



2024

ALLER AU CONTACT DES SALARIÉ·ES

Visites, inspections et enquêtes :
repères et conseils pour engager le
CSE dans une démarche de terrain

EDITO

Pourquoi aller sur le terrain ?

Point central des prérogatives SSCT du CSE, l'amélioration des conditions de travail implique d'analyser et d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salarié-es.

Pour cela, les représentant-es du personnel ne peuvent se contenter des informations transmises et des analyses exprimées par l'employeur. Ils doivent prendre l'initiative, recueillir les informations qu'ils estiment pertinentes et formuler leurs propres analyses.

Le terrain constitue leur première source d'information : c'est là que les élu-es peuvent voir comment et dans quelles conditions le travail est réalisé, c'est là qu'ils peuvent s'entretenir avec des salarié-es parfois pris dans un isolement difficile. C'est là aussi qu'ils font connaître les prérogatives et l'activité des représentant-es du personnel. Ce travail de proximité contribue à faire connaître à l'employeur la réalité du travail et des conditions de travail de son organisation, il permet de construire des historiques. Enfin, il permet de « sortir de l'instance » pour voir et écouter les salarié-es, parler avec eux.

Mais aller sur le terrain demande de l'organisation, du temps de délégation, un peu de technique, et, potentiellement, peut ouvrir une conflictualité importante avec l'employeur. C'est aussi, pour nombre de représentant-es du personnel, se jeter à l'eau vers quelque chose qui peut faire peur, paraît compliqué, semble ne pas intéresser les salarié-es, etc.

Or, c'est potentiellement une des prérogatives les plus intéressantes, efficaces et enrichissantes des représentant-es du personnel siégeant au CSE. C'est pourquoi nous vous proposons ce livre blanc, qui présente des éléments juridiques et pratiques pour vous aider à structurer votre travail sur le terrain au contact des salarié-es.

Sommaire

1. LIBERTÉ DE CIRCULATION	4
De quoi parle-t-on ?	4
Comment ça se passe ?	4
Conseils Syndex	5
2. L'INSPECTION	7
De quoi parle-t-on ?	7
Comment ça se passe ?	8
Conseils Syndex	9
3. L'ENQUÊTE	10
De quoi parle-t-on ?	10
Comment ça se passe ?	10
Conseils Syndex	12
4. MÉTHODES ET INTERLOCUTEURS MOBILISABLES	14
Les méthodes	14
Se faire accompagner par un cabinet extérieur	15
Les interlocuteurs qualifiés hors de l'entreprise	16
5. ET SYNDEX DANS TOUT ÇA	18
Notre métier : vous accompagner	18
Une équipe sur mesure	18

1.

LIBERTÉ DE CIRCULATION

64% des élu·es de CSE déclarent utiliser leur droit de libre accès au terrain. Source : enquête flash Syndex, septembre 2024

De quoi parle-t-on ?

Le code du travail octroie aux membres élus du CSE un accès libre à l'entreprise et aux salarié·es pour l'exercice de leur mandat.

Cette faculté prend tout son sens pour les prérogatives en matière de santé, sécurité, conditions de travail. En effet, elle permet aux représentantes du personnel :

- de **circuler librement dans l'entreprise** et donc d'accéder aux salarié·es sur le poste de travail, ce qui facilite l'observation des situations de travail ;
- de **prendre tous les contacts nécessaires à leur mission**, et donc d'interroger les salarié·es sur leurs conditions de travail, y compris les salarié·es travaillant à l'extérieur de l'entreprise, sur des chantiers par exemple.

Comment ça se passe ?

Les élu·es du CSE ne sont pas tenus d'informer l'employeur de leurs déplacements dans l'entreprise, ni de demander d'autorisations d'accès. Ils circulent librement :

- dans les locaux où des salarié·es travaillent, et dans les parties de l'entreprise où ils peuvent se rendre (parking, cantine, etc.) ;
- dans le cadre de leurs heures de délégation, prises en priorité sur le temps de travail ou, s'il n'est pas possible de faire autrement, en dehors de leurs horaires habituels de travail ;
- en dehors de l'entreprise pour prendre contact avec les salarié·es travaillant sur un autre site (attention ! pour les salariés mis à disposition, il faudra l'autorisation de l'entreprise utilisatrice).

Le périmètre accessible à l'elu·e varie selon le mandat exercé. Ainsi, un membre de CSE d'établissement pourra circuler librement dans son établissement et au siège de l'entreprise, mais pas dans un établissement de l'entreprise couvert par un autre CSE.

Quelques restrictions existent :

- les contacts avec les salarié·es sur leur poste **ne doivent pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur activité**. Par exemple, il n'est pas possible d'extraire le salarié·e de son poste de travail sans l'accord de sa hiérarchie, ni d'abuser

- d'une présence en nombre sur le lieu de travail ;
- les déplacements hors de l'entreprise sont imputés sur le crédit d'heures, sauf meilleur accord ;
- la liberté de circulation prend fin en même temps que le mandat.

À noter, l'accès à certaines parties de l'entreprise peut être restreint pour des raisons de santé, d'hygiène ou de sécurité. Prévenir la direction au préalable est alors nécessaire.



Conseils Syndex

> QUAND/POURQUOI UTILISER CE DROIT

Réalisable à tout moment, la visite sur les lieux de travail est **un moyen extrêmement souple d'entrer en contact avec les salarié·es** ou de se rendre dans les locaux de l'entreprise.

Elle permet aux élu·es de :

- se rendre visibles ;
- d'expliquer les missions du CSE ou de la commission SSCT ;
- faire remonter des réclamations ;
- mais aussi de sonder les salarié·es et de récolter à la source des informations qui alimenteront la réflexion et les actions de l'instance.

Si la situation des salarié·es leur semble problématique, le CSE ou la commission SSCT pourront décider d'organiser une inspection pour

rendre compte, plus formellement, des dysfonctionnements observés.

La visite est une pratique à intégrer dans la routine de l'instance : chaque semaine, une heure peut être prise par un·e ou plusieurs élu·es pour se rendre sur le terrain.

> RENDRE COMPTE

La prise de contact avec les salarié·es, contrairement à l'inspection, ne donne pas forcément lieu à compte rendu. Toutefois, vous ne perdez rien à partager vos observations avec les autres membres du CSE, par exemple au début des réunions.



Ce que dit la loi

Article L. 2315-14

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans

l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié·e à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salarié·es.



Documenter le travail

En matière de santé, sécurité, conditions de travail, le CSE a pour attribution de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salarié-es et à l'amélioration des conditions de travail. Pour proposer des améliorations, les élu-es du CSE doivent comprendre dans quelles conditions le travail est effectué.

Ils disposent pour cela de plusieurs sources :

- **les documents non nominatifs rendus obligatoires par la loi pour la partie santé et sécurité au travail** (par exemple le registre des accidents bénins s'il est tenu par l'entreprise), les registres de sécurité, dossier de maintenance, le rapport du médecin du travail, notamment dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, etc. ;
- **la BDESE**, qui contient des indicateurs relatifs à la santé et aux conditions de travail (absentéisme, accidents du travail et maladie professionnelle, horaires de travail, programme de prévention, dépenses de sécurité, etc.) ;
- **l'employeur**, qui est tenu d'apporter des informations précises et des réponses motivées aux observations et avis du CSE ;
- **les salarié-es**, avec lesquels les élus peuvent échanger autant que nécessaire ;
- **l'observation directe** des lieux et situations de travail. Prendre des photos peut alors être très utile pour rendre compte de vos observations.

Le saviez-vous ? L'employeur ne peut pas refuser de transmettre des informations au motif qu'elles seraient confidentielles puisque les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus à des obligations de secret professionnel (pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication) et de discrétion (à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur). En revanche, les données transmises au CSE sont anonymisées afin notamment de respecter la vie privée ou le secret médical.

2.

L'INSPECTION

48% des répondant·es indiquent réaliser des inspections. Plus de la moitié de ces élu·es en réalisent 4 ou plus par an.

Source : enquête flash Syndex, septembre 2024

De quoi parle-t-on ?

Les inspections sont l'un des moyens donnés au CSE pour exercer ses attributions SSCT.

Le code du travail précise leur fréquence minimale admise : au moins 4 par an (autant que de réunions du CSE abordant des sujets SSCT), ou plus en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

L'inspection est, pour le CSE, le moyen et l'occasion de :

- vérifier le respect des consignes de sécurité ;
- procéder au suivi d'une situation ;
- observer la mise en œuvre d'actions de prévention ;
- constater un risque ;
- ou encore évaluer les risques d'exposition de la santé des salarié·es à des facteurs de risque.

Les modalités de l'inspection, comme ses thèmes, sont intégralement laissés à la main

du CSE. Les élu·es peuvent ainsi moduler leurs inspections en fonction de l'actualité, des problèmes signalés par les salarié·es... et établir les faits en amont de la réunion du CSE (ou de la commission SSCT).

À noter : le CSE peut se faire accompagner à titre consultatif et occasionnel par des salarié·es qui lui paraîtraient qualifié·es, par exemple le ou la responsable sécurité, le ou la chargé·e de prévention des risques professionnels ou le service de prévention et de santé au travail.

Exemple de thèmes pouvant être abordés :

- aménagement des espaces : type d'espace (toilette, salle de repos), propreté, équipements, ambiance thermique, sonore et lumineuse ;
- mise en place effective de systèmes de sécurité ;
- organisation du travail, relations hiérarchiques ;
- événements récents et problématiques ;
- charge de travail ;
- etc.



Vous devez, pour les besoins de l'inspection, entrer en contact avec des salarié·es en télétravail ou sur un site éloigné ? Avant tout envoi de mail, assurez-vous que le CSE a bien reçu de la direction l'autorisation d'utiliser les adresses professionnelles.

Comment ça se passe ?

Les inspections, dont le règlement intérieur peut préciser les modalités de réalisation et de restitution, peuvent être déléguées à la commission SSCT lorsqu'il en existe une.

Avant toute inspection, le CSE fixe en préparatoire :

- le contenu, le périmètre, la population concernée, le lieu, la date ;
- les élu·es qui la mèneront ;
- les objectifs ;
- les éventuels salarié·es qualifié·es ou les représentant·es de la direction à disposition sur place, bien que leur présence ne soit pas obligatoire.

Les temps d'inspection sont imputés sur les heures de délégation. Rien n'interdit au CSE de négocier avec l'employeur un contingent d'heures spécifiques et/ou la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements, une option à ne pas négliger dans les entreprises multisites.

Le code du travail ne prévoit pas d'informer l'employeur ou le chef d'établissement des

« L'inspection est très utile pour préparer les réunions du CSE abordant des sujets SSCT. Elle permet un contact direct avec les salarié·es, une objectivation des faits et une analyse centrée sur un thème précis. Cela facilite l'élaboration de propositions et leur défense devant l'employeur. »

Romaric Vidal, expert SSCT Syndex

inspections à venir. En fonction des problématiques, des impératifs de sécurité ou des difficultés liées à la présence des salarié·es sur place, il peut être opportun de prévenir l'employeur ou son représentant. Dans une logique d'amélioration et d'organisation du CSE, il peut être utile au CSE de planifier ses inspections et de faire connaître son calendrier à la direction.

Le saviez-vous ? lorsque des salarié·es sont exposés aux nuisances d'une entreprise voisine, le CSE peut demander à entendre son responsable. Le CSE est alors informé des suites réservées à ses observations.

Ce que dit la loi

Article L. 2312-13

Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. (...).

Article R2312-4

La fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est au moins égale à celle des réunions prévues au premier alinéa de l'article L. 2315-27.

Article L2315-27

Au moins quatre réunions du comité social et économique 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. (...)

Conseils Syndex

> PRÉVOIR UN CALENDRIER DES INSPECTIONS

Planifiez les inspections en fonction du calendrier des réunions du CSE portant sur les thématiques SSCT. Des inspections non programmées sont aussi possibles.

> PRÉPARER L'INSPECTION

Au CSE de choisir la forme la plus adaptée : entretiens avec des salarié-es, questionnaire, observations du travail, relevés (température, bruit...), photos... Avant de réaliser l'inspection, la délégation peut se documenter (informations sur le service, données sur les départs, les absences..., DUERP) et préparer les investigations (questions à poser, organisation de la visite, outils pour faire les relevés de bruit, température...).

> ÉCRIRE UN COMPTE RENDU DE L'INSPECTION EN VUE DE LA RÉUNION DE CSE

C'est un passage obligé. Il s'agit d'analyser les données et les faits recueillis puis de les mettre

en forme : constats sur les problèmes de travail relevés (absence de protection, augmentation de la charge de travail, etc.), conséquences individuelles et collectives (atteintes à la santé, tensions, départs, absences...) et propositions d'actions de prévention. Ce compte rendu est discuté en préparatoire, lu en réunion de CSE puis annexé au PV de la réunion. Il peut donner lieu à une résolution pointant les risques, demandant leur inscription dans le DUERP et la mise en œuvre des actions de prévention proposées.

> SUIVRE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DEMANDÉES

Lors des réunions suivantes, le CSE doit demander à l'employeur si les mesures demandées ont été mises en œuvre (si non, pourquoi ?). Le CSE peut procéder au suivi des actions mises en place et retourner sur place l'année suivante pour mesurer les évolutions (amélioration ou dégradation).

Check-list

- ☒ Qui fait l'inspection ?
- ☒ Quelle population ou service concerné ?
- ☒ Sur quel sujet ?
- ☒ Quels documents réunir en amont ?
- ☒ Quelle méthodologie ?
- ☒ Si questionnaire : quelles questions ?
- ☒ Si entretiens : qui, quel jour, quelle durée, à quelle heure, quelles questions ?
- ☒ Qui rédige le compte rendu ?
- ☒ A qui est-il transmis ?

3.

L'ENQUÊTE

56% des représentant·es du personnel indiquent la conduite d'une enquête paritaire systématiquement ou parfois en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Source : enquête flash Syndex, septembre 2024

De quoi parle-t-on ?

L'enquête du CSE a pour objectif de déterminer l'enchaînement des événements pour identifier les facteurs à l'origine d'un accident ou d'un risque, mais aussi les actions de prévention à mettre en place pour éviter toute récurrence.

Une enquête peut être déclenchée dans 4 situations :

- accident du travail, y compris bénin mais aussi les suicides et tentatives de suicide ;
- maladie professionnelle ;
- risque grave révélé par des incidents répétés ;
- droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou d'atteinte au droit des personnes. Dans ces deux cas, l'enquête est obligatoire.

Les temps passés sont considérés comme du temps de travail et ne sont pas décomptés des heures de délégation.

Important : même si le code du travail ne le mentionne plus explicitement au-delà de 50 salariés, l'enquête du CSE est menée par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant qu'il a désigné et un représentant du personnel au CSE.

Comment ça se passe ?

L'enquête sert à recueillir sur place et auprès des personnes concernées (victimes, collègues, hiérarchie...) l'ensemble des faits.

Plusieurs étapes se succèdent :

- **le CSE prend la décision d'enquêter** sur la base de signalements ou d'informations de terrain éventuellement adressées par l'employeur. Il désigne parmi ses membres une ou plusieurs personnes pour conduire l'enquête ;
- **le CSE informe l'employeur** de l'ouverture d'une enquête paritaire lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire ou par courrier électronique si l'urgence de la situation ne permet pas la convocation du CSE ;
- **le CSE et l'employeur organisent l'enquête** : méthodes, délais et calendrier ;
- **les salarié·es sont informés**, avant l'entretien, du déroulement, des objectifs et des modalités de réalisation de l'enquête ;
- **l'enquête est réalisée et le compte rendu rédigé.**
- **l'enquête est restituée** en séance préparatoire du CSE ou de la commission SSCT, puis en plénière. Le rapport d'enquête peut être joint au PV du CSE, en s'assurant de préserver l'anonymat des personnes interviewées.
- le rapport d'enquête puis, le cas échéant, le CERFA sont transmis à l'inspection du travail (attention aux délais ; voir plus loin) ;

- **des mesures effectives de prévention sont mises en place** et leurs effets sont suivis.

Dans les situations de risque grave ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave, et dans les cas d'accident grave, les résultats de l'enquête sont consignés dans un CERFA adressé à l'inspection du travail dans les 15 jours. Il faudra y préciser :

- des informations sur la situation de risque/danger (date et heure, postes concernés, nature du risque et nom des salarié-es exposés) ou sur l'accident grave (date, lieu, victime, circonstance de l'accident et nature des blessures) ;
- une analyse des causes à l'origine de la situation ;
- les mesures préconisées et celles mises en place ;
- les noms et qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Le saviez-vous ? Le code du travail prévoit que le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. La notion de gravité ne doit pas être un filtre opposable aux élu-es : une cheville foulée, un début d'incendie peuvent être des sujets d'enquête, pour éviter la survenue d'un événement plus grave.

> FOCUS : L'ENQUÊTE DANS LE CADRE DU DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE IMMINENT

Quand une alerte pour danger grave et imminent est donnée, l'employeur doit immédiatement lancer une enquête associant le CSE. L'objectif est double :

- constater le danger sur le terrain et mettre les salarié-es en sécurité sans délai ;
- identifier les causes du danger, les mesures à prendre et les actions de prévention à mettre en place.

Un compte rendu est établi à l'issue de l'enquête. Il peut y avoir désaccord entre le CSE et l'employeur, situation prévue dans la procédure par le code du travail.

Au cours de l'enquête, l'employeur ne peut pas refuser aux représentants du CSE de se rendre sur les lieux du danger et doit prendre en charge leur déplacement.

Suicide : enquêter avec l'arbre des causes

À la suite d'un suicide ou d'une tentative de suicide, le CSE doit enquêter afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter que cela ne se reproduise.

Pour de telles enquêtes, Syndex utilise la méthode de l'arbre des causes, mise au point par l'INRS pour analyser les accidents du travail. L'enquêteur part du suicide et remonte les événements en répondant aux questions « qu'a-t-il fallu pour que ce fait se produise ? » et « qu'a-t-il fallu d'autre ? ». Il s'appuie sur des entretiens avec les collègues et les responsables hiérarchiques. Il analyse aussi les documents qui retracent le parcours professionnel du ou de la salarié-e. L'arborescence ainsi établie aide à identifier les faits que des mesures de prévention peuvent éviter.

Conseils Syndex

> SE FAIRE ACCOMPAGNER

Une enquête se révèle bien souvent lourde d'affects et d'émotions, avec de forts enjeux. Elle nécessite aussi la connaissance de repères méthodologiques et théoriques. La délégation paritaire peut choisir de se faire accompagner par un·e expert·e dans la réalisation de l'enquête, soit en l'associant partiellement à la démarche, soit en lui déléguant intégralement l'enquête.

> ÊTRE DEUX PLUTÔT QU'UN

La constitution d'un binôme permet que l'enquête soit menée par un collectif, que les membres de la délégation discutent et confrontent leurs impressions et analyses, se soutiennent lorsque la situation investiguée ou la relation avec l'employeur peut devenir diffi-

cile. En cas de désaccord, nous vous conseillons de produire les deux analyses. L'objectif *in fine* reste cependant que les membres de la délégation, employeur et représentantes du personnel, établissent un constat commun des faits établis.

> ÉTABLIR LES FAITS

Les entretiens servent à recueillir des informations et des faits : il ne peut pas être demandé directement aux salarié·es d'évaluer leur situation par rapport à la gravité du risque, surtout si l'employeur participe aux entretiens. Le principe de l'anonymat peut s'imposer pour favoriser les expressions. Les entretiens et observations doivent faire l'objet d'une synthèse, même courte, qui pourra être présentée aux salarié·es concernés au cours d'une réunion spécifique.

> Que mettre dans le rapport d'enquête ?

Nous vous recommandons un rapport d'enquête en 4 parties.



N'hésitez pas à joindre des photos au rapports si cela permet d'établir précisément des faits et des constats.

1) Méthodologie : origine de l'enquête, nombre de salarié·es rencontrés, extraits du PV du CSE, etc.

2) Faits recueillis

3) Analyse du déroulement de l'accident ou de l'évènement, par exemple par l'utilisation de la méthodologie de l'arbre des causes, ou de l'exposition des salarié·es à des facteurs de risque, cette dernière rendant compte des différences de points de vue entre représentantes de l'employeur et des salarié·es lorsqu'il y en a ; si la question de la santé mentale se pose, il s'agit ici de rendre compte d'une situation d'exposition des salarié·es à un ou plusieurs des six facteurs de risque psychosocial définis par le rapport du collège d'experts mandaté par le ministère du Travail, dit "rapport Gollac".

4) préconisations et mesures de prévention, avec, ici aussi, des apports potentiellement différents entre représentantes du personnel et de l'employeur.

Ce que dit la loi

Article L. 2312-13

(..) Le comité social et économique réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. (...)

Article 2315-11

Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique : (...)

3° 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.

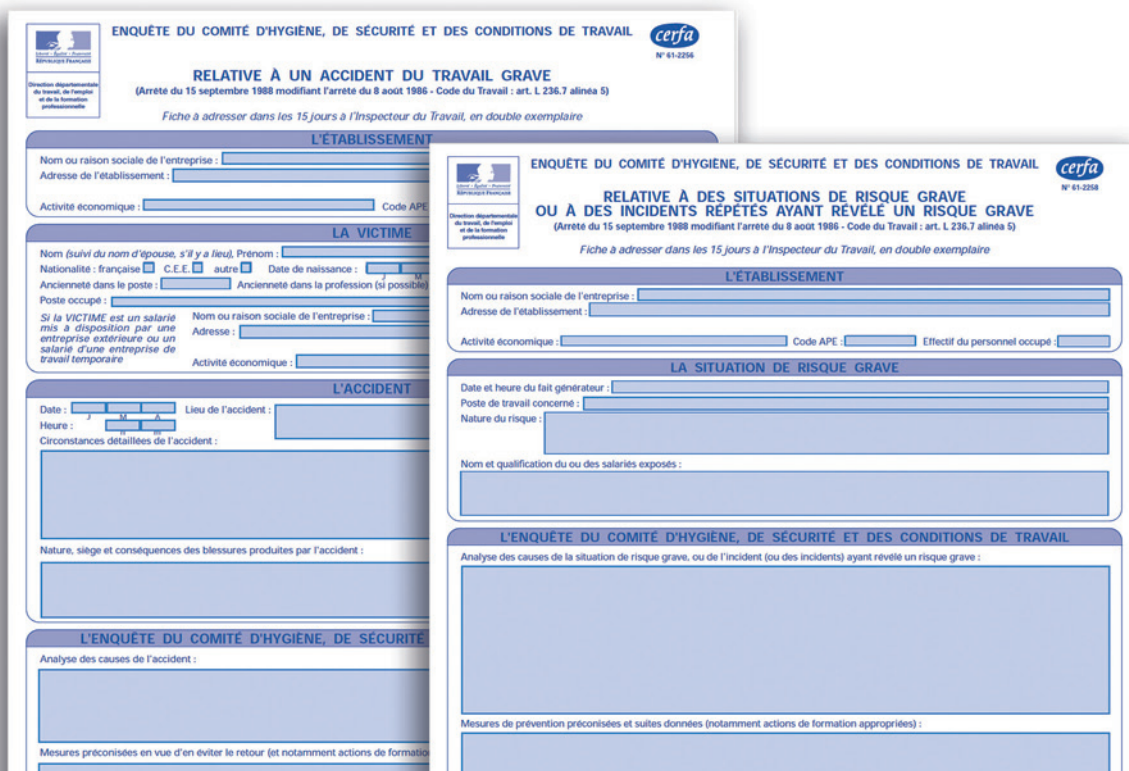
Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Article L2315-27

(...) 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.

Article L. 4132-2

(...) L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.



Les formulaires CERFA sont téléchargeables sur le site service-public.fr

4.

MÉTHODES ET INTERLOCUTEURS MOBILISABLES

Les méthodes

> LES DISCUSSIONS INFORMELLES AVEC LES SALARIÉES

Lors d'une visite, notamment, il peut être possible pour les élu·es de simplement chercher à initier une discussion avec les salarié·es sur leurs conditions de travail et les problèmes auxquels ils peuvent être confrontés, sans cependant « apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail ».

> LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire est utilisé pour recueillir des données quantitatives auprès d'une population donnée. Pour faciliter l'analyse, les questions sont majoritairement de type fermé : le ou la sondé·e choisit parmi une liste de réponses possibles. Qu'ils soient administrés au sein de l'entreprise ou par un prestataire, ces sondages doivent se conformer à la réglementation sur la protection des données personnelles.

> LES ENTRETIENS

Ils sont utilisés pour recueillir une information qualitative.

- **L'entretien individuel** permet d'accéder aux points de vue des salarié·es sur ce qui, dans le travail, peut leur poser problème. Il permet d'appréhender l'organisation

concrète du travail et ses conditions de réalisation, le contenu des postes (tâches prescrites, tâches réelles) et leurs évolutions, le vécu des salarié·es, les modalités d'exécution des tâches, les contraintes et les ressources dans l'activité, l'impact des conditions de travail sur la santé, etc. Il favorise la libération de la parole, notamment quand les témoignages sont anonymes.

- **L'entretien collectif** est à privilégier pour le partage des pratiques, le débat, la controverse. Ces entretiens visent à réunir des salarié·es exerçant la même activité afin de susciter un échange collectif autour des thèmes repérés lors des investigations préalables (en particulier lors des entretiens individuels). Il s'agit d'approfondir et de préciser les données recueillies, repérer les éléments récurrents dans les récits d'expérience et les points de vue exprimés ainsi que les différences et les désaccords.

> L'OBSERVATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Action de terrain par excellence, l'observation des situations de travail consiste à regarder le travail en train de se faire avec ses contraintes et ses ressources. Elle permet de connaître les grandes caractéristiques des activités (contraintes et exigences). A cet effet, des mesures de variables caractéristiques

des situations de travail (gestes, postures, déplacements, communications), et des prises d'images (photographies et/ou films) peuvent si nécessaire être réalisées.

> L'ARBRE DES CAUSES

Méthodologie mise au point par l'INRS, l'arbre des causes sert à mettre en ordre les faits recoltés pendant l'enquête. Il a été élaboré pour les accidents du travail et est particulièrement recommandé pour les suicides et tentatives de suicide.

> PRISES DE MESURES (TEMPÉRATURE, BRUIT)

Ces mesures servent à produire des indicateurs objectifs.

> PRISE DE PHOTOGRAPHIES

Les photographies peuvent permettre, avec une économie de moyens, de rendre compte d'environnements, de situations, d'outils, de dispositifs de travail problématiques. Elles sont un moyen efficace d'établir des faits. Ces photographies doivent cependant être prises de telle manière à protéger l'anonymat des salariées. Elles peuvent être intégrées au rapport d'inspection ou d'enquête, ou, à la suite d'une

visite, être présentées aux représentantes du personnel, en réunion préparatoire, ou au CSE, à l'occasion d'un point à l'ordre du jour.

Se faire accompagner par un cabinet extérieur

> EN CAS D'ENQUÊTE

La délégation paritaire peut choisir de la confier en totalité (toujours sous sa responsabilité) ou partiellement à un expert SSCT. Le périmètre de l'intervention est défini dans une convention où l'expert précise les méthodes qu'il mettra en œuvre, ses éventuels prestataires et le calendrier des travaux. Les pratiques de l'expert comme celles de ses prestataires doivent être conformes au RGPD et respecter la confidentialité.

> EXPERTISES

Le CSE a également la possibilité de se faire accompagner par un expert habilité en cas de risque grave révélé ou non par un accident du travail ou de projet important modifiant les conditions de travail. L'expert appuie son analyse et ses préconisations sur des documents



4

de l'entreprise mais aussi sur les informations recueillies sur le terrain et auprès des salariées. Comme pour une enquête, les pratiques de l'expert doivent être conformes au RGPD et respecter la confidentialité.

> SE FORMER

Mener une inspection, connaître les techniques d'entretien, organiser une enquête, défendre les prérogatives du CSE sont autant de sujets que la formation SSCT du nouvel élu aborde. Chaque membre du CSE, titulaire comme suppléant, y a droit au premier mandat puis à chaque réélection.

Des organismes tels que l'INRS (institut national Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) ou l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) proposent de nombreuses ressources sur leurs sites internet.

Les interlocuteurs qualifiés hors de l'entreprise

L'inspection du travail, la médecine du travail (qui siègent de droit au CSE) peuvent être sollicités par le CSE pour des conseils, informations, interventions ou contrôles dans l'entreprise.

Les services de prévention de la CARSAT et de l'assurance maladie jouent un rôle de contrôle et de conseil en matière de prévention des risques. L'ingénieur conseil analyse les situations de travail et les accidents afin de réduire voire de supprimer les risques. Il a un droit d'entrée, de visite et d'enquête dans l'entreprise. Il dispose de moyens techniques d'analyse (prélèvements, mesures...).

Questions à...

Julie et Marianne, expertes SSCT Syndex

La délégation paritaire peut choisir d'être accompagnée par un cabinet extérieur. Qu'apporte cette intervention ?

Marianne - L'intérêt de ce type d'accompagnement qui associe délégation paritaire et expert extérieur est double. D'une part, l'expert apporte des repères méthodologiques et théoriques utiles à l'élaboration du diagnostic. Il peut aussi faciliter et fluidifier les relations au sein de la commission paritaire. D'autre part, les membres de la commission (représentants du personnel et représentants de l'employeur) grâce à leurs connaissances de l'entreprise, des activités, des situations de travail, enrichissent le diagnostic et permettent la formulation de préconisations plus précises et adaptées.

Recueillir les faits s'appuie sur les témoignages des salarié-es. En quoi avoir un tiers peut-il être un avantage ?

Marianne - Il n'est pas toujours aisé pour un-e salarié-e de s'exprimer devant un représentant de l'employeur et, à l'inverse, il n'est pas toujours aisé non plus pour un responsable de s'exprimer librement devant des représentants du personnel. Laisser la possibilité à un-e salarié-e (témoins, victimes, personnes éventuellement incriminées dans l'accident) de s'exprimer, s'il le souhaite, uniquement devant un tiers permet une plus grande liberté de parole. Cela facilite donc un recueil des faits plus riches et une appréhension plus fine des facteurs de risques professionnels auxquels sont exposés les salarié-es.

Vous êtes intervenues récemment en délégation d'enquête, c'est-à-dire que vous avez réalisé le diagnostic de bout en bout. Comment la participation de Syndex a-t-elle fait la différence ?

Julie - Dans cette entreprise, la communication était totalement bloquée entre les RP et la direction. L'enquête portait sur une présomption de harcèlement organisationnel, sujet qui avait été précédemment source de crispations et de défiance entre la direction et le CSE. Sur la base du diagnostic réalisé par Syndex, qui n'a pas été remis en question, ils ont pu réenclencher une discussion pour mettre en place un plan d'actions.

Pourquoi le diagnostic n'a pas été remis en question ?

Julie - Parce que nos diagnostics font « l'exercice de la preuve ». Les éléments énoncés reposaient sur l'analyse de sources documentaires, d'entretiens, de reconstitution des étapes chronologiques des faits et de croisement d'information. Cette manière de travailler permet d'établir des diagnostics crédibles aux yeux de tous.

5.

ET SYNDEX DANS TOUT ÇA

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié·e·s depuis plus de 50 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les comités sociaux du public, les comités d'entreprise européens ainsi que les organisations syndicales nationales et européennes.

Expert-comptable et expert habilité SSCT, Syndex est également agréé comme organisme de formation.

Notre métier : vous accompagner

Que vous souhaitiez comprendre comment se porte votre entreprise et où elle va, pour traverser les crises, vous former ou négocier, nous vous apportons la meilleure réponse possible à votre situation :

- une expertise sectorielle multiple (métallurgie, énergie, chimie, finance, santé, agro-alimentaire, commerce, transport, services, fonctions publiques, etc.) ;
- un accompagnement personnalisé autour de plusieurs métiers : l'expertise économique, sociale et stratégique, l'expertise sur les conditions de travail, la formation des IRP, l'accompagnement à la négociation d'accords, l'expertise des mutations économiques (PSE, opérations de concentration, environnement, digitalisation, intelligence artificielle, etc.) et la communication.

Une équipe sur mesure

Nos experts ont des profils variés : économistes, ergonomes, analystes financiers, spécialistes RH, ingénieurs, experts-comptables, contrôleurs de gestion, spécialistes de l'environnement, sociologues, psychologues du travail, etc.

Nous travaillons également avec des partenaires : avocats, experts RGPD, actuaires...

Nous pouvons ainsi constituer l'équipe qui répondra le mieux à vos besoins. Présents en France, dans les Outre-mer et en Europe, nos experts ont une connaissance fine des enjeux économiques, sociaux et des conditions de travail de votre territoire. Celle-ci se combine à une ou plusieurs spécialisations sectorielles.

NOTES

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE VAL DE LOIRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-les-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ILE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

**Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-
POITOU-CHARENTES**

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : +33 6 30 04 63 47
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45
+33 6 63 07 05 97
contact@syndex.fr

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI ET IRLANDE

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE ET SSCT,
HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU
TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
22, rue Pajol - CS 30011
75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.