

Formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) des entreprises de moins de 50 salarié·es

UNE FORMATION essentielle en **5 jours** où chaque journée est conçue pour guider les stagiaires vers une compréhension approfondie et une maîtrise opérationnelle des responsabilités en matière de SSCT :

- 1** La première journée de formation initie les participant·es aux **acteur·ices essentiel·les de la SSCT**. Après une introduction aux objectifs de la formation et un auto-positionnement, les stagiaires découvrent la place du CSE parmi les acteur·ices de la SSCT, les droits et devoirs des travailleur·euses, ainsi que les obligations de l'employeur en matière de sécurité. Le rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail est également couvert. Des exercices pratiques d'analyse et des études de cas permettent aux participant·es de mieux comprendre l'organisation et la coordination des actions de prévention.
- 2** La deuxième journée est dédiée à **l'analyse des risques et à la démarche de prévention**. Les participant·es apprennent à distinguer les notions de danger, de risque et de dommage, et à les relier aux accidents de travail, maladies professionnelles, et aux fautes inexcusables de l'employeur. Des exercices pratiques, comme la « *chasse aux risques* », les familiarisent avec les 9 principes généraux de prévention, ainsi qu'avec les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.
- 3** La troisième journée approfondit **le rôle du CSE en matière de SSCT**, en mettant l'accent sur les prérogatives spécifiques des CSE des entreprises de moins de 50 salarié·es. Le cadre légal de la santé au travail, les modalités des visites d'inspection, et les procédures d'enquête suite à un accident sont abordés en profondeur. Les participant·es s'entraînent à organiser des visites, rédiger des rapports d'enquête, et analyser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Des exercices pratiques permettent d'interpréter des indicateurs de sinistralité pour prioriser les actions de prévention.
- 4** La quatrième journée se concentre sur **les moyens d'action du CSE**, notamment les droits d'alerte et le recours à des experts en SSCT. Une analyse SWOT aide les participants à identifier les leviers d'action du CSE et à élaborer un plan de prévention. Un atelier de travail collectif permet également de définir des actions de prévention concrètes et de développer des stratégies pour optimiser le dialogue social au sein de l'entreprise.
- 5** La cinquième journée de formation est consacrée à des **applications pratiques** et à l'**élaboration de plans d'action** contre les **risques psychosociaux** et les **risques physiques**. À travers des études de cas, les participant·es mettent en œuvre les connaissances acquises, en abordant des situations spécifiques comme la gestion du stress au travail ou la prévention des chutes. Ils élaborent un plan d'action concret pour améliorer les conditions de travail et échangent sur les perspectives d'amélioration. La formation se clôture par une évaluation collective et la remise des attestations de stage.

OBJECTIFS GLOBAUX DE LA FORMATION :

- 🎯 **Maîtriser les fondamentaux de la santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)**
Comprendre les notions essentielles de la SSCT est primordial pour prévenir les accidents et améliorer le bien-être au travail. Cette formation fournit aux élus CSE, notamment aux membres de la commission SSCT (CSSCT), les bases pour identifier les risques et agir efficacement, contribuant à un environnement de travail sécurisé et respectueux des droits des travailleur·euses.
- 🎯 **Distinguer les rôles, missions et moyens du CSE**
Les responsabilités en matière de SSCT varient entre le CSE et la CSSCT. Apprenez à différencier leurs missions respectives et leurs moyens d'action pour être des acteur·ices crédibles et efficaces de la prévention.
- 🎯 **Prévenir et gérer les situations à risques**
Prévoir les risques et réagir face aux incidents est essentiel pour protéger les travailleur·euses. Les stagiaires apprendront les étapes de l'analyse des risques et les procédures d'intervention, leur permettant d'anticiper les dangers, de mettre en place des mesures de prévention et d'agir en cas d'urgence.
- 🎯 **Acquérir une expertise en analyse des conditions de travail et évaluation des risques**
Développez des compétences pour évaluer les conditions de travail et identifier les facteurs de risques. Cette formation offre des outils pratiques pour mener des inspections, des enquêtes et des évaluations de risques afin d'assurer des améliorations continues de la sécurité dans l'entreprise.
- 🎯 **Devenir un·e acteur·ice-clé de la prévention des risques et de la communication avec les salarié·es**
Les élus CSE sont les interlocuteurs privilégiés pour les questions de SSCT. Ce module vise à renforcer leurs compétences en communication, écoute active et négociation pour faciliter le dialogue avec les salarié·es et l'employeur, garantissant un engagement durable en matière de prévention des risques.

L'article L. 2315-18 du Code du travail dispose :

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2315-22-1, le financement de la formation prévue au premier alinéa du présent article est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. »

À SAVOIR

La formation est de droit et ne peut donc pas être refusée par l'employeur – sauf avis conforme du CSE*. Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur ; il ne peut donc être déduit des heures de délégations (art. L. 2315-16, L. 2145-6 et L. 2145-10 C. trav.) ; le financement de la formation est pris en charge par l'employeur (art. L. 2315-18 C. trav.). La formation doit être renouvelée lorsque les élu·es

ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non (art. L. 2315-17 C. trav.).

* Contrairement à l'avis *consultatif*, l'avis *conforme* est celui que l'employeur est obligé de suivre. Le congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (art. L. 2145-11 C. trav.) Le refus du congé par l'employeur est motivé.

Public

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre la formation et le formateur met un point d'honneur à rendre son propos et ses activités à la portée de tout·e

personne motivée, y compris les débutant·es. La formation est de droit pour les élu·es tant titulaires que suppléant·es.

Atouts de la formation

Animée par ancien délégué du personnel, diplômé du master 2 de Droit social de l'Université Paris-Ouest Nanterre-La Défense, la formation s'ancre dans l'activité réelle des CSE tout en présentant une information fiable aux élu·es. Chaque séquence pédagogique fait interagir les stagiaires et se termine par une mise en situation concrète, si bien que les élu·es acquièrent, à la fin de chaque séquence, un nouveau savoir-faire utile à la défense des intérêts des

salarié·es. Dans le cadre de la formation, sont en outre partagés des modèles de documents qui rendent les élu·es autonomes et efficaces dans l'exercice de leur mandat, tout en sachant faire appel au bon partenaire le moment venu. Les conseils du formateur sont personnalisés en fonction des besoins du CSE et adaptés à la convention collective de branche applicable.

Supports pédagogiques

En amont du stage, le formateur adresse aux élu·es un Vade-mecum sur le rôle, les moyens et la gestion du CSE, contenant les règles les plus importantes, les principaux articles du Code du travail et la jurisprudence la plus utile à l'exercice du mandat. Pendant le stage, le formateur s'appuie sur des diapositives simples, claires et synthétiques, contenant

les mots-clefs, des schémas et des illustrations, ainsi que sur un livret d'activités de 8 pages, rempli par équipes, puis mis en commun. L'ensemble des documents est remis aux stagiaires à l'issue du stage, y compris les modèles d'ordre du jour, de procès-verbal de séance, de livre-journal, de calendrier social et le squelette de règlement intérieur.

Évaluations

À tout moment, les élu·es peuvent adresser une requête au formateur. À la fin du stage, les élu·es remplissent un questionnaire comportant 10 questions courtes visant à évaluer leur satisfaction à chaud. 6 mois après le stage, un questionnaire de satisfaction à froid est adressé aux stagiaires, ainsi qu'un questionnaire auto-correctif sur l'exercice du mandat

d'élu·e. Les élu·es sont évalué·es collectivement et individuellement à la fin de chaque séquence pédagogique à la faveur de quizz et surtout de mises en situation professionnelles. À la fin du stage, une attestation de suivi avec succès est remise à chaque participant·e.

Lieu de la formation

La formation se déroule dans les locaux du CSE ou dans une salle de formation louée à la journée, en fonction des impératifs des stagiaires. La formation dans les

locaux de l'entreprise, qui permet de s'immerger dans la prévention en menant des inspections *in situ*, sera privilégiée.

Programme

1 <h3>Les acteur·ices de la santé au travail</h3>	§ 1-1 Le CSE quels droits & devoirs pour les élu·es ?
	§ 1-2 La personne au travail : quels droits & devoirs pour les salarié·es ?
	§ 1-3 L'employeur & l'étendue de l'obligation de sécurité des chef·es d'entreprise
	§ 1-4 La médecine du travail & le service de prévention et de santé au travail (SPST)
	§ 1-5 Les acteur·ices externes à l'entreprise : inspection du travail, Sécurité sociale, INRS, ANACT, ARACT & organismes de contrôle
2 <h3>La démarche de prévention & l'analyse des risques</h3>	§ 2-1 L'équation de la prévention ; les notions de DANGER, RISQUE & DOMMAGE
	§ 2-2 Les 9 principes généraux de prévention & les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire
	§ 2-3 Les accidents de trajet, les accidents de travail, les maladies professionnelles et la faute inexcusable de l'employeur : quelle prise en charge pour les salarié·es ? quelles conséquences pour l'employeur ?
	§ 2-4 Les risques physiques & mécaniques
	§ 2-5 Les risques environnementaux & technologiques
	§ 2-6 Les risques psychosociaux & comportementaux
3 <h3>Les rôles spécifiques du CSE en matière de santé-sécurité au travail</h3>	§ 3-1 Le cadre légal de la santé au travail & la présentation des réclamations individuelles et collectives des salarié·es
	§ 3-2 Le temps de travail & la consultation du CSE sur l'ordre des départs en congés payés
	§ 3-3 Les visites médicales & la consultation du CSE après un avis d'inaptitude de la médecine du travail
	§ 3-4 Les visites d'inspection du CSE
	§ 3-5 Le rôle du CSE dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
	§ 3-6 L'enquête après un accident du travail (AT) : de l'analyse des faits à l'élaboration de l'arbre des causes
4 <h3>Les moyens d'action du CSE afin d'améliorer la prévention dans l'entreprise</h3>	§ 4-1 Le calendrier social, la préparation des séances & le déroulement des séances plénières du CSE
	§ 4-2 Le registre des réclamations individuelles & collectives
	§ 4-3 Les 3 droits d'alerte du CSE des entreprises de moins de 50 salarié·es & l'articulation DROIT D'ALERTE–DROIT DE RETAIT
	§ 4-4 Analyse SWOT sur la bonne marche du CSE & la culture d'entreprise en matière de prévention des risques
	§ 4-5 Passer à l'action : concevoir un plan d'action SSCT
5 <h3>Journée de synthèse : cas pratiques sur les risques physiques & psychosociaux ; plan d'action du CSE</h3>	§ 5-1 Comment poser les premières pierres d'un plan d'action de réduction des RPS : le cas « Camille, le stress au travail » (vidéo INRS)
	§ 5-2 Comment prévenir le risque de chute de plain-pied : le cas « Petites chutes et conséquences » (vidéo INRS)
	§ 5-3 Plan d'action des élu·es pour améliorer la santé, la sécurité & les conditions de travail dans l'entreprise
	§ 5-4 Conclusion et évaluations de la formation

💡 Vous êtes élu·e du CSE ou représentant·e de proximité ?

Vous aspirez à mieux défendre les salarié·es, gérer vos obligations ou monter en compétence ?
➡️ AB CSE vous accompagne avec des formations conçues pour répondre aux réalités du mandat.

- 💡 Formations à la carte ou sur mesure, animées par un formateur agréé, ancien élu du personnel & doté d'une solide expérience du terrain.
- 📌 À la carte ou sur mesure, nos formations s'ajustent à vos besoins :

**Pour accéder à la fiche-programme :
cliquez sur l'intitulé de la formation**

➤	Formation initiale en santé, sécurité & conditions de travail (article L. 2315-18 du Code du travail)	5 jours minimum
➤	Formation économique & sociale du CSE : enjeux pratiques & stratégiques (article L. 2315-63 du Code du travail)	5 jours maximum
➤	Maîtriser le rôle & le fonctionnement du CSE : l'essentiel du mandat des élu·es des entreprises de 50 salarié·es et plus	2 jours
➤	Bases de la gestion comptable & financière de l'entreprise, de sa naissance à son déclin	2 jours
➤	Maîtriser les fondamentaux du Droit du travail pour porter haut & fort les réclamations des salarié·es	2 jours
➤	Secrétaire & trésorier·ère du CSE : les clefs pour un bureau efficace	2 jours
➤	La gestion budgétaire du CSE & la mise en place de sa politique d'activités sociales & culturelle (ASC/œuvres sociales)	1 jour
➤	La rédaction du rapport annuel d'activité et de gestion & l'approbation des comptes du CSE dont les ressources annuelles n'excèdent pas 153 000 € : formation-action à la fin de laquelle le comité dispose de son rapport prêt à être présenté en séance	1 jour
➤	Représentant·es de proximité (RP) : les clefs pour un dialogue social efficace au plus près des salarié·es	2 jours
➤	Maîtriser le rôle & le fonctionnement du CSE des entreprises de moins de 50 salarié·es	2 jours

