autour de 4 thématiques :

- ▶ La santé sécurité au travail (Prévention des risques professionnels et des conditions de travail)
- ▶ Qualité et effectivité du droit (Relations individuelles application des droits fondamentaux des salariés)
- ▶ Le dialogue social (Relations collectives du travail)
- ▶ La lutte contre le travail illégal

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

Le plan national d'action du système d'inspection du travail 2023-2025

- Afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs, le système d'inspection du travail (SIT) doit ainsi se mobiliser sur :
 - La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles
 - La lutte contre les fraudes
 - La réduction des inégalités
 - La protection des travailleurs les plus vulnérables

TABLE RONDE 2 : Acteurs et partenaires mobilisables

« Quels acteurs mobilisables? »

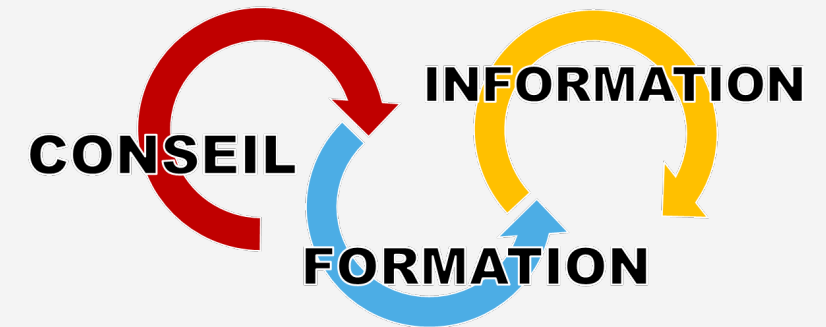
L'OPPBTP

Pierre AUDRIN Conseiller en Prévention -Agence Occitanie

- **Organisme à but non lucratif créé par décret en 1947** sur proposition des partenaires sociaux du BTP, à l'initiative de Pierre CALONI.
- **Sont adhérentes toutes les entreprises relevant des conventions collectives Bâtiment et Travaux Publics.**
- **Financé par une cotisation obligatoire** des employeurs assise sur la masse salariale.
- **Organisme placé sous gouvernance paritaire**, l'OPPBTP est administré, à parts égales, par des représentants des employeurs et des salariés du secteur de la construction.
- Depuis 2008, les dispositions régissant l'OPPBTP figurent au Code du travail aux articles R.4643-1/42.

L'OPPBTBTP, expert en prévention du BTP !

- **L'expertise technique en prévention** : l'étude des situations de terrain et le **retour d'expérience** à la profession et aux pouvoirs publics, l'innovation.
- **La promotion de la prévention** : construire et porter les arguments pour développer l'engagement de tous les acteurs de la construction.
- **L'accompagnement** des entreprises et autres acteurs de la construction, en assistance technique, conseil, formation, information.





■ Art. R4643-32 du Code du travail :

- Invitation d'un conseiller OPPBTP avec voix consultative :
 - Aux réunions de CSSCT.
 - Aux réunions de CSE abordant les questions SSCT à l'initiative de l'employeur ou de la majorité des membres salariés.
 - Aux réunions de CSE faisant suite à un accident entraînant au moins 8 jours d'arrêt de travail.

■ Quels bénéfices à inviter l'OPPBTP ?

- Participation constructive aux échanges, Apport de solutions et de partage d'expérience de la profession
- Aide méthodologique à l'analyse AT
- Regard extérieur sur la visite des lieux de travail
- Contribution à l'efficacité du CSE dans l'amélioration des conditions de travail avec une approche « prévention et performance »

TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

»Quels outils? »

Outils et outillage des CSE :

- Analyse des AT

Témoignage entreprise : analyse et reconstitution :
témoignage Vidéo U-LOG
Sébastien LE METAYER/CARSAT

- Présentation des Outils OPPBTP : Pierre AUDRIN (OPPBTP)

- Présentation des Outils européens (site de l'agence
européenne outils NAPO) - Maurice EXPOSITO DDETS 34

TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

»Quels outils? »

A vous de jouer!



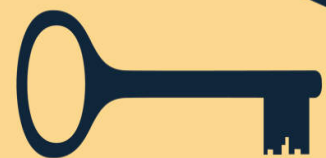
Adobe Stock | 46152771



TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

ANALYSE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Sébastien LE METAYER/CARSAT



Evaluation des risques

A priori

A posteriori

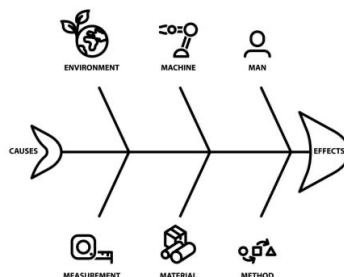
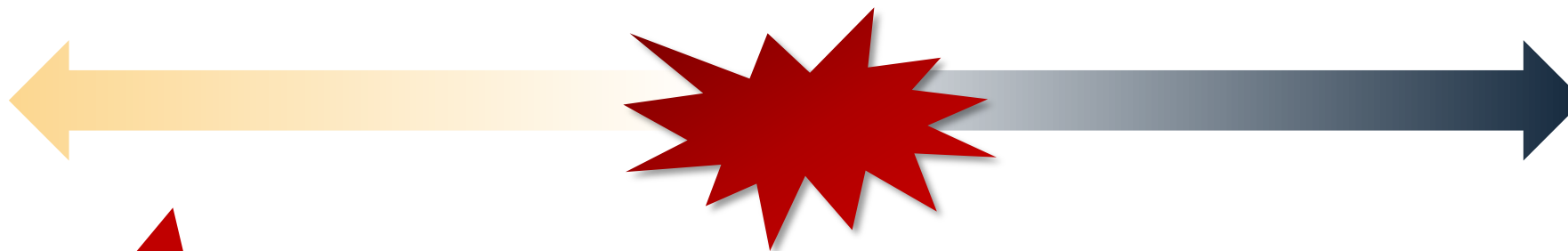


**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Pyrénées
& Santé
au travail
— Languedoc-Roussillon —

A priori

A posteriori



5 P?



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

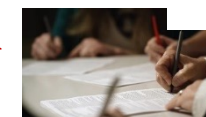
VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Bretagne
& Santé
au travail
Languesdoc - Roussillon

A priori

A posteriori



Reconstitution des AT



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Bretagne
& Santé
au travail
Languesdoc - Roussillon



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION

Carsat Région
& Santé
au travail
Languedoc-Roussillon

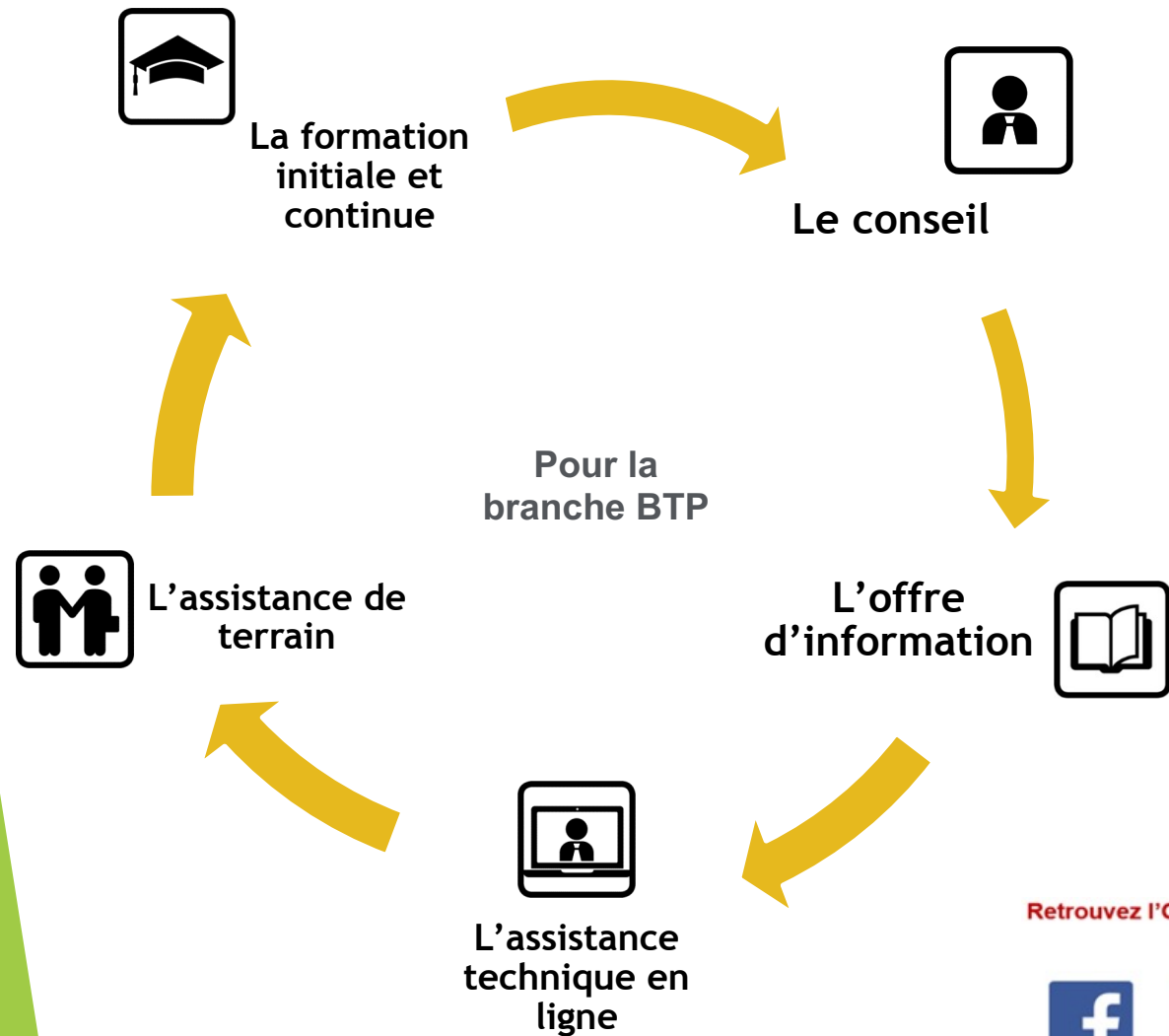
TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

»Quels outils? »

OUTILS CSE DE L'OPPBTP

Pierre Audrin /OPPBTP

Notre offre de service



Retrouvez l'OPPBTP sur les réseaux sociaux



PreventionBTP



@preventionbtp



PreventionBTP



Conseil et d'accompagnement

8 800

entreprises du BTP accompagnées chaque année.

16 000

actions et diagnostics de conseil en entreprise.



1^{er} portail de service de prévention en ligne

Ressources documentaires et outils pratiques

Site internet

www.preventionbtp.fr

Production documentaire, analyses techniques et réglementaires, réalisations d'études « métier » au service de la branche BTP

Autodiagnostic pour les CSE/CSSCT

- Objectif :

Permettre au CSE de s'évaluer de façon collective par une méthode simple et rapide

- Le CSE de notre entreprise est-il efficace?
- Quels sont les points forts de notre CSE?
- En tant que CSE, sommes-nous bien organisés ?
- Que pourrait-on améliorer dans la gestion de la prévention?
- ...

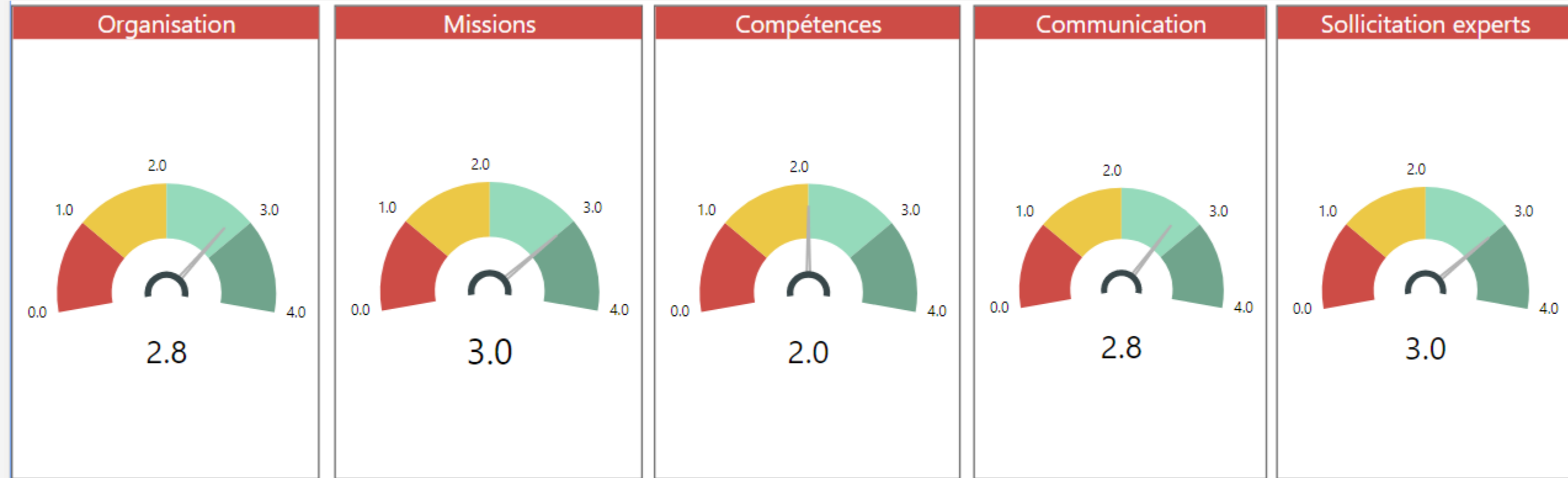
Comment cela fonctionne ?

- Lors d'une réunion le CSE, répond collectivement aux questions posées,
- le conseiller OPPBTP récupère les résultats et les analyse,
- Lors de la réunion suivante, le conseiller OPPBTP fait une restitution commentée et propose un plan d'actions.

Les thématiques abordées par l'autodiagnostic

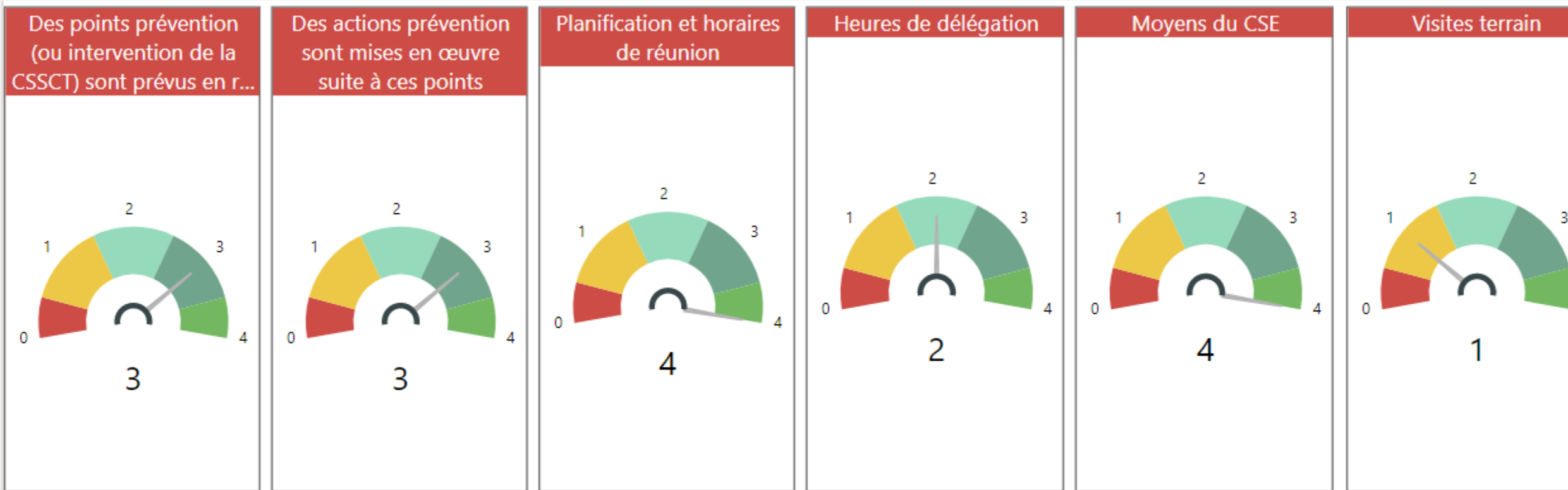


Exemple de résultats « généraux » de l'auto-diagnostic



Cette thématique est-elle maîtrisée dans votre CSE?
1 = Pas vraiment 2 = Partiellement 3 = En grande partie 4 = Tout à fait

Exemple de résultats « Organisation » de l'auto-diagnostic



Cette question est-elle maîtrisée dans votre CSE?

1 = Pas vraiment 2 = Partiellement 3 = En grande partie 4 = Tout à fait

Suites possibles à l'auto-diagnostic

- L'entreprise s'empare en autonomie des points faibles relevés en s'inspirant du plan d'action proposé par l'OPPBTP.
- L'entreprise sollicite l'OPPBTP pour accompagner le CSE dans la mise en œuvre du plan d'action issu de l'auto-diagnostic.
- Des pistes d'amélioration fréquentes :
 - Formation des membres de CSE (y compris le président) aux missions SSCT
 - Organiser des visites de lieux de travail méthodiques
 - Structurer des actions du CSE à partir des visites de lieux de travail
 - Communiquer sur le suivi et les résultats des actions auprès des salariés

Ressources OPPBTP en ligne pour les CSE/CSSCT



Dossiers thématiques

Focus prévention



Santé et sécurité au travail : le rôle du CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir un comité social et économique (CSE). Cette nouvelle instance remplace et fusionne, sous la forme d'une délégation unique du personnel (DUP), les délégués du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le comité d'entreprise (CE). Le CSE a notamment pour missions de veiller à la sécurité, la santé et aux conditions de travail des salariés.

Mis à jour le 30/04/2020

Focus prévention



Les 10 points clés à connaître sur le CSE

Le comité social et économique (CSE) a été mis en place dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020. Il devient désormais sous une même entité, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel (DP) et le comité d'entreprise (CE). La sécurité, la santé et les conditions de travail font donc partie de ses missions. Voici 10 points clés pour mieux connaître et comprendre les actions du CSE.

Mis à jour le 30/04/2020

PréventionBTP
En direct

Base de questions / réponses



Question-Réponse

8 août 2024

Les membres du comité social et économique (CSE) doivent-ils être formés ?

C'est un droit qui leur est reconnu pour exercer pleinement leurs missions, notamment sur les sujets de santé, sécurité et conditions ...

De l'information et de l'analyse juridique



Jurisprudence

16 novembre 2022

Pas de consultation obligatoire du CSE en cas de dispense de reclassement

L'employeur n'a pas l'obligation de consulter le Comité social et économique (CSE) quand l'avis d'incapacité d'origine non...



Droit de la prévention

1 juin 2022

Article 1er de l'arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès...

L'expertise à laquelle le comité social et économique peut recourir en application de l'article L. 2315-94 du code du travail a pour objet...

Partage d'expériences



Chantier

31 janvier 2023

Un jeu pour former les membres de CSE à l'analyse des causes d'un accident du travail

Une entreprise de réseaux a intégré dans la formation des membres de son CSE (Conseil social et économique) un jeu dont l'objectif est ...

Formation et information OPPBTP pour les CSE/CSST

La formation des membres de CSE



Formations

8 octobre 2025

Agir pour la Santé, Sécurité, Conditions de travail - membres de CSE/CSSCT

PRESENTIEL Les membres du CSE (Comité Social Economique) ou de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de travail)...

Les objectifs

Formation premier mandat - 5 jours

- Connaître les missions du CSE et de la CSSCT en matière de SSCT et de prévention, les moyens dont ils disposent
- Observer et analyser les situations de travail pour proposer des améliorations pertinentes
- Mener une enquête après accident, recueillir des témoignages et proposer des solutions de prévention
- Participer efficacement aux réunions du CSE ou de la CSSCT, argumenter une proposition et savoir communiquer pour accompagner le changement

Les objectifs

- Réactiver la connaissance des missions du CSE et de la CSSCT en matière de SSCT et de prévention, les moyens dont il dispose
- Observer et analyser les situations de travail pour proposer des améliorations pertinentes
- Tenir compte des modifications techniques et organisationnelles dans l'entreprise ou le BTP pour adapter les actions de prévention
- Améliorer la communication de l'instance et de ses membres

Lettre semestrielle des CSE



TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage « Quels outils? »

OUTILS DE L'AGENCE EU-OSHA Agence européenne de santé au travail

<https://osha.europa.eu/fr>



TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

« Quels outils? »

ACTIVITES

- Recueille et diffuse des informations dans le cadre de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) et des synthèses en matière de SST traitant de thèmes spécifiques, en vue de déterminer les priorités dans ce domaine
- Création d'outils pour une bonne gestion de la SST: évaluation interactive des risques en ligne (OiRA)
pour les petites et moyennes entreprises (42 secteurs d'activité sont couverts)
- Sensibilisation: campagnes bisannuelles «Lieux de travail sains» dans toute l'Europe et films d'animation «Napo»
- Anticiper le changement : les projets de prospective qui mettent en évidence et étudient les risques nouveaux
sur la sécurité et la santé au travail
- Partage des connaissances: l'encyclopédie collaborative en ligne OSHwiki, qui contient des informations précises et fiables en matière de SST
- Mise en réseau stratégique: partenariats avec les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs

TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

« Quels outils? »

Outils pour une bonne gestion de la SST :

évaluation interactive des risques en ligne (OiRA) pour les petites et moyennes entreprises

Outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) est un programme développé pour aider les micro et petites entreprises à effectuer des évaluations des risques.

OiRA est un logiciel en ligne qui permet aux entreprises de réaliser l'évaluation des risques professionnels de leur entreprise.

disponible gratuitement sur le web et conçu pour être simple et rapide à utiliser.

OiRA propose des outils sectoriels qui sont régulièrement mis à jour pour couvrir différents secteurs d'activité.

Les outils OiRA sont élaborés en partenariat avec des organismes de prévention et des acteurs du métier concerné, et ils sont utilisés pour aider les petites entreprises à mettre en œuvre des politiques de prévention des risques professionnels

<https://www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html>



OiRA Online L

Making Higher Education and
Institutions Safe & Healthy

7 November 2024, 10

TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

« Quels outils? »



Napo dans... violence au travail

Risques psychosociaux et stress

La violence au travail peut consister en des abus commis par des membres du public, notamment des clients, des patients, des utilisateurs de services ou des étudiants, à l'encontre d'une personne sur son lieu de travail.

Cela peut entraîner des dommages physiques, des violences verbales graves ou persistantes, ou des menaces qui peuvent avoir un effet grave sur la santé des travailleurs.

La violence liée au travail peut entraîner des blessures, du stress et des troubles de la santé mentale, une invalidité ou la mort.

Ce film de Napo sensibilise à l'importance de protéger les travailleurs contre la violence en mettant en œuvre les mesures préventives techniques, organisationnelles et personnelles nécessaires.

<https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-violence-work>



TABLE N° 3 : CSE travail de terrain et outillage

« Quels outils? »



Napo dans... Trop chaud pour travailler

Stress thermique



Film NAPO pour sensibiliser à l'impact du changement climatique sur l'environnement de travail et aux mesures qui peuvent être prises pour réduire les risques de stress thermique pour les travailleurs.

Les horaires de travail doivent être organisés de manière à éviter les moments où le soleil est le plus chaud.

<https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-too-hot-to-work>



TABLE N° 4 : Comment faire vivre le CSE à travers le dialogue social

- Jean François LABAQUERE, MEDEF et Isabelle Ricard, CFDT (Vice-Présidents du Comité régional prévention santé au travail)
- Anne Laure CLUZEL (DREETS Occitanie)
- Thierry CRIBAILLET, CPME et Président de l'ODDS 34
- Christophe LEFEVRE, CFTC et membre de l'ODDS 34
- Catherine LEVRAT-PINATEL (ARACT)



TABLE N° 4 : Comment faire vivre le CSE à travers le dialogue social

UN DERNIER QUIZZ



shutterstock.com · 2149590847

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



**PLAN
RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL**
Occitanie

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

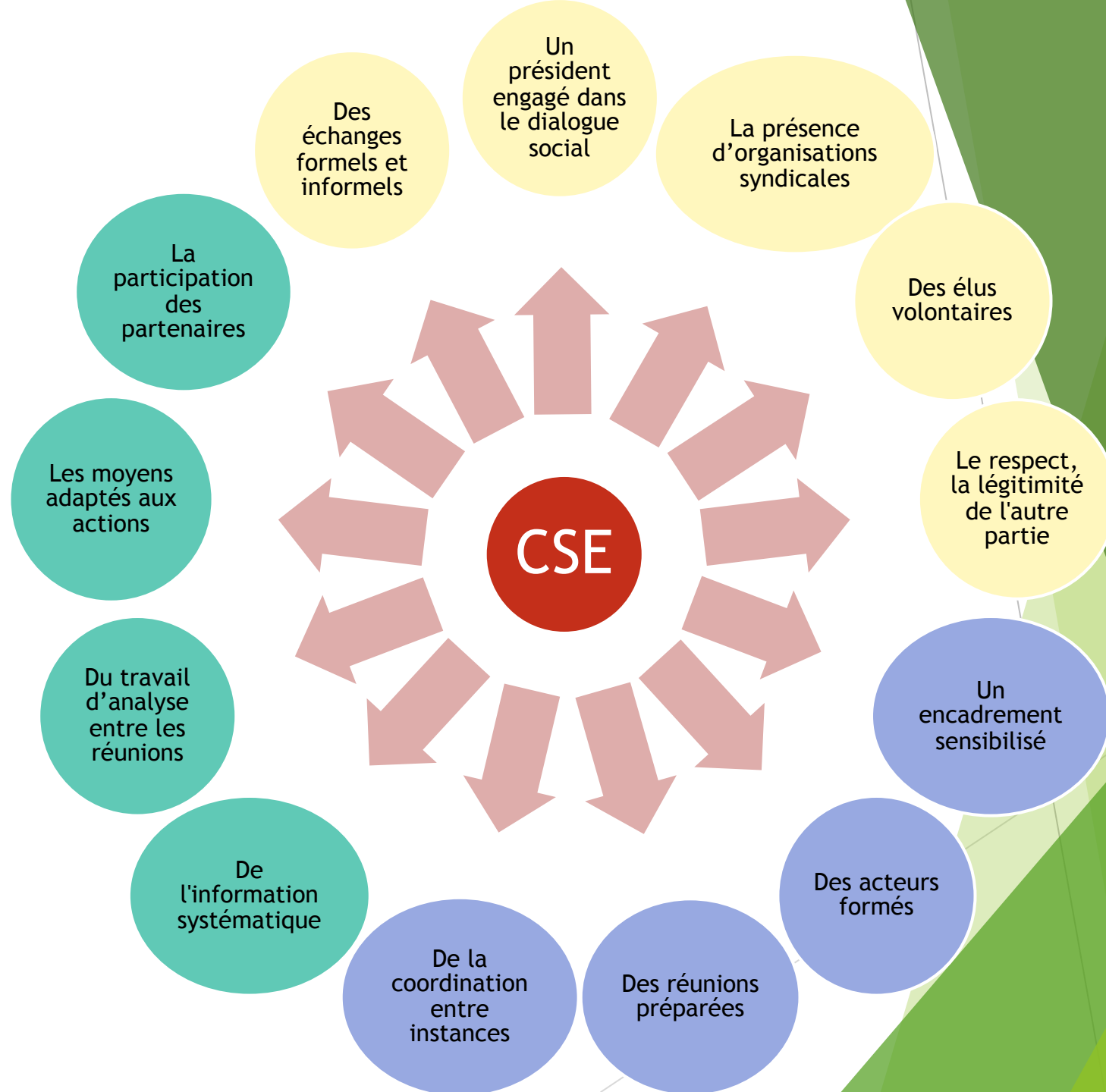
- **Identifier et mobiliser les ressources**
- **Favoriser le lien salariés/élus, dont :**
 - Retours sur les réunions
 - Outils de remontées des difficultés
- **Faciliter l'action, dont :**
 - Structuration et suivi des actions/décisions
 - Méthodes d'analyse des problèmes (sur le terrain)
 - Méthodes 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

 Du côté des relations

 Du côté du fonctionnement

 Du côté des sujets traités



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

**PLAN ÉCONOMIQUE
DESSEIN ÉCONOMIQUE**

Résultats par thème

Thème	Rôle du CSE	Fonctionnement du CSE	Actions du CSE	Compétences du CSE	Dialogue social au sein de la structure	Méthodes du CSE
Rôle du CSE	8					
Fonctionnement du CSE		3				
Actions du CSE			10			
Compétences du CSE				10		
Dialogue social au sein de la structure					8	
Méthodes du CSE						6

En dessous de 6, le thème est prioritaire

THEMES	SCORE
Rôle du CSE	8
Fonctionnement du CSE	3
Actions du CSE	10
Méthodes du CSE	6
Compétences du CSE	10
Dialogue social au sein de la structure	8

Comparez vos radars, entre représentants de l'employeur, représentants des salariés et éventuellement partenaires institutionnels.

Pour chaque thème, échangez sur :

- Les rubriques pour lesquelles il n'y a pas besoin de progresser,
- Les rubriques sur lesquelles il est nécessaire de progresser, tout le monde s'entend sur ce point, et vous savez comment faire,
- Les rubriques sur lesquelles il est nécessaire de progresser, tout le monde est d'accord, mais il est difficile d'identifier les actions à mettre en œuvre : aller dans l'onglet "ressources et acteurs mobilisables"
- Les rubriques sur lesquelles il y a des points de blocage ou de désaccord : aller dans l'onglet "ressources et acteurs mobilisables"

[illegible]

	2021	2022	2023
0	0	0	0
0	0	0	0

Visites & Inspections du CSE

[illegible]

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



Le kit pour outiller les acteurs du dialogue social en matière de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle :

- Une notice d'utilisation
- Des outils pour organiser une sensibilisation (modèle d'invitation, d'évaluation, plaquette de sensibilisation)
- Des outils pour animer une séance de sensibilisation (ingénierie d'animation, supports de présentation en plusieurs formats, outils pédagogiques)
- Des ressources complémentaires (un tableau reprenant tous les acteurs de la PDP, les leviers possibles à actionner dans le cadre du dialogue social, des ressources bibliographiques)

Les leviers du dialogue social pour agir sur la PDUP



PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR EN ENTREPRISE ?

Vieillesse de la population, augmentation des inaptitudes au travail, de l'absentéisme de longue durée mais aussi de courte durée et répété, le constat est unanime : les problèmes de santé des salariés est un sujet qui concerne aussi l'entreprise.

En effet, cela entraîne des bouleversements dans le fonctionnement de l'entreprise avec un impact sur sa performance : une organisation en mode dégradé, des remplacements difficiles, des pertes de compétences et ce dans un contexte d'allongement de la vie au travail alors que l'emploi des seniors doit se renforcer. Il est indispensable que les entreprises se mobilisent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en anticipant davantage les problèmes individuels par une démarche de prévention collective.

Depuis la réforme de la santé au travail en 2021, la prévention de la désinsertion professionnelle est devenue un des piliers de la santé au travail et les acteurs ressources s'organisent et se mobilisent pour aider les entreprises dans ce sens. La santé au travail est un objet du dialogue social et la PDP fait partie des attributions du Comité Social et Économique (CSE). Cela peut représenter également un sujet de négociation au titre de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), du handicap, de la pénibilité, des parcours professionnels.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité (maladies liées ou non au travail, situation de handicap) et pouvant entraîner une exclusion durable de l'emploi.

La PDP a pour objectif de repérer le plus en amont possible ce risque et de mettre en place des actions qui permettront de maintenir en emploi le salarié concerné ou de favoriser son retour à l'emploi. Ces dispositifs visent ainsi à limiter les conséquences de l'usure professionnelle et constituent plus largement un levier d'amélioration des conditions de travail, de motivation et d'inclusion des travailleurs.



QUELQUES CHIFFRES

42,5% de la population totale en Occitanie a 50 ans et plus (INSEE 2024)

13852 salariés déclarés incapables par les services de prévention et de santé au travail interprofessionnels en Occitanie (DSF 2022)

14,8% de la population active déclarant être en situation de handicap en France (INSEE 2022)

2,9 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap (INSEE 2022)

FICHE RETOUR D'EXPÉRIENCES DES STAGIAIRES « Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social »

Vous avez participé à une séance de sensibilisation sur le thème de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle. Merci de nous apporter votre retour d'expériences.

Nom – prénom :
Structure :
Mail :
Département :
Fonction (cochez) :
- représentant employeur ou d'organisation professionnelle d'employeurs : ☐
- représentant des salariés ou d'organisation syndicale de salariés : ☐

Les notions vues en formation vous ont-elles permis de faire évoluer votre pratique ? ☐ Oui ☐ Non ☐

Avez-vous mis en œuvre les idées établies sur votre feuille de route lors de la formation ? ☐ Oui ☐ Non ☐
Si oui, lesquelles ?

Mon action le mois suivant :
Mon action dans les 6 mois :
Mon action dans l'année :

QUESTIONS POUR FAIRE LE POINT DANS MON ENTREPRISE

FACE À DES SIGNAUX D'ALERTE...

	Oui	Non	Ne sait pas
régulièrement des arrêts de travail prolongés ou répétés ?	▲	■	●
absence de difficultés d'organisation du travail en raison de travail prolongé ou répétitif ?	▲	■	●
il est des difficultés à gérer la fatigue de salarié(s) ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
des tensions au sein des équipes du fait de la surcharge de travail liée à la présence de salarié(s) ayant des problèmes de santé ?	▲	■	●
ces dernières années, avez-vous constaté des licenciements pour problèmes de santé ?	▲	■	●

MENÉES EN DIRECTION DES SALARIÉS AYANT DES PROBLÈMES DE SANTÉ

	Oui	Non	Ne sait pas
des difficultés à identifier ces salariés ?	▲	■	●
Face à un problème de santé d'un salarié, savez-vous comment procéder ?	■	▲	●
Face à un problème de santé d'un salarié, savez-vous qui solliciter à l'extérieur de l'entreprise ?	■	▲	●
Avez-vous connaissance des aides pouvant être mobilisées pour maintenir dans l'emploi ces salariés ?	■	▲	●
L'entreprise a-t-elle mis en place une démarche volontaire de prévention et de maintien dans l'emploi ?	■	▲	●

Les travaux de
l'observatoire
départemental du dialogue
social de l'Hérault en
matière d'outillage des CSE

[RE] DONNER DU SENS AU
DIALOGUE SOCIAL

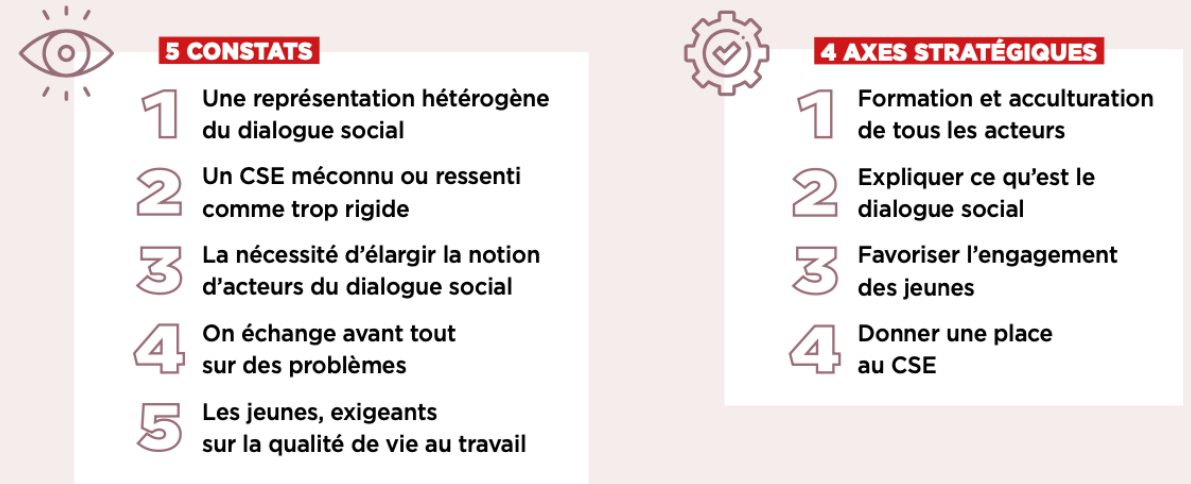


OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DU DIALOGUE SOCIAL DE L'HÉRAULT

Partir d'un diagnostic pour définir des priorités d'actions

→ Construire l'ODDS en termes de fonctionnement, de relations entre les membres et d'actions

- Un laboratoire d'idées organisé en 2018 pour mieux se connaître et construire la feuille de route de l'ODDS
- Une première action sous forme d'étude pour mieux comprendre les représentations des employeurs et des salariés en matière de dialogue social *



* Avec le soutien du FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

La construction d'outils en direction des CSE

- ➔ **La négociation sur le télétravail**
 - Réalisation d'un quiz et d'une charte
- ➔ **Organisation d'ateliers à destination des CSE**
- ➔ **La sensibilisation au dialogue social de jeunes en formation par des binômes paritaires issus de l'ODDS accompagnés de la DDETS-PP 34**
- ➔ **Un projet d'action collective sur le thème « Améliorer les processus de concertation et de négociation collective sur les conditions de travail dans les TPE-PME » ***

* Avec le soutien du FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail)

CHARTRE DÉPARTEMENTALE SUR LE TÉLÉTRAVAIL
Guide méthodologique proposé par les partenaires sociaux de l'ODDS de l'Hérault

Observatoire du Dialogue Social

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 »	« Je veux améliorer le fonctionnement et l'action du CSE »	« Je souhaite progresser sur la SSCT au sein du CSE »	« Je souhaite négocier un accord 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...	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.	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...	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...

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore
- Les entreprises ont des difficultés à recruter des salariés dans 44% des cas (en Occitanie, dans le bâtiment, l'industrie et les services dont la santé)
- 45% des cadres souhaitent changer de poste et/ou d'entreprise en 2021

Près de la moitié des salariés déclare souhaiter travailler en mode hybride

- 50% des salariés expriment un sentiment de fatigue accrue; une sur-connexion pour 64% d'entre eux

93% des directions de ressources humaines estiment qu'une refonte des pratiques managériales sera nécessaire pour le travail de demain

37% des salariés estiment que les relations au travail se sont dégradées en 2021

Agir ensemble pour le maintien en emploi

VOUS ÊTES DIRIGEANTS OU REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

VOUS SOUHAITEZ :

- Réaliser et maintenir les salariés durablement en emploi
- Préserver les compétences essentielles à l'activité de l'entreprise
- Traiter des indicateurs d'alerte sur la santé et les conditions de travail des salariés (absentéisme, inaptitudes...) et mettre en place des actions de prévention
- Favoriser la concertation et la négociation collective sur la prévention de la désinsertion professionnelle

REJOIGNEZ LE NOUVEAU PROJET initié par l'Observatoire Départemental du Dialogue Social de l'Hérault (ODDS 34) !

UNE PARTICIPATION CONJOINTE

Une participation conjointe de représentants employeurs et de représentants salariés (plus du CSE ou salariés représentants métier) afin de développer la concertation sur le travail, le maintien en emploi et ainsi favoriser un dialogue social de qualité.

UN DISPOSITIF ÉTALÉ SUR 1 AN ALTERNANT :

- Des temps d'accompagnement intra-entreprise afin de réaliser un état des lieux et faciliter la mise en place de nouvelles actions adaptées au contexte et aux enjeux de l'entreprise.
- Des temps collectifs inter-entreprises afin de favoriser les échanges de pratiques, la coopération et les expérimentations.

UN ACCOMPAGNEMENT BASÉ SUR :

- Les situations rencontrées par les entreprises
- Des apports théoriques et méthodologiques
- Des retours d'expérience
- L'élaboration de plans d'actions

CONTACTS

Nathalie LAPACE
nathalie.lapace@odds34.com
Sabrina LEBLANC
sabrina.leblanc@odds34.com

MODALITÉS PRATIQUES

- Un groupe de 5 structures (de moins de 300 salariés)
- La participation d'un binôme par entreprise : représentant de l'employeur & représentant des salariés (plus du CSE ou salariés)
- Un accompagnement de 4,5 jours sur 1 année (5 temps intra-entreprise et 4 ateliers collectifs)
- Période : Avril 2024 à Mars 2025 (coordonnée par l'observatoire)
- Lieu : Au sein de l'entreprise & Montpellier et alentours pour les ateliers collectifs
- Accompagnement financé par le FACT (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail)

*** L'ODDS 34**
Créé en 2018, il est composé des représentants des associations syndicales et professionnelles les plus représentatives du département. Il a pour objectif la promotion d'un dialogue social de qualité dans les entreprises.

Quelques données sur la négociation collective

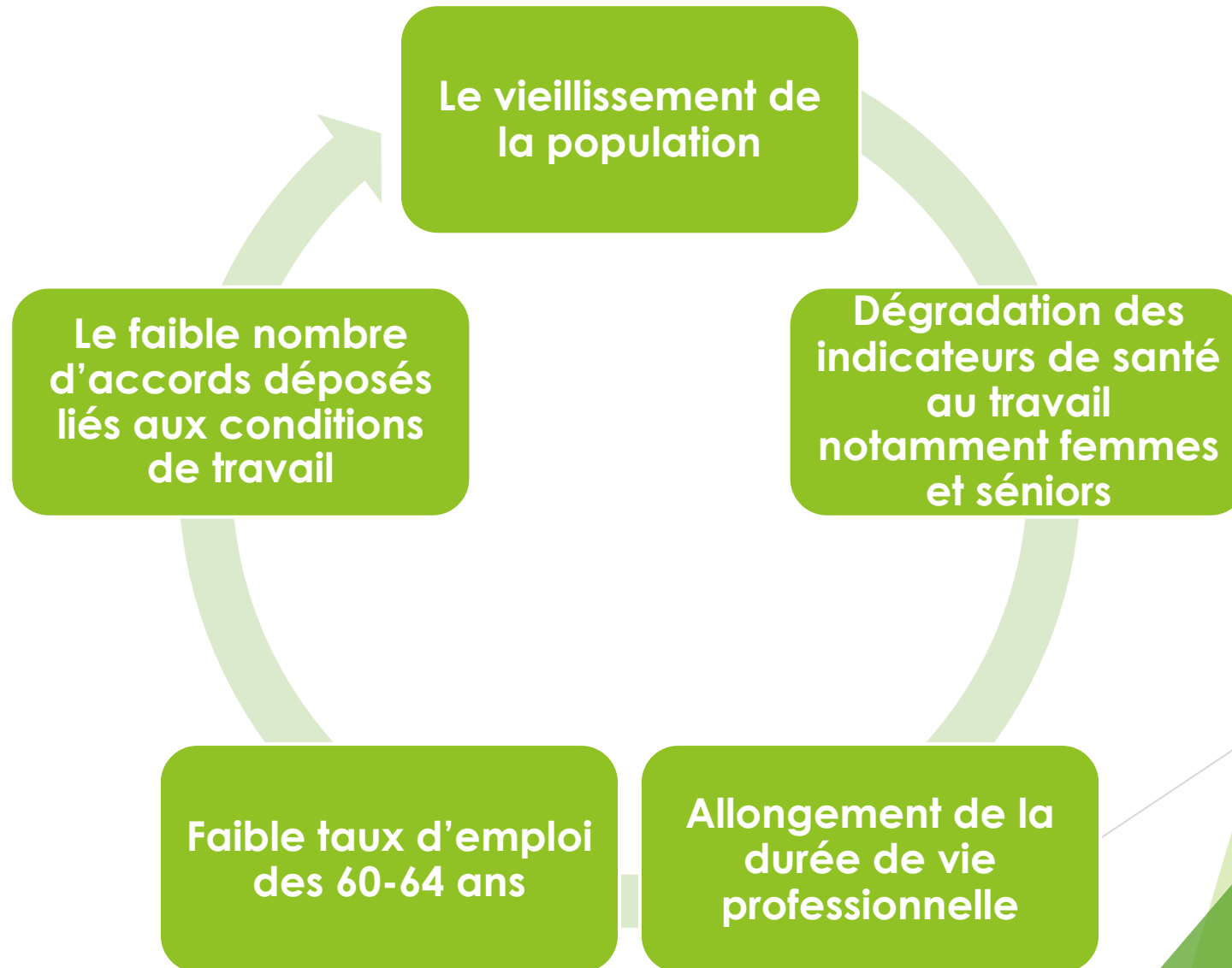
Au niveau des entreprises - Hérault

Constat

Une évolution lente du nombre d'accords déposés.

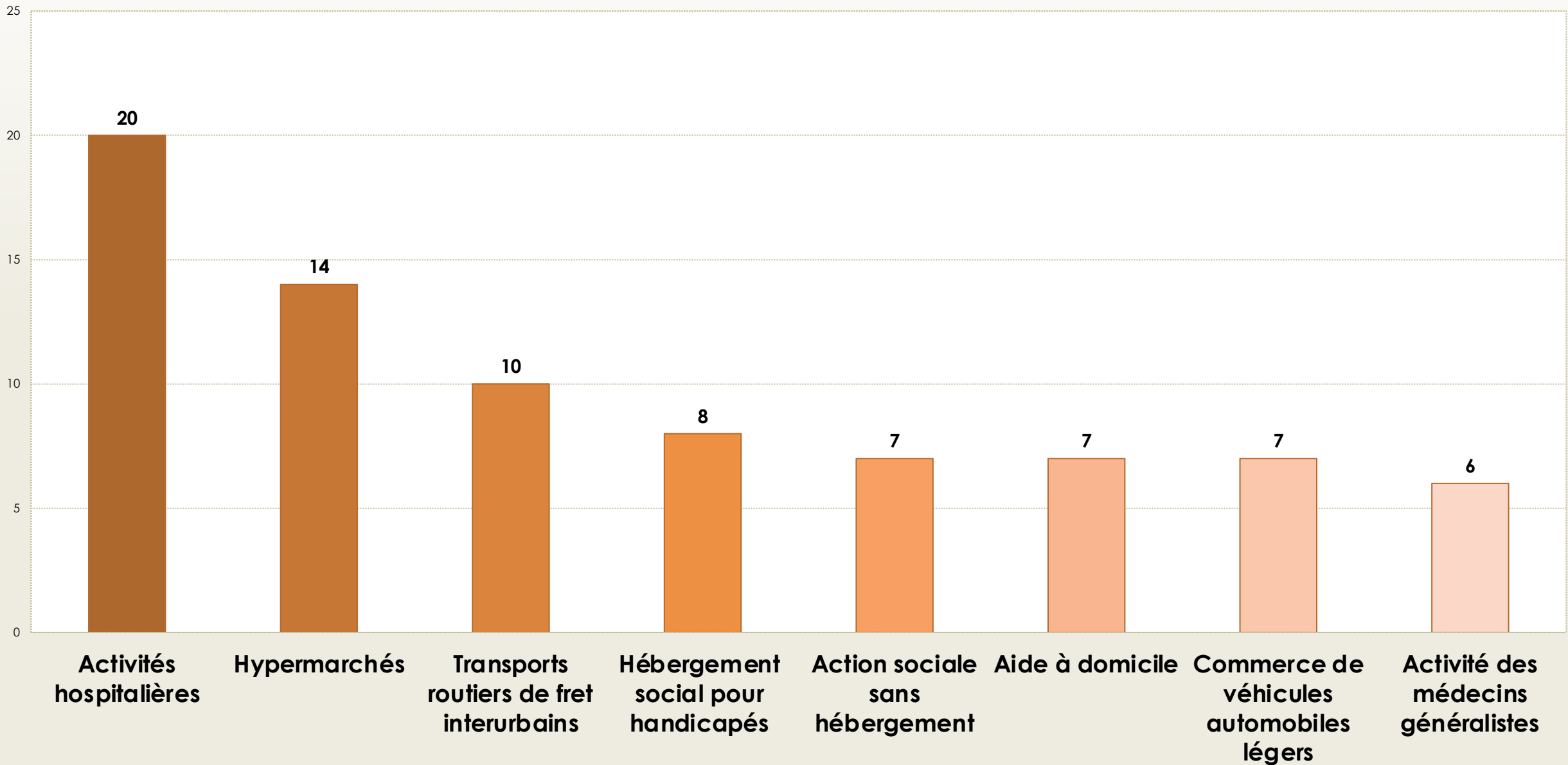
	Toutes entreprises			Dont entreprises de moins de 50 salariés		
	2023 provisoire	2023 définitif	2024 provisoire	2023 provisoire	2023 définitif	2024 provisoire
Accords collectifs	1 056	1 185	1 172	498	527	510
Accords	850	950	902	391	412	399
Avenants	206	235	270	107	115	111
Autres textes	403	455	399	275	313	220
dont :						
Plans d'action et décisions unilatérales de l'employeur	287	321	278	213	240	156
Dénonciations d'un accord	27	29	45	24	26	28
Désaccords (procès verbal)	34	37	31	3	3	5
Adhésions	9	10	31	7	8	22
Total des textes déposés	1 459	1 640	1 571	773	840	730

Pourquoi l'ODDS 34 s'est emparé du sujet lié à la concertation et négociation collective sur les conditions de travail ?



SECTEUR D'ACTIVITE DES ENTREPRISES AYANT LE PLUS DEPOSE DE TEXTES

sur le périmètre de l'analyse (266 textes analysés)



Des populations spécifiquement accompagnées

Dispositions	Télétravail - Modalités spécifiques	Aménagement du temps de Travail	Jours d'absences autorisés payés	Aménagement du poste de travail	Dons de jours entre salariés
Travailleurs en situation de Handicap	✓	✓	✓	✓	✓
Aidants Familiaux	✓	✓	✓		
Femmes enceintes / Parentalité	✓	✓	✓		
Travailleurs de nuit		✓		✓	
Seniors		✓		✓	

**Etat des lieux
partagé**

```
graph TD; A[Etat des lieux partagé] --> F((Les leviers de la concertation sur la SSCT)); B[Formation des acteurs] --> F; C[Articulation dialogue social et professionnel] --> F; D[Mobilisation de ressources internes et externes] --> F; E[Identification d'enjeux et intérêts communs] --> F; G[Reconnaissance des rôles et places de chacun] --> F;
```

Formation des acteurs

**Reconnaissance des
rôles et places de
chacun**

**Articulation dialogue
social et professionnel**

**Identification d'enjeux
et intérêts communs**

**Les leviers de la
concertation sur la
SSCT**

**Mobilisation de
ressources internes et
externes**

Matinale

« Pourquoi dialoguer sur les conditions de travail ? »



Les partenaires sociaux au sein de l'Observatoire d'Analyse et d'Appui au Dialogue Social et la Négociation de l'Hérault (ODDS 34), ont initié en 2024 un projet départemental relatif aux pratiques de négociation et de concertation sur les conditions de travail et la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans les entreprises de moins de 250 salariés du département. Cette matinale a pour objectif de vous rendre compte des travaux et vous présenter les outils développés

> **VOUS ETES DIRIGEANTS, ELUS DU CSE ou DELEGUES SYNDICAUX d'une entreprise de l'Hérault**

L'ODDS 34 vous invite à une matinale

Le mercredi 10 décembre 2025 de 9h00 à 11h00

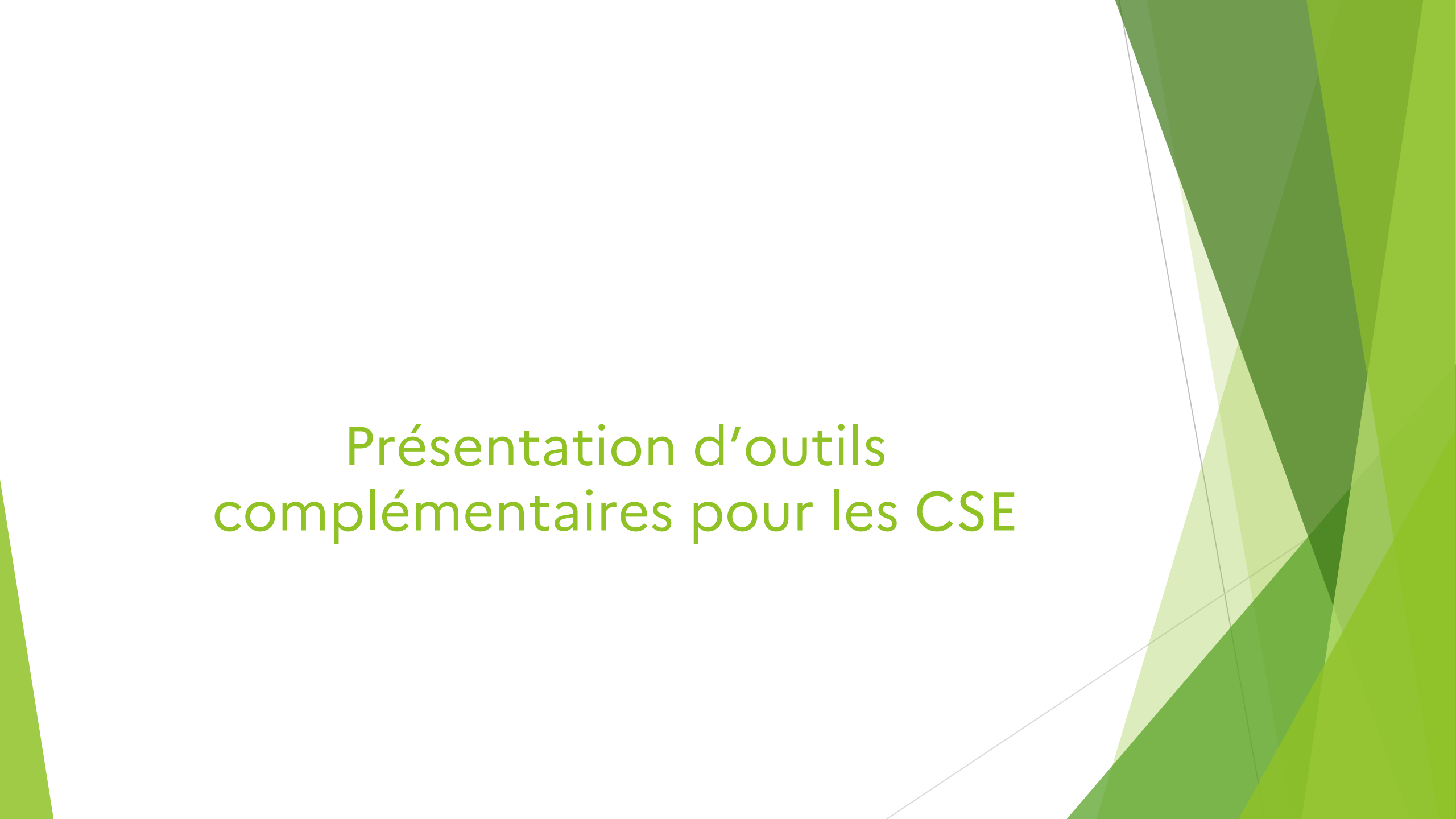
En visio-conférence

Programme des échanges

- Introduction de la matinale par l'ODDS 34 et la DDETS 34
- Témoignages des entreprises ayant contribué au projet
- Enseignements issus des travaux
- Présentation et réflexions autour des outils créés

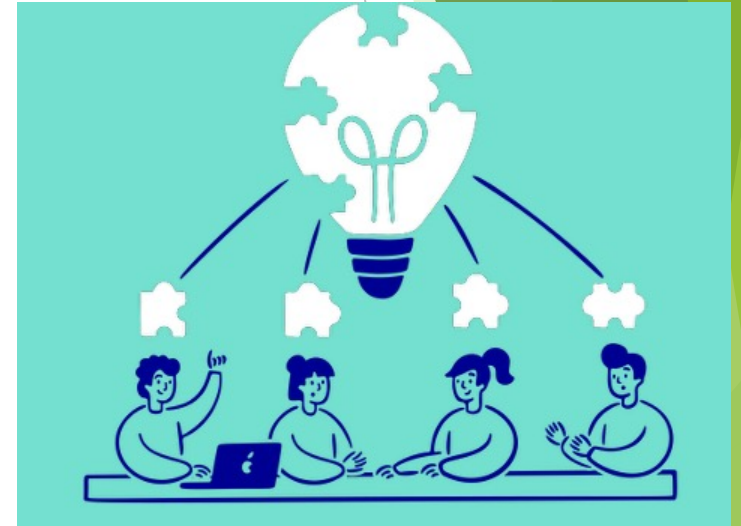
> **INSCRIPTION**



The background features abstract, overlapping green geometric shapes, primarily triangles and polygons, in various shades of green, creating a modern and dynamic visual effect.

Présentation d'outils complémentaires pour les CSE

espace-odds.fr : de
nombreuses ressources
pour les CSE

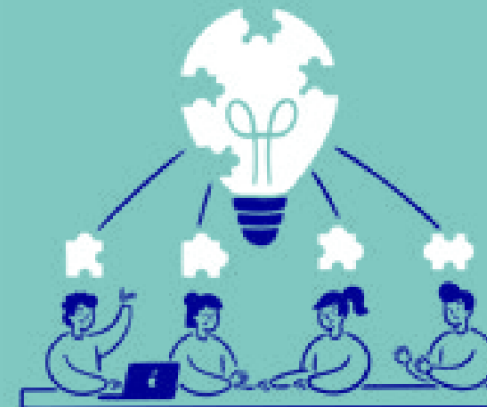


Point de départ du
projet : l'expression de
besoins d'ODDS

espace-odds.fr



**UN SITE WEB POUR FAVORISER
LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE
ET DANS LES TERRITOIRES**



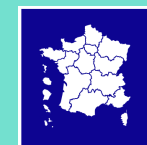
RETROUVEZ :

- ☒ **DES ACTUALITÉS,**
- ☒ **DES OUTILS ET PUBLICATIONS,**
- ☒ **DES DONNÉES SUR LES
DYNAMIQUES DE DIALOGUE
SOCIAL TERRITORIALES.**

✓ Les objectifs de l'espace ressources ODDS :

- Mutualiser, promouvoir les actions et outils réalisés par les ODDS et faciliter leur mise à disposition auprès des acteurs du dialogue social dans les entreprises
- Soutenir la communication entre observatoires
- Favoriser la dynamique et le travail partenarial au sein des territoires sur le champ du dialogue social, en articulation avec les autres instances du dialogue social territorial
- Diffuser des ressources sur le dialogue social, utiles aux ODDS et à leurs cibles

**Chaque ODDS a
sa propre page**



SOMMAIRE

Partie 1 **PLANIFIER**

- Partie 2
- PRÉPARER**

- Partie 3
- ÉCHANGER & DÉCIDER**

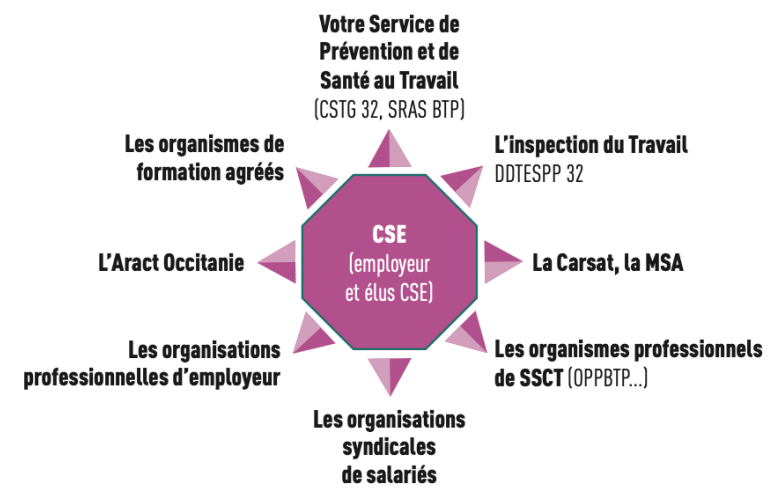
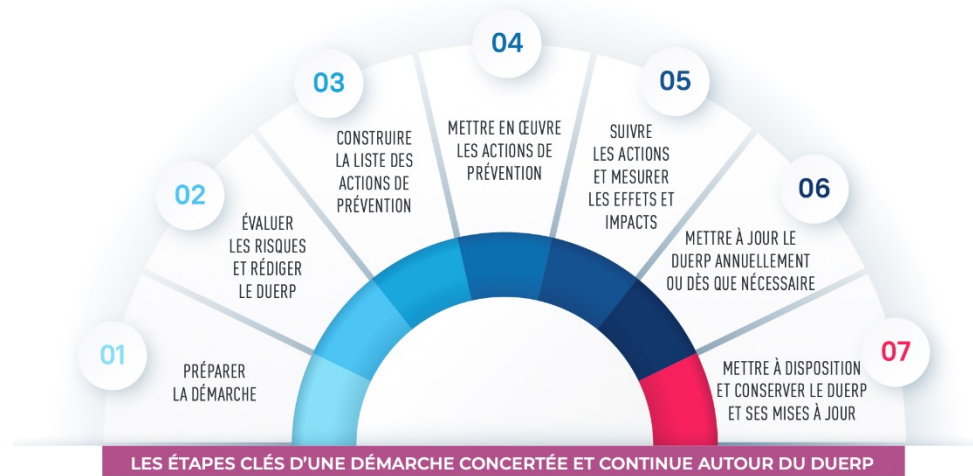
- Partie 4
- SUIVRE & VALORISER**

- 
- Observatoire Départemental
du Dialogue Social du Gers

POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

[illegible]

Exemple du GERS : Guide : « Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels un outil de concertation et de dialogue »

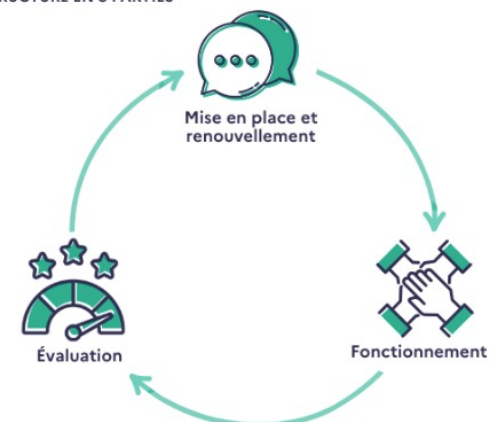


	L'ACTION DE L'EMPLOYEUR	L'ACTION DES ÉLUS AU CSE
PRÉPARER LA DÉMARCHE	- Déterminer la méthode et les moyens. - Construire une démarche participative et pluridisciplinaire en associant le CSE et les salariés. - Rassembler les données existantes.	- Définir collectivement et en amont la contribution des RP et de chacun des acteurs (groupe de pilotage, point d'étape en réunion, mise à disposition de données par le médecin du travail) et les moyens nécessaires (temps, formation). - Définir les modalités de la participation des salariés. - Prendre en compte dans les données existantes, les travaux de diagnostic et d'analyse des RP, notamment sur les conditions d'exposition aux risques des salariés. - Effectuer des visites sur le terrain
ÉVALUER LES RISQUES & RÉDIGER LE DUERP	- Définir les unités de travail : des zones où l'exposition aux risques est similaire (métiers, secteurs de l'entreprise...). - Analyser les risques professionnels physiques mais aussi psychosociaux ou liés à des réorganisations en association avec les élus du CSE. - Définir les critères d'évaluation des risques professionnels (ex : fréquence et durée d'exposition, gravité, niveau de maîtrise...) en lien avec le CSE. - Procéder à l'évaluation des risques professionnels. - Formaliser le DUERP. - Consulter le CSE sur le DUERP.	- Vérifier que les unités de travail définies prennent en compte tous les salariés et toutes les activités. - Contribuer à l'analyse des risques des différentes unités de travail (physiques, chimiques, psycho-sociaux, organisationnels...) par des analyses terrain, notamment sur des activités ou des populations identifiées comme sensibles lors de l'état des lieux. - S'assurer de la cohérence des critères d'évaluation des risques (fréquence/durée, gravité, niveau de maîtrise ...) et de leur priorisation. - Donner son avis en réunion sur le DUERP élaboré.
CONSTRUIRE LA LISTE DES ACTIONS DE PRÉVENTION	- Définir les priorités d'actions. - Formaliser la liste des actions de prévention, ses conditions d'exécution, les indicateurs de résultat SSCT et l'estimation de son coût. - Présenter la liste des actions résultant de l'évaluation des risques au CSE. - Déterminer le calendrier de mise en œuvre des actions.	- Mettre en débat les priorités définies, les lier aux préoccupations des salariés et aux projets actuels et futurs de l'entreprise. - Mettre en débat la liste des actions : la nature des actions, les indicateurs de résultat, les modalités de recherche de solutions (groupe de travail, aide externe), sa faisabilité (conditions d'exécution, référent, estimation des coûts...), son calendrier.
METTRE EN ŒUVRE LES ACTIONS DE PRÉVENTION	- Rechercher les meilleurs compromis en termes de solutions. - Assurer la mise en œuvre des actions définies.	- Réfléchir à la contribution du CSE à la mise en œuvre des actions (analyse complémentaire, sollicitation du médecin du travail, mobilisation d'une ressource complémentaire). - Proposer et contribuer à un point régulier sur la réalisation des actions et les difficultés rencontrées pour trouver au sein du CSE des solutions.

Un kit pour les CSE proposé par l'Anact



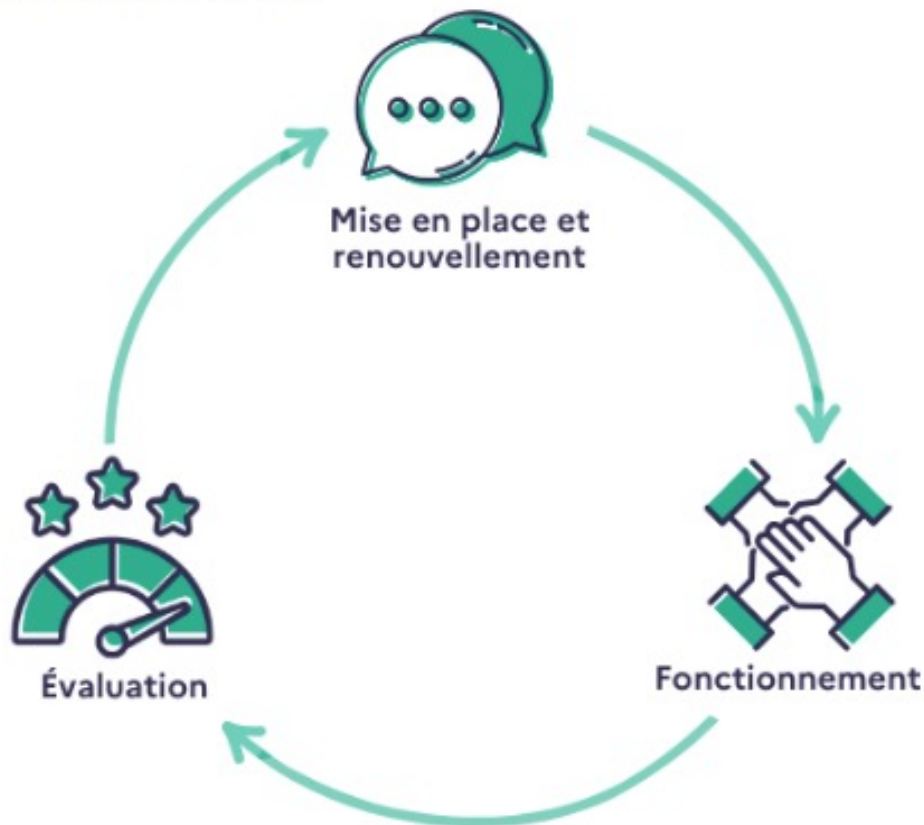
▼ UN KIT STRUCTURÉ EN 3 PARTIES



Présentation du KIT

« Faire du comité social et économique un levier d'amélioration des conditions de travail »

▼ UN KIT STRUCTURÉ EN 3 PARTIES



Chaque partie comprend :

- Conditions de réussite
- Outils
- Pratiques d'entreprise
- Ressources pour aller plus loin

[Accéder au kit](#)

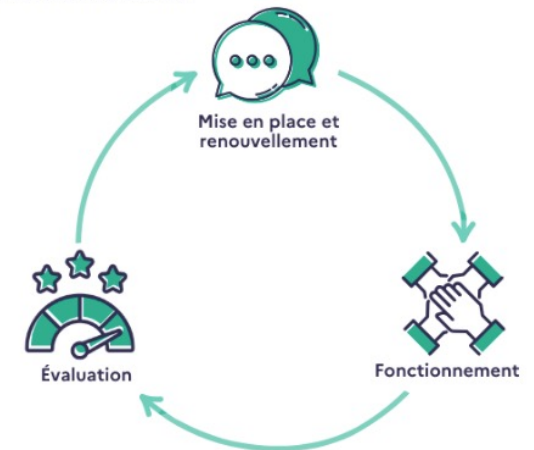
Présentation du KIT

« Faire du comité social et économique un levier d'amélioration des conditions de travail »

Un kit structuré en 3 parties pour permettre aux élus d'identifier des pistes d'actions, quelque soit leur stade d'avancement :

- **Mise en place et renouvellement du CSE**
 - > Partager les représentations de chacun sur le dialogue social
 - > Organiser les élections du CSE
 - > Communiquer sur le CSE
- **Fonctionnement du CSE**
 - > Former les membres du CSE
 - > Travailler ensemble au sein du CSE
 - > Traiter les questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)
 - > Négocier en intégrant les questions de conditions de travail
- **Evaluation des actions du CSE**
 - > Rendre compte de l'action du CSE
 - > Réaliser un bilan du fonctionnement de l'instance

▼ UN KIT STRUCTURÉ EN 3 PARTIES



ARESO : un outil pour travailler les relations



APPUI AUX
RELATIONS
SOCIALES



La vocation d'Areso : construire un dialogue constructif et durable



- Améliorer la qualité des relations sociales
- Renforcer la capacité à parler du travail
- Favoriser l'écoute et l'expression de points de vue dans un climat de confiance et de reconnaissance mutuelle

UN PREALABLE pour pouvoir ensuite régler les problèmes de toutes natures auxquels les acteurs de l'entreprise peuvent être confrontés.



En cas de dysfonctionnement des IRP
(difficulté à travailler ; sortie de grève ...)



En cas de relations de travail dégradées
(relations collectives difficiles ;
rupture du lien de confiance...)



Format Dialogue : un outil pour se former ensemble



**Format
Dialogue**

LES FORMATIONS
COMMUNES AU
DIALOGUE SOCIAL



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

intefp

Vous former ensemble à de nouvelles pratiques de dialogue social

Format Dialogue et L'INTEFP

DÉCOUVRIR



DÉCOUVREZ NOS SERVICES ADAPTÉS À VOTRE PROFIL

INSTANCE PARITAIRE

EMPLOYEUR

SALARIE

Développer une culture du dialogue et de la négociation

- » Les formations communes ont vocation à favoriser le développement d'une culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social.
- » En partageant le même niveau d'information et de contenu de formation, à égalité, les formations communes contribuent à un nouvel équilibre entre les parties.
- » Elles participent aussi de la reconnaissance des acteurs et de leurs prérogatives, en valorisant l'engagement et les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un mandat.

LE MOT DE LA FIN

- ▶ LE CSE a un rôle clé à jouer en entreprise
- ▶ Le CSE a un rôle essentiel en prévention primaire (DUERP, visites des locaux)
- ▶ Le CSE peut être accompagné, outillé
- ▶ La formation de membres du CSE est un enjeu essentiel en plus d'être obligatoire