

JV Conseil



Elus du CSE, au lieu du DGI, instruisez le Risque Grave

Conseil en management
Expertises Santé au travail

JVConseil@hotmail.com
06 60 76 78 40
Siret : 842 183 881 Paris

30 avril 2024
Joseph VREZIL

Elus du CSE, au lieu du DGI, instruisez le Risque Grave

SOMMAIRE

Ne perdez pas
votre temps à
argumenter
l'« imminence ».....

1. « Danger Grave et Imminent » vs « Risque Grave »
2. Instruire le « Risque Grave » (pré-diagnostic)
3. Distinguer l'enquête interne de l'expertise externe
4. Viser la co-construction des mesures de prévention
5. En synthèse

Passer du constat
des dommages à la
prévention primaire

Danger Grave et Imminent VS Risque Grave

Déclarer un DGI, c'est constater le « Quasi Accident » Un peu tard ☹

Instruire et rechercher les « incidents répétés révélant un « Risque Grave »,

C'est commencer à remonter d'un cran dans la prévention des situations nocives ...

Risque, danger et dommage : de quoi parle t-on ?

- Le **danger** est la propriété intrinsèque d'un produit (électricité, poussière de bois, eau, chimique, ...), d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié.
- Le **risque** est un évènement à venir, incertain, issu de la rencontre entre une personne et une situation de travail dangereuse auquel il est exposé ; estimé a minima par :
 - La probabilité de survenance d'un dommage liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux,
 - La gravité du dommage.
- Le **dommage** est un préjudice moral, physique ou mental subi par une personne (décès, fractures, lombalgie, stress, burn-out, ...) et/ou pour l'entreprise (arrêt de production, absentéisme, dégât matériel,...) et/ou la Société (environnemental, fraude réglementaire, ...), les clients (défauts de qualité, ...)
- **Evaluation des risques** : c'est l'étude systématique des situations de travail à risque visant à la priorisation des actions pour prévenir la survenance d'un dommage. Le **Document Unique** est le résultat d'une analyse exhaustive des **risques** présents au sein du périmètre social du CSE.

Arrêtons-nous sur cette définition très XIXe-XXe siècle qui associait le « danger » au seul objet technique. Alors qu'en fait, **c'est la situation de travail qui expose à un dommage.**

Le « **dommage** » est une notion plus concrète et générale pour qualifier une situation de travail « dangereuse » **pour** les personnes, l'entreprise, les clients et fournisseurs, les actionnaires, la Société

Tout ce travail d'analyse des risques, de choix des mesures de prévention, de mise en place et de suivi de leurs applications n'a de réalité que si :

Les salariés exposés et les régulateurs des risques professionnels :

- 1. Sont conscients** des risques auxquels ils sont exposés
- 2. Sont formés et ont les moyens** de mettre en œuvre les mesures préventives afin de réduire voire de supprimer les dommages auxquels les facteurs de risque les exposent.

Précisions sur la relation entre le « danger » et le « risque »

Une situation de travail présente un **danger**



Le **risque** que cette situation conduise à un dommage est évalué et des moyens (organisationnels, techniques et humains) sont mis en œuvre pour supprimer ou diminuer le risque de survenance du dommage.



Le **dommage** issu de la situation dangereuse survient lorsque le risque n'est pas ou plus maîtrisé.

C'est l'existence d'une situation de travail **dangereuse** avérée ou susceptible de produire un danger grave **qui permet d'exercer le Droit d'alerte (L2312-59) ou un Droit de Retrait (L4131-1)**

Le « Danger grave » (DGI) du Droit de Retrait (L4131-1) est inclus dans le « Risque Grave » du Droit d'Alerte (L2312-59).

C'est une situation de travail « *susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* »
(circulaire administrative DRT no 93/15 du 25 mars 1993).

Il s'agit donc d'un « Risque Grave » ou d'une « Maladie Grave » selon le Code du Travail.

cf. Préventica 2022 - De la différence entre risque grave, danger grave, accident grave et risque grave

Droit d'alerte (L 2312-59) => enquête immédiate

- « Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte
 - aux droits des personnes,
 - à leur santé physique et mentale
 - aux libertés individuelles dans l'entreprise
- qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.
- L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.
- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.
- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Selon la jurisprudence, il est possible d'exercer ce droit d'alerte dans les cas où ces atteintes sont possibles, sans être nécessairement avérées.

Le Droit d'Alerte conduit à une enquête conjointe immédiate, pas à une réunion CSSCT/CSE !!!

Déclaration de DGI (L4132-2)

ou de situation de Risque Grave (L2312-59) => Cerfa n°61-2258

➤ Ce Cerfa n°61-2258 est une **petite merveille de synthèse** 😊 de :

➤ **Déclaration d'Alerte Risque Grave ou de DGI** (pas besoin de chercher un registre papier

- Transmise au Président du CSE, Médecin du Travail et CSE/CSSCT
- Si nécessaire (cas très grave) à l'Inspecteur du Travail

➤ **Consignation de résultat de l'enquête conjointe immédiate**

- « *Analyse des causes de la situation de risque Grave ou de l'incident (ou des Incidents) ayant révélé un risque grave* »
- « *Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées)* »

Ne pas s'inquiéter sur le titre « Enquête CHSCT... » : ce document n'a pas de valeur juridique ; c'est **le formalisme qui est important**, pas sa référence Cerfa !

Cliquer sur les liens [LegiFrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

Et du Ministère du Travail « [Tous les Formulaires CHSCT au 25/11/2015](#) »

ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE
OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AVANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE
(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail - art. L 236.7 alinéa 5)
Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT
Nom ou raison sociale de l'établissement: XXXXXXXX
Adresse de l'établissement: Direction Technique - Villeneuve d'Ascq
Activité économique: Télécommunication Code APE: Efficacité du personnel occupé: 386

LA SITUATION DE RISQUE GRAVE
Date et heure du fait générateur: 26 mars 2021
Poste de travail concerné: Technicien d'intervention
Nature du risque: Risque de chute en hauteur - Chantier non sécurisable : pas d'équipement adapté à l'intervention : pas de nacelle : équipement à 10 m de hauteur : malgré la demande de fourniture réalisée 15 j avant l'intervention.
Nom et qualification du ou des salariés exposés:
M. DUPONT, M. DURANT

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
Analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave:
Selon le préventeur:
* sfgsfdsfsgfsgf
Selon l'élu:
* dvtfsgfsgf
Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées):
Selon le préventeur:
* fsgdfsgfsgfsgf
Selon l'élu:
* hjdskhjdsgfsgfmgfmgf
Demande de réunion dans les 24h pour avis du CSSCT/CSE et décision de la Direction (L4132-3)
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête:
Préventeur: m X
Élu: Mme Y
Date de l'enquête: 18 06 23
Signature du président, le chef d'établissement ou son représentant / Signature du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Arrêté du 15 sept 1988
modifiant l'arrêté du 8 août
1986 - Art. L 236.7 alinéa 5
Toujours en vigueur



Protocole d'enquête (investigation) unique pour instruire

DANGER GRAVE OU IMMINENT



Enquête conjointe immédiate (L. 4131-2 & L4132-2)
employeur + membre du CSE

RISQUE GRAVE OU INCIDENT AYANT
RELEVÉ UN RISQUE GRAVE



Enquête conjointe immédiate (L. 4131-2 & L4132-2)
employeur + membre du CSE

Préparation

Recueil des faits

Analyse

Préconisations

Communications

- 1) Aller sur place
- 2) Identifier les personnes ressources à interviewer
- 3) Récupérer les « traces » (photos, film, documents, mails, relevés techniques, etc.)
- 4) Etablir un calendrier prévisionnel de l'enquête
- 5) Réaliser les entretiens individuels
- 6) Etablir un CR par entretien : des faits, pas d'analyse, traces justificatives, etc...
- 7) Analyse des résultats des investigations (conjointe avec Préventeur si Risque Grave)
 - Analyse des causes de la situation de risque grave (arbre des causes si besoin)
 - Mesures de prévention préconisées
- 8) Restitution & ajustements des résultats des investigations avec les salariés interviewés
- 9) Communication des résultats des analyses et préconisations en CSSCT/CSE
- 10) Décision d'actions de l'employeur et avis de la CSSCT/CSE
- 11) Communication des analyses et plans d'actions décidés aux salariés concernés

Processus de clôture d'enquête du DGI ou du Droit d'Alerte

1. Enquête immédiate (L4132-2 ou L2312-59)
employeur + membre du CSSCT/CSE



Suivre le protocole d'enquête (page précédente)



2. Résultats de l'enquête :
- Analyse des causes du Risque Grave
- Mesures de prévention préconisées



Si accord de la
Direction



- Mesures mises en œuvre
- Procédure de suivi en CSSCT/CSE



Si désaccord (1)



Information inspecteur du travail (L4132-3) et/ou l'agent de la CARSAT



3. Réunion du CSSCT/CSE dans les 24h
(L4132-3)



Si désaccord (2)
avec majorité du CSE

Si DGI



4 – Arbitrage de l'inspecteur du travail (L 4132-4)

Précisions sur les situations de Risque Grave

Il y a **Situation de Risque Grave** lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou mentale d'un travailleur, **pouvant conduire à un arrêt de travail avec des conséquences possibles sur son avenir professionnel et son employabilité** :

- Le danger peut provenir d'une machine, d'un processus de fabrication ou d'une ambiance de travail (Décl. Min. Trav. : JOAN Q, 24 sept. 1982, p. 5086)
- **Un Risque Grave ou des Incidents Répétés ayant Révélé un Risque Grave** (Arrêté du 15 sept 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Art. L 236.7 alinéa 5 toujours en vigueur)
- Une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave
- Le dommage peut être **progressif ou instantané**.
 - **Si c'est dans un délai très rapproché => « Danger Grave et Imminent ».**

➤ **La formulation du Risque Grave via le Cerfa n°61-2258 (L 2312-59) doit explicitement décrire des faits :**

- **un danger (= dommage)** : fracture, noyade, souffrance psychique, agression, présomption de harcèlement, etc.
- **la situation de travail dangereuse** : chute, intoxication, matériel non conforme, altercation orales et/ou physiques, flaques d'huile, présomption de discrimination, conflit d'éthique, etc.
- **une raison organisationnelle** : procédure de sécurité non respectée, injonctions contradictoires, moyens inadaptés pour atteindre les objectifs, erreur ou mauvaise qualité du travail, surcharge de travail, etc.

La déclaration doit être factuelles – pas d'opinions, pas de jugement ...

=> un pré-diagnostic est nécessaire : une étape d'instruction s'impose !

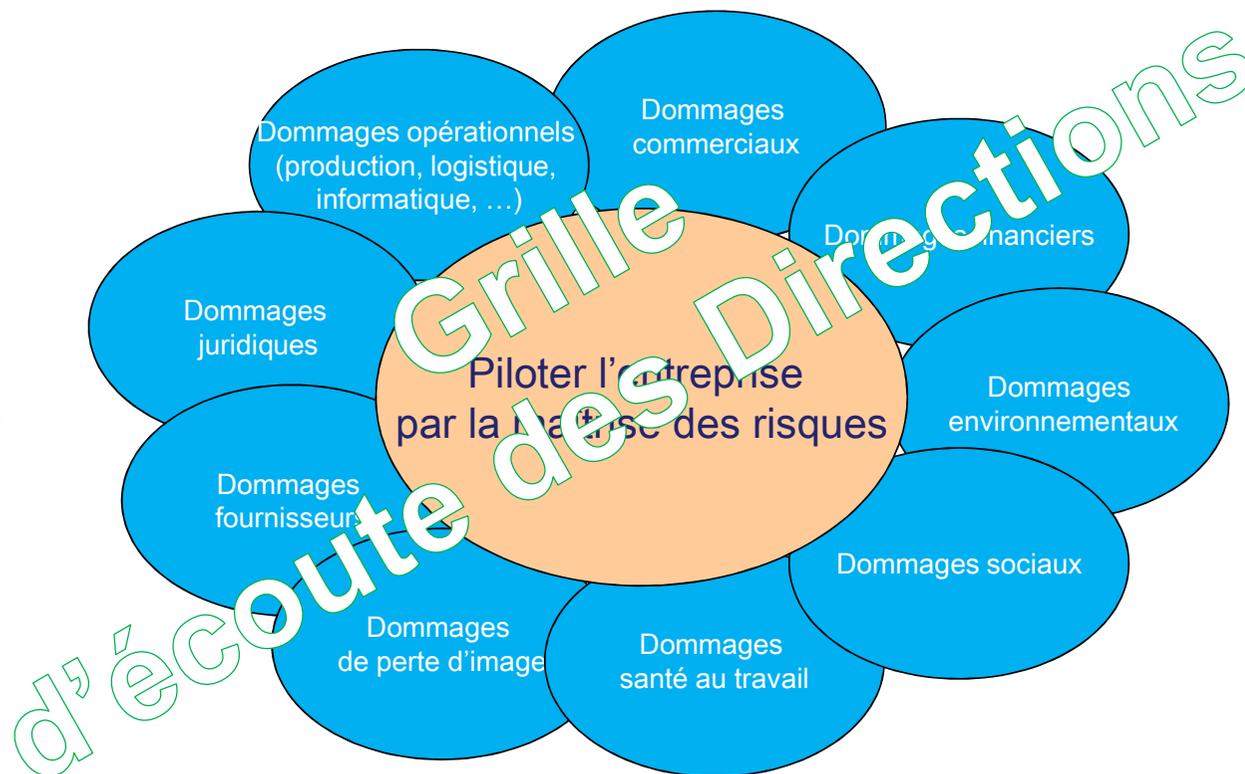
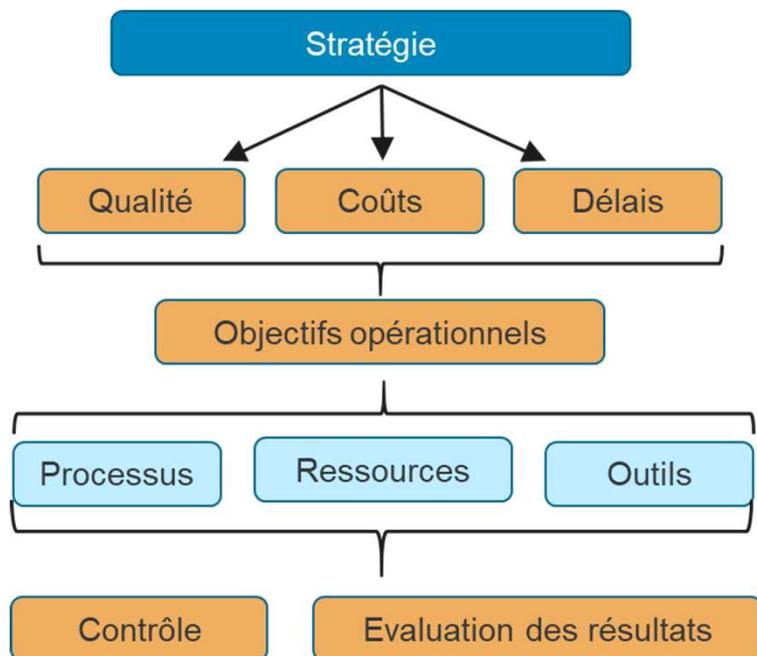
Instruire le « Risque Grave » (pré-diagnostic)

Juger un **dysfonctionnement organisationnel** avant qu'il ne produise le début du commencement d'un « Quasi Accident », **c'est révéler les causes premières !**

Et là c'est de la Prévention !

Ne limitez pas vos alertes aux seuls dommages en « santé au travail » ... Alerter l'employeur sur tous les types de risques de dommages !

Le « moteur » de l'entreprise



Les dysfonctionnements organisationnels du « moteur » de l'entreprise peuvent conduire à des dommages pour les salariés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, ... la Société.

Ces dommages ont des incidences majeures sur la santé au travail : sens du travail, conflit éthique, environnement, qualité du travail, discrimination, etc.

« Situations de Risque Grave ou incidents répétés ayant relevé un Risque Grave »

Qui peu(ven)t conduire à un Risque Grave



1. Etablir des fiches « événement » caractérisant un incident à caractère professionnel
2. Poste de travail concerné
3. Nature et cause du risque
4. Nom (ou initiales) du ou des travailleurs exposés



1. Déclaration de situation de Risque Grave Cerfa n°61-2258 (L 2312-59)
2. L'employeur doit prendre les mesures de mise en protection du ou des salariés (L4132-5)



1. Enquête conjointe immédiate
2. employeur + membre du CSE

OU

1. Décision d'expertise Risque Grave du CSE via un expert accrédité

Fiche événement à caractère professionnel prévue à remplir par l'employeur et éventuellement avec le salarié. Si confiance établie, à remettre au médecin du travail. Et à conserver dans le dossier Risque Grave du CSE.

Non prévu (au/à l'échelle) : Non prévu (au/à l'échelle) :
 Niveau d'engagement : Niveau de confiance :
 Non prévu (au/à l'échelle) ou initiale No : No :
 Niveau de confiance :
 Description libre de l'événement en répondant au minimum à ses trois questions : Quel ? Dans quelle circonstance ? Et à quelle occasion ?

Outils d'analyse

AVEC QUOI ? : Matériel, outillage, produits, machines, équipements, véhicules, locaux, zones, végétaux, atmosphères, conditions météorologiques, personnes, animaux, plantes, etc.

COMMENT ? : Défaillance, erreur humaine, défaut de formation, manque de connaissance, etc.

QUOI ? : Blessure, maladie, décès, etc.

QUAND ? : Date, heure, durée, etc.

Qualificatif de la plainte selon le salarié : (stress, fatigue, harcèlement, conflit, violence des relations dans le travail, absence, discrimination) etc.

ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RELEVÉ UN RISQUE GRAVE

(Article 115 de la Loi n°1039 du 10 octobre 1990 relative à la sécurité des travailleurs, article L. 2312-59 du Code du Travail)

FICHE à adresser dans les 15 jours à l'inspecteur du Travail, en double exemplaire

L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise :
 Adresse de l'établissement :
 Activité économique : Code APE : Effectif du personnel occupé : 300

LA SITUATION DE RISQUE GRAVE

Date de l'événement ou de l'incident : 01/01/2024
 Poste de travail concerné :
 Nature du risque :
 Nature du travail :
 Nom et qualification de ou des salariés exposés :
 N° DU POINT, N° DURANT :

L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyser des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident ou des incidents ayant relevé un risque grave

Salarié le prévenant :
 Selon l'avis :
 Selon l'avis :
 Selon l'avis :
 Demande de révisions dans les 24h pour avis du CSBCT/CRE et décision de la Direction (L4132-5)
 Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :
 Prévenant : M X
 Date de l'enquête : 01/01/2024

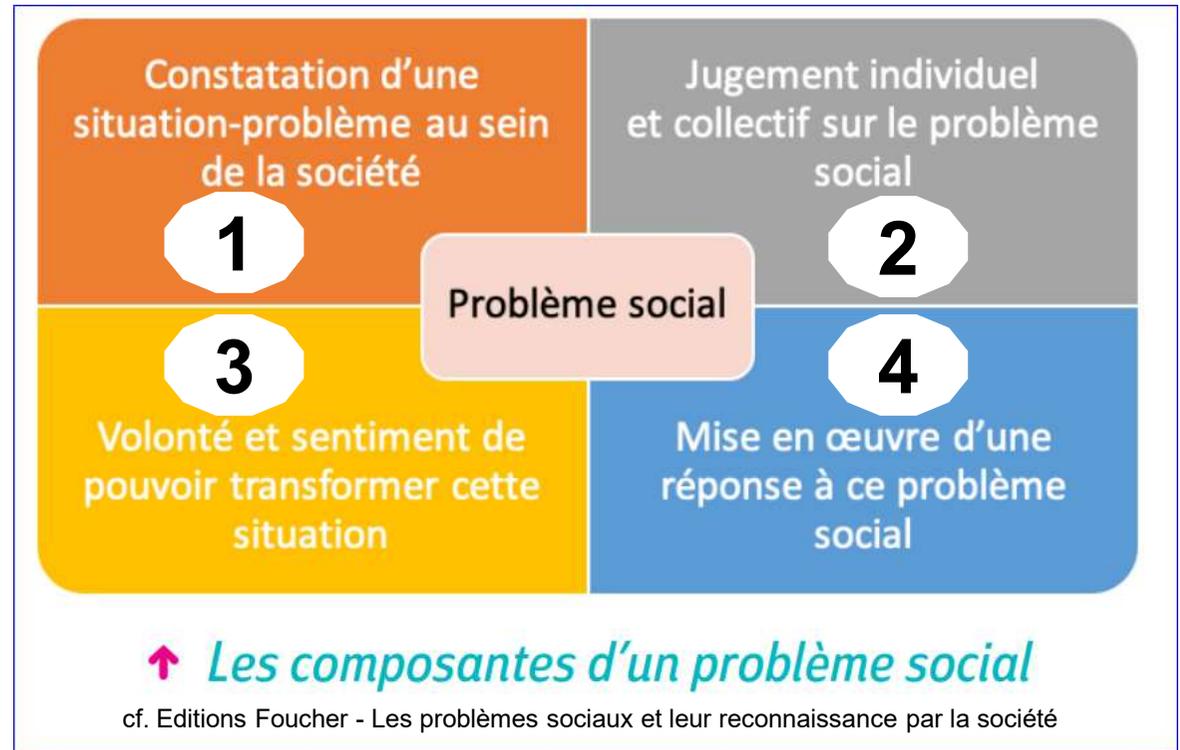
Distinguer l'enquête interne de l'expertise externe

Instruire les situations de travail pouvant être constitutives du Risque Grave ne doit pas être confondu avec **l'enquête**, qu'elle soit **interne** ou **externe**.

L'analyse des causes doit viser un diagnostic partagé

La reconnaissance des situations-problèmes par la collectivité des salariés passe par **l'analyse** du problème et son **intériorisation** par ce collectif.

Exemple : les RPS sont devenus un problème social.



L'analyse précise des causes des dysfonctionnements organisationnels doit conduire à un diagnostic partagé entre les enquêteurs et les décideurs des mesures correctives.

Ne pas confondre l'instruction et l'analyse des causes

Relever les situations de dysfonctionnements et de difficultés du quotidien du travail est la **1ere étape de l'instruction**



L'instruction est à la portée des représentants du personnel
Elle s'appuie sur le questionnement des salariés sur leurs activités de travail
Elle est indispensable pour factualiser l'alerte auprès de la Direction



Résoudre les situations de dysfonctionnements **suppose avoir les moyens** pour comprendre, résoudre et prévenir



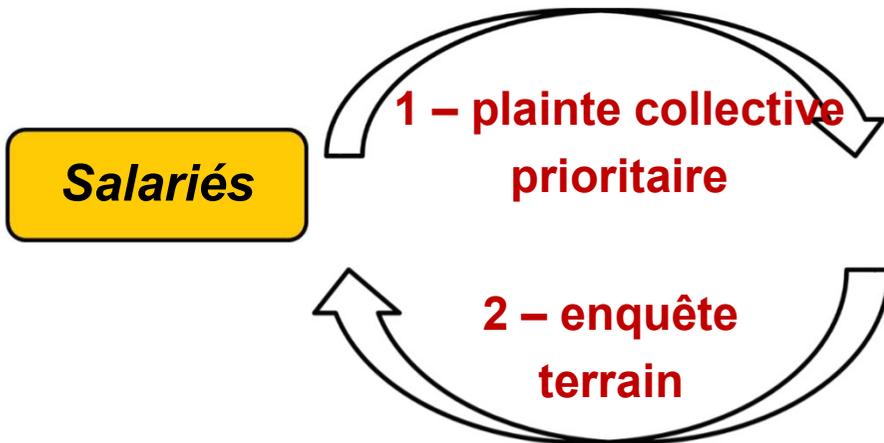
Nécessite de maîtriser les méthodes d'analyse des causes et des solutions envisageables
Prend en compte les points de vue de manière pluridisciplinaire (salariés, managers, préventeurs, représentants du personnel, RH, médecin du travail, ...)
Dépend du niveau d'engagement de la Direction de l'entreprise à entreprendre d'y remédier

Les résultats de l’instruction (pré-diagnostic) doivent être **FACTUELS**

Relever les situations de dysfonctionnements et de difficultés du quotidien du travail est la **1ere étape de l’instruction, réalisée par les représentants du personnel.**



Dommages	Risques (exposition aux dommages)	Quoi ? Comment ? Où (lieu, services) ?	Catégorie & effectifs des personnels concernés	Quand, Depuis quand, Fréquence	Préconisations	Solution Direction	Responsabilité	Quand
Mal-être Maltraitance	Surcharge de travail Conflit de valeur (qualité empêchée)	Centre d'accueil handicapés Le planning prévoyait 3 pers. Avec 2 pers. en arrêt maladie : il ne restait qu'une pers. de 14h30 à 22h pour 28 patients. La Directrice a aidé l'AMP lors du repas, accompagnement à l'hygiène et médicaments.	1 AMP au lieu de 3 AMP prévues 1 Directrice de transition	Constaté le 22/02/2021	Revoir l'organisation des absences et des remplacements	?	?	?
Brûlure	Incendie	Obstruction des sorties de secours par du mobilier : Bat C1 - Porte D RDC	150 personnes évacuées par la porte D du bat C1	Depuis le 1/1/2009	Réorganisation des locaux de stockage	?	?	?
Mal-être Perte de rémunération	Déséquilibre vie privée / vie professionnelle	Equipe Datacenter à Roubaix Passage d'un horaire 8h-30-17h à un horaire 6h-14h et 14h-20h. Les transports en commun sont de 7h à 19h.	20 techniciens	A partir du 1/9/2022	Absence de moyens de transport à ces horaires. Les salariés demandent une navette et la prise en charge des frais de garde d'enfants.	?	?	?
Mal-être	Objectifs inatteignables	Obligation de livrer sous 24h, mais stock de pièces insuffisant dès 15h pour 20% des commandes	20 pers en magasin	Depuis le 1/1/2012	Ajuster les objectifs aux capacités de production	?	?	?
Mal-être Perte de rémunération Démotivation	Non adaptation des moyens aux objectifs	Boutiques : chaque mois le manager répartit les objectifs prévisionnels de la boutique en objectifs individuels sans tenir compte des ressources (flux clients, disponibilités produits, compétences présentes) : et ne réajuste pas les objectifs en fin de mois en fonction des moyens dont il a disposés.	1000 conseillés	Depuis 2018	Le responsable de boutique n'a pas la marge de manœuvre pour ajuster les objectifs. Les salariés demandent l'adaptation de l'atteinte du R/O en fonction des moyens réellement disponibles du mois écoulé.	?	?	?



3 - analyse

C'est une analyse de pré-diagnostic

La reconnaissance des problèmes par les salariés est indispensable pour les protéger de leurs effets.



d

Impliquer les salariés et la Direction pour co-construire le diagnostic des causes et les mesures correctives .

Ne pas confondre l'instruction et l'analyse des causes

Relever les situations de dysfonctionnements et de difficultés du quotidien du travail est la **1ere étape de l'instruction**



L'instruction est à la portée des représentants du personnel
Elle s'appuie sur le questionnement des salariés sur leurs activités de travail
Elle est indispensable pour factualiser l'alerte auprès de la Direction

#

Résoudre les situations de dysfonctionnements **suppose avoir les moyens pour comprendre, résoudre et prévenir**



Nécessite de maîtriser les méthodes d'analyse des causes et des solutions envisageables
Prend en compte les points de vue de manière pluridisciplinaire (salariés, managers, préventeurs, représentants du personnel, RH, médecin du travail, ...)
Dépend du niveau d'engagement de la Direction de l'entreprise à entreprendre d'y remédier

Comment résoudre les situations de dysfonctionnements

1 - Les faits matérialisant la situation problème sont établis

2 - Le cadre juridique permet d'en rechercher les causes et les axes de corrections

3 - Une équipe pluridisciplinaire est formée et expérimentée pour réaliser l'enquête

4 - La démarche d'enquête est partagée

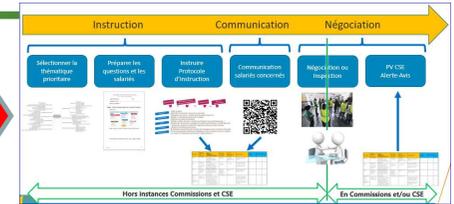
5 - La recherche des causes peut être lancée

Démarche d'instruction-communication-négociation
1ere condition à remplir avant d'aller plus loin

Soit Enquête réalisée par les élus – L2315-14
Soit Expertise par un cabinet habilité - L.2315-94

Les formations pour les tous élus CSE et membres CCSCCT visent à développer les capacités d'instruction et d'enquête

Se mettre d'accord sur les finalités de l'enquête ou de l'expertise, la méthode, les livrables, l'appropriation



L2312-59 - L.2312-8
R2312-4 - L2315-11

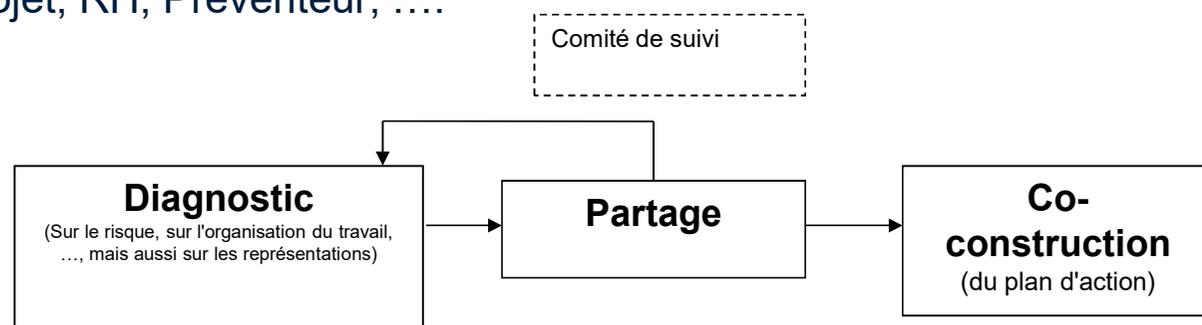
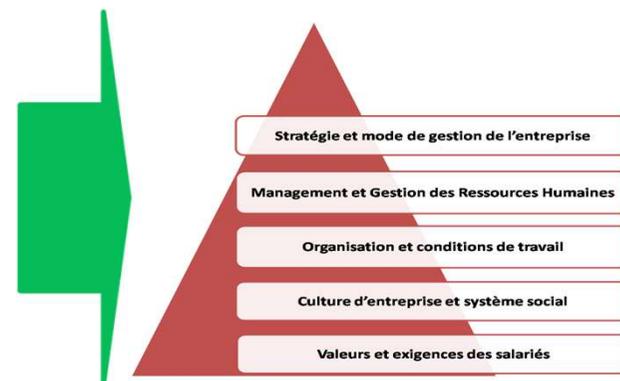
L.2315-18 - R.2315-17

INRS 2021 Guide
Enquête Analyse AT
INRS ed6481bis 2023 -
Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention
SECAFI - Questionnaire d'enquête RG ou situation de travail - trame à personnaliser



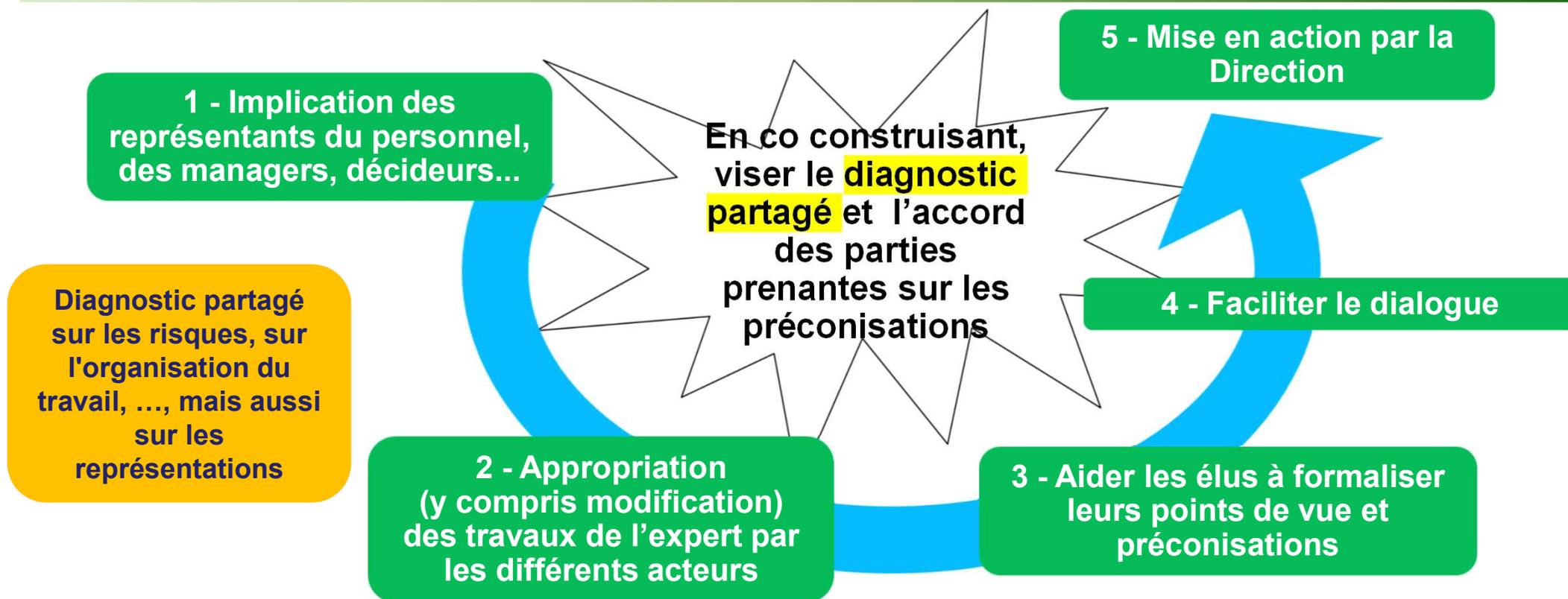
Les conditions de réussite d'une enquête ou d'une expertise pour **analyse des causes et des solutions**

- Adopter une démarche centrée sur l'**analyse du travail**,
 - C'est à dire à son organisation et à la qualité du travail lui-même.
- Prendre en compte **toutes les dimensions** : stratégique, économique, technique, sociale et humaine.
- S'appuyer sur des **compétences pluridisciplinaires** :
 - Métier, managériale, SPST, direction de projet, RH, Préventeur,
- Viser un **diagnostic partagé** des causes
- **Coconstruire les solutions possibles pour viser l'adhésion des décideurs**



Suivant la complexité des situations-problèmes, la démarche spécifique d'enquête, les compétences de l'équipe d'enquêteurs, et la recherche de l'impartialité dans l'analyse nécessitent de recourir à une expertise externe.

Le cabinet d'expertise accrédité devra viser l'utilité de son apport :



L'appropriation des travaux de l'expert par les représentants du personnel est primordiale pour le dialogue social. Cela nécessite un processus vivant de compagnonnage avec l'expert en participant aux travaux d'analyse des résultats du diagnostic.

Alors, enquête interne ou expertise externe ? De toute façon, visez la co-construction !

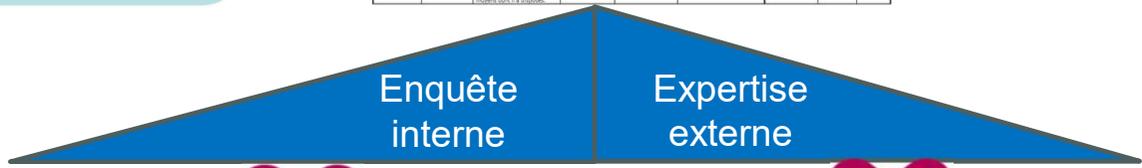
Relever les situations de dysfonctionnements et de difficultés du quotidien du travail est la **1ere étape de l'instruction**



L'instruction est à la portée des représentants du personnel
Elle s'appuie sur le questionnement des salariés sur leurs activités de travail
Elle est indispensable pour actualiser l'alerte auprès de la Direction



Domages	Risques / exposition aux dommages	Quel ? Comment ? Où (lieu, services) ?	Catégorie & effectifs des personnes concernées	Quand, Depuis quand, Fréquence	Préconisations	Solution / Mesures	Risques	Responsables	Quand
Mardi-ère	Trouvaille de travail	Centre de suivi clients (CSC) - Le planning prévoyait 3 pers. avec 1 pers. en arrêt maladie. Il ne restait qu'une pers. Le mardi 2/20 pour 28 patients. La Direction a été informée lors du matin, accompagnant à l'hôpital et médicaments.	2 pers. de res. de 3 AMP prévues	Compte de 22/02/2021	Avoir l'organisation adéquate et des compensations				
Mardi-ère	Incendie	Incendie des cartons de secours par le mobilier : Bloc C1 - Parc d'ACC	150 personnes exécutées par le bloc C1	Depuis le 12/1/2009	Reorganisation des locaux de stockage				
Mardi-ère	Diagnostiqueur privé / vie professionnelle	Équipe Diagnostiqueur à Roubaix - Hébergement d'un horaire 8h30-17h à un horaire 8h-14h et 14h-18h. Les transports en commun sont très rares.	20 techniciens	à partir du 1/1/2022	Absence de moyens de transport à ses horaires. Les salariés demandent une nouvelle et la prise en charge des frais de garde d'enfants.				
Mardi-ère	Objets / malentendus	Obligation de vivre sous 24h, pas de moyen de prise en compte des commandes	20 pers en magasin	Depuis le 1/1/2022	Accueillir les objets aux capacités de production				
Mardi-ère	Non adaptation des moyens aux objectifs	Bouillottes - Chaque matin le manager reçoit les objets précommandés de la boutique en compte des ressources (lun, com, etc.) et les commandes sont prises en compte. Le manager ne dispose pas de moyens pour gérer les objets.	1000 commandes	Depuis 2018	La responsabilité de bouillottes n'a pas le moyen de mesure pour gérer les objets.				
Perle de production					Les salariés demandent l'adaptation des moyens de mesure en fonction des moyens de mesure disponibles de mesurés.				
Dérivatif									



Point d'attention pour l'expertise externe :

- Elus du CSE : soyez clairs sur vos attendus
- Experts : organisez l'appropriation des résultats de l'analyse (diagnostic des causes) et la co-construction des mesures correctives.

Exemples :

- Enquête AT physique
- Réorganisation petit service
- Absentéisme

....

Exemples :

- Risque Grave : suicide, harcèlement moral
- Réorganisation de département PDV, PSE,

Ne pas oublier qu'au final c'est l'employeur (payeur) qui décide de la solution (organisationnelle, humaine, technique), et celle-ci est toujours un compromis avec le réel.

Exemple de délibération Risque Grave pour expertise Harcèlement

- « Les élus du CSE ont constaté une situation de risque grave pour la santé d'un salarié en lien avec une présomption de harcèlement. Plusieurs faits en révèlent le caractère pathogène : des propos et comportements malveillants, répétés, tenus devant témoins, et vécus comme dégradant et humiliant, ont été relevés par le Correspondant Harcèlement du CSE et partagés avec le Correspondant Harcèlement de l'entreprise. Cette situation de conflit a conduit le salarié à un arrêt de travail de 15 jours. Le SPST a été informé de la situation et a rencontré le salarié en souffrance.
- Dans ce contexte et au regard des éléments cités, les représentants du personnel au CSE décident, conformément aux dispositions des articles L.2315-94 du code du travail, de faire appel à un expert accrédité pour analyser ce risque grave. Les objectifs de la mission d'expertise seront :
 - D'analyser le fonctionnement du service, les pratiques managériales et les conditions de travail,
 - D'objectiver les caractéristiques de la situation de travail et de conflit interpersonnel,
 - D'aider le CSE à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ; notamment pour faire évoluer le dispositif interne de traitement des situations de tensions au travail
- Nous désignons le cabinet accrédité XXXXX, <<< adresse >>> , pour réaliser cette mission d'expertise.
- L'expert devra pouvoir accéder aux informations nécessaires, rencontrer les managers et salariés et réaliser les observations qui lui paraîtront nécessaires pour mener à bien cette mission.
- Le CSE donne mandat à M. xxxx (Réfèrent Harcèlement du CSE) pour contacter l'expert et prendre en son nom et mettre en œuvre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision et le suivi de l'expertise ; et à l'issue de celle-ci, de présenter une synthèse des conclusions et préconisations en CSE. »

➤ Votants Pour : Contre : Abstention :

Délibération à établir avec l'expert retenu

En synthèse



Passer du constat des dommages à la prévention primaire

- Constaté un DGI, c'est constater le « Quasi Accident » Un peu tard. Instruire et rechercher les « incidents répétés révélant un « Risque Grave », c'est commencer à remonter d'un cran dans la prévention des risques
- Mais **juger un dysfonctionnement organisationnel** avant qu'il ne produise le début du commencement d'un « Quasi Accident », c'est révéler les causes premières. Et là c'est de la Prévention !
- **Instruire les situations de travail pouvant être constitutives du Risque Grave ne doit pas être confondu avec l'enquête, qu'elle soit interne ou externe.**
- **Organisez l'activité syndicale dans un process d'instruction->communication->négociation** hors des instances CSE et Commissions, en impliquant les salariés,
 1. Communiquez vers tous les salariés concernés pour qu'ils reconnaissent les dysfonctionnements qu'ils vivent et ne s'en sentent pas responsables.
 2. Négociez avec la ligne managériale opérationnelle.
 3. Traitez les situations-problèmes en Commissions et en CSE si les salariés n'ont pas obtenu de réponses satisfaisantes.
- **Recourir à l'alerte Risque Grave pour prendre la main sur la recherche des mesures de prévention sans oublier d'impliquer la Direction ... car c'est elle qui décide du changement.**

Quelques sources Et mes autres publications

➤ Sources :

- Préventica 2022 - De la différence entre risque grave, danger grave, accident grave et risque grave
- LegiFrance.gouv.fr : [Arrêté du 15 sept 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Art. L 236.7 alinéa 5](#) **Toujours en vigueur**
- Gouv.fr du Ministère du Travail : [« Tous les Formulaires CHSCT au 25/11/2015 »](#)

➤ Mes autres publications, en chapitre 😊 :

- 1. Parler au nom des salariés, pas à leur place !** Elus du CSE : « Faites vivre le code du travail »
- 2. Construire l'expression collective des salariés !** Un tableau des alertes sur les dysfonctionnements organisationnels de l'entreprise pour agir !
- 3. Améliorer la prise de décisions collectives au sein de collectifs syndicaux !** Méthode pour organiser l'action syndicale des représentants du personnel sur le travail
- 4. Mobiliser les collectifs syndicaux en s'appuyant sur les appétences de chaque militant !** Adapter sa posture pour professionnaliser son activité syndicale
- 5. Redonner du sens à la démarche de prévention des risques professionnels et à la qualité des conditions de travail !** DUER-PAPRIPACT-BILAN, les implications de la loi du 2 août 2021
- 6. Elus du CSE, soyez maîtres de vos règles de fonctionnement (en clair, ne laissez pas la Direction les définir) !** Servez-vous du Règlement Intérieur du CSE pour conduire les missions SSCT

Propositions d'accompagnement JV Conseil

- Mettre au point un **plan de formation syndicale** en ajustant son contenu en fonction des contextes de chaque collectif.
- **Clarifier le rôle des représentants du personnel**, au-delà des prérogatives des mandats, **sous l'angle de leur l'appétence** pour :
 - la proximité terrain,
 - l'animation du collectif syndical,
 - l'expertise,
 - la négociation.
- **Centrer les activités syndicales sur les activités de terrain** : **priorisation -> instruction -> communication -> négociation.**
- **Savoir identifier les facteurs de risques psychosociaux** (dysfonctionnements organisationnels). Savoir gérer les signaux de souffrances psychosociales et la conduite à tenir pour porter secours aux situations individuelles.
- **Constituer les stages de formation sur un même périmètre social** :
 - En rassemblant des élus, RP et DS (le mandat n'est pas déterminant) qui ne se connaissent pas, en mixant des anciens et des nouveaux.
 - Et qui auront à **instruire** (élus, RP et DS), et **négocier** (DS) ensemble des thématiques communes.
- **Prévoir un accompagnement** En me contactant 😊

Conseil en management
Expertises Santé au travail

JVConseil@hotmail.com
06 60 76 78 40
Siret : 842 183 881 Paris