

Membre du CSE (Comité Social et Economique d'une entreprise) - Santé et Sécurité au Travail

Format :

Présentiel

Durée :

5 jours / 35 h

Référence :

GES-MEM-1473

Type de formation :

Formation qualifiante

Public :

Membres du CSE, services RH, managers, élus...

Participants : 2 à 12 membres du CSE

Personnes en situation de handicap :

Vous êtes en situation de handicap et vous souhaitez faire une formation ?

Merci de bien vouloir nous contacter en amont afin d'étudier ensemble vos besoins et les solutions les plus adaptées.

Objectifs de développement des compétences :

Favoriser un fonctionnement apaisé de l'instance par la compréhension partagée de ses règles de fonctionnement. Donner aux membres du CSE les connaissances et techniques nécessaires à l'exercice de leurs attributions réglementaires.

Permettre aux membres du CSE de contribuer efficacement à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Résultats attendus de la formation :

Se situer en tant que membre du CSE, dans l'instance, dans l'entreprise.

Dialoguer de manière constructive.

S'organiser dans l'action.

Participer à la politique de prévention de son entreprise.

Tirer les leçons d'un A.

Analyser les conditions de travail..

Identifier et analyser un comportement de prise de risque.

Améliorer les pratiques existantes en matière de fonctionnement du CSE et en matière de management de la prévention.

Pré-requis :

Aucun

Compétences et méthodes pédagogiques :

Les prestations de formation sont assurées par des formateurs professionnels qui utilisent des moyens pédagogiques adaptés.

Dans le cadre de session intra entreprise, possibilité de travailler sur vos projets afin de répondre à vos besoins spécifiques. Supports de cours pédagogiques imprimés et/ou numérisés.

Répartition du temps (environ) :

Théorique 45%, Pratique 55%

Modalités d'évaluation :

1 - Questionnaire d'évaluation à chaud rempli par le stagiaire en fin de formation.

2 - Questionnaire d'évaluation à froid de la mise en oeuvre des compétences, rempli par le stagiaire environ 6 mois après la fin de formation.

- Exercices, tests d'évaluations (QUIZZ ou QCM ...).

Moyens techniques et pédagogiques :

En présentiel :

- Salle(s) de cours équipée(s) des moyens audiovisuels (vidéoprojecteur + écran) avec le matériel adapté à la formation. Pour cette formation, un ordinateur par stagiaire est nécessaire équipé du logiciel. Nous pouvons le fournir au besoin sur simple demande.

- Supports de cours pédagogiques imprimés et/ou numérisés.

A distance ou en formation mixte :

- Un ordinateur pour chaque stagiaire équipé d'une webcam, d'un micro, d'une connexion haut débit, du logiciel objet de la formation et ayant un outil de visio-conférence installé en amont.

- Support de cours numérique fourni par nos soins.

Assistance technique et pédagogique :

En présentiel : Assistance technique et pédagogique assurée par nos formateurs.

A distance ou en formation mixte :

L'assistance technique est assurée par nos équipes par mail ou par téléphone au 05 24 61 30 79.

Nos formateurs assurent l'assistance pédagogique en mode synchrone durant les face à face à distance.

NB :

Participants: 2 à 12 membres du CSE

Le contexte

La loi du 2 août 2021 pour le renforcement de la prévention de la santé au travail entre en vigueur le 31 mars 2022 :

- Elle modifie l'article L2315-18 du code du travail en portant à 5 jours la formation initiale des membres du CSE
- En contrepartie elle rend dans les entreprises de moins de 50 salariés la formation finançable par les OPCO

L'instauration du CSE peut constituer une opportunité de renouvellement de la coopération entre la Direction et les représentant du personnel pour assurer la Santé et la Sécurité au Travail de tous.

Après avoir détaillé les missions et le fonctionnement du CSE, cette formation très pratique s'attache à donner aux membres du CSE une compétence réelle en matière d'analyse de situations de travail et de maîtrise d'outils sécurité pour leur permettre de co-construire avec la Direction la sécurité au travail.

Cette formation de 5 jours inclut la formation du « Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissement sexistes » prévu par l'article L2314-1 depuis 2019.

- La validation des compétences

Questionnaire individuel sur les savoirs et savoir-être

Capacité à contribuer à :

- L'analyse d'un accident du travail basée sur des faits et la recherche des causes
- Une visite efficace d'une unité de travail en identifiant et caractérisant des risques concrets par interview des salariés et observation des situations de travail, et en définissant d'éventuels freins à la mise en oeuvre de mesures existantes
- La proposition de mesures de prévention à comparer avec d'autres mesures alternatives, devant être planifiées en différentes actions et faisant l'objet d'un suivi

Modalité et délai d'accès à la formation :

Toutes nos formations sont réalisées à la demande et en fonction des souhaits de nos clients.

Nous pouvons également réaliser des formations sur-mesure à partir de programmes existants ou en construisant un programme spécifique à partir de vos objectifs.

Merci donc de bien vouloir nous contacter par courriel ou par téléphone afin de définir ensemble les dates et modalités de formation souhaitées.

Tarif :

Nous contacter pour devis personnalisés.

Programme de la formation

JOUR 1 : Les missions du CSE. L'analyse des accidents du travail (1ère partie)

Les enjeux et les acteurs de la prévention

Appréhender les enjeux humains et financiers de la prévention

Appréhender les enjeux réglementaires et de performance

- Les apprenants formulent un mini-diagnostic sur la performance Santé Sécurité au Travail de l'entreprise au regard de sa sinistralité comparée et de ses pratiques de prévention (DIGEST)

Le CSE : un acteur de prévention parmi d'autres

Les acteurs de prévention et leurs rôles

Les missions SSCT du CSE

- Les apprenants en binômes avec mise en commun des résultats analysent la mise en oeuvre des missions SSCT du CSE (ou du CHSCT) dans son activité passée

Ils proposent éventuellement des améliorations de la conduite des missions réglementaires du CSE

Connaitre les éventuelles missions conventionnelles du CSE

L'information et la consultation du CSE et l'analyse d'un accident de travail (AT)

Les facteurs de réussite de l'enquête

Le recueil des informations pertinentes

L'utilisation d'une méthode d'identification des causes de l'AT (à défaut l'arbre des causes)

- Les apprenants en grand groupe analysent une reconstitution d'accident

Puis ils s'entraînent en sous-groupes à l'analyse : Analyser un récit d'accident en bande dessinée. Analyser un film d'accident

JOUR 2 : Le fonctionnement du CSE et les droits d'alerte. L'analyse des accidents du travail (2ème partie)

Les règles de fonctionnement du CSE

Connaitre les sources d'information sur le droit

Les règles concernant les membres du CSE : titulaires et suppléants, durée et fin du mandat, salarié protégé, secret professionnel et discrétion

Les moyens attribués au CSE : information, tableau d'affichage, local, déplacements

Les moyens du CSE : Informations données par la Direction, les heures de délégation et leur utilisation

Les règles relatives aux réunions du CSE

- L'exercice des droits d'alerte du CSE relatifs à la SSCT

La procédure relative à l'alerte en cas d'atteinte à la santé publique et à l'environnement

La procédure relative à l'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

La définition du danger grave et imminent

La procédure relative au droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent

- Les apprenants en sous-groupes traduisent les procédures décrites dans la loi sous forme de logigramme de prise de décision

L'analyse d'un accident de travail(AT)

- Les apprenant en sous-groupes analysent un accident filmé

La proposition de mesures de prévention

La priorisation des mesures de prévention à partir de leur efficacité potentielle et du niveau de contrainte de l'opérateur

- Chaque groupe Identifie des mesures de prévention évitant le renouvellement de l'accident analysé puis caractérise leur qualité

JOUR 3 : La démarche de prévention a priori - L'identification de risques concrets associés à des situations de travail précises

La démarche de prévention

Définitions : Dommages, dangers, risques, facteur déclenchant, MAD (Mécanique d'Apparition du Dommage)

- Chaque apprenant décrit un MAD à partir d'un accident passé ou en imaginant un facteur déclenchant à un risque

Les étapes, les acteurs et les outils de la démarche de prévention a priori

- Les apprenants en grand groupe définissent les missions des acteurs de prévention au sein de la démarche de prévention (cartographie des compétences) et en déduisent les coopérations entre le CSE et les autres acteurs

L'identification de risques professionnels dans le cadre de la visite et du dialogue avec les collègues

L'utilisation des sources préexistantes

L'identification de risques dans le cadre de la visite (l'inspection)

- Les apprenants créent (s'il n'en existe antérieurement pas) une fiche de visite sur la base de ses missions, des fiches de poste, des consignes de sécurité (port d'EPI notamment)

La visite

- Les apprenants en grand groupe visitent un service (il peut s'agir d'un service connexe comme le poste de garde), observent le travail réel, s'entretiennent avec les salariés, identifient éventuellement des consignes non respectées (elles sont traitées comme des risques, c'est-à-dire des problèmes à résoudre) et des comportements de prise de risque.

- Les apprenants rédigent un compte rendu de visite qui puisse être présenté lors de la prochaine réunion de la CSSCT

- Les apprenants formulent les risques identifiés pendant la visite avec la trame utilisée dans le document unique de l'entreprise ou bien, si celle-ci n'associe pas les risques à des situations de travail concrètes, avec la Mécanique d'Apparition des Dommages : Danger / Dommages normaux attendus / Situation de travail dangereuse

L'analyse de situations de travail

Travail prescrit et travail réel. Les dimensions de l'homme au travail.

L'outil d'analyse : La Fiche d'Observation et d'Analyse d'une Situation de Travail (FOAST) de l'INRS qui est une version plus facile d'accès de l'ITAMaMi

- Les apprenants en sous-groupes décrivent une situation de travail de l'un de leur membre

JOUR 4 : La prévention des risques

L'évaluation des risques

Les objectifs de l'évaluation

La méthode d'évaluation utilisée par l'entreprise

- Les apprenants en sous-groupes évaluent les risques identifiés pendant la visite avec la méthode de l'entreprise.

Les résultats des sous-groupes sont comparés et des propositions sont éventuellement faites pour renforcer la robustesse de la méthode.

L'identification et l'amélioration de mesures de prévention

L'obligation réglementaire d'amélioration des mesures de prévention

L'identification de mesures de prévention à partir des facteurs de risque

... à partir des facteurs de production TOH

... à partir de « l'état de l'art » et des recommandations

- Les apprenants en sous-groupes proposent des mesures de prévention des risques identifiés. Les résultats sont mis en commun

La priorisation de mesures de prévention

Avec les facteurs de production TOH

A l'aide de grilles de priorisation

En utilisant les Principes Généraux de Prévention (PGP)

- Les apprenants en sous-groupes utilisent les PGP pour mesurer l'efficacité prédictive des mesures de prévention identifiées

L'utilisation de l'indice de maîtrise du risque (uniquement lorsque celui-ci figure dans la méthode de l'entreprise)

La planification et le suivi de mesures de prévention

1 mesure de prévention = des actions

- Les apprenants en grand groupe planifient la mise en oeuvre d'une mesure de prévention

Le suivi des actions par le CSE

L'inscription de la démarche de prévention dans la durée

La « transcription » ou fonction d'historisation du Document Unique

La cohérence de la démarche de prévention et notamment le respect du principe de l'évaluation des risques

La capacité de la démarche de prévention utilisée à tuer définitivement des risques

JOUR 5 : La prévention des risques complexes et multifactoriels: TMS et RPS

L'évolution des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et leurs causes

Les maladies professionnelles entrant dans la catégorie des TMS, leur évolution

Les facteurs biomécaniques de TMS : Efforts, Angulations articulaires, Répétitivité, Durée

Les autres facteurs

- Les apprenants aidés par le formateur dessinent la carte mentale des facteurs de TMS biomécaniques, individuels, environnementaux et psychosociaux

La prévention des TMS

Les sollicitations liées à un poste de travail

La partie Analyse de la Fiche d'Observation et d'Analyse d'une Situation de Travail (FOAST) adaptée à la prévention des TMS

- Les apprenants identifient sur la base de modèles ergonomiques les sollicitations présentes dans le poste de travail de l'un d'entre-eux (ou d'une autre personne observée par le formateur pendant la visite par exemple), évaluent le niveau de dangerosité et définissent les causes des sollicitations

Les mesures de prévention : agissant sur les causes des sollicitations et/ou sur les déterminants généraux de la situation de travail

- Les apprenants proposent des mesures de prévention des TMS

Ils formulent le risque dans le mini document unique qu'ils ont réalisé au cours de la 3^{ème} journée de formation à

la suite de la visite (et qui sera communiqué à la direction avec les autres notes)

L'évolution des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et leurs causes

L'évolution dans le temps du stress au travail et les accords paritaires le concernant

Les causes et conséquences individuelles et collectives du stress au travail dans le film INRS « Un peu de stress cela ne fait pas de mal »

Les facteurs collectifs de stress

- Les apprenants identifient des facteurs collectifs de stress éventuellement présents dans l'organisation avec l'outil INRS « Faire le point »

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Définition du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes

- Les apprenants analysent la jurisprudence concernant le harcèlement sexuel et précisent sa définition

La prévention collective du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

A partir de la réglementation relative au droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, de l'accord CEGETEL et du projet d'accord d'une petite entreprise bordelaise, les apprenants conçoivent un protocole de traitement des plaintes de harcèlement adapté à la taille et au « savoir-vivre » de l'entreprise.

NB.

Cette partie de la formation des membres du CSE correspond à la formation du Référent harcèlement sexuel

La prévention individuelle du harcèlement moral et sexuel et des RPS

Les facteurs de stress présents dans une situation de travail

La partie Analyse de la Fiche d'Observation et d'Analyse d'une Situation de Travail (FOAST) adaptée à la prévention des TMS

- Les apprenants identifient des éléments stressants dans une situation de travail de l'un d'entre eux. Si aucun apprenant n'est volontaire, ce sont les RPS du formateur qui sont analysés.

Ils formulent le risque dans le mini document unique.

Nous contacter :

Dominique Odillard : 05 24 61 30 79

Version mise à jour le 06/03/2024