

La négociation sur

la **santé** et la

**sécurité** au travail



# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
▶ L'obligation d'intégrer la prévention, la santé et la sécurité au travail dans les entreprises	3
▶ La possibilité de négocier sur la prévention des risques, la santé et la sécurité au travail	4
▶ L'appui des acteurs de la prévention des risques professionnels	5
<b>Objet de la négociation</b>	<b>7</b>
▶ La rédaction du préambule	8
▶ Association des représentants du personnel	10
▶ Définition, pilotage et coordination de la politique de santé au travail	13
▶ Organisation des Services de Prévention et de Santé au Travail	17
▶ Qualité de vie au travail et risques psychosociaux	18
▶ Prévention des risques professionnels	18
▶ Maintien en activité et prévention de la désinsertion	28
<b>Durée de vie et suivi de l'accord</b>	<b>31</b>
▶ Quelle durée pour l'accord ?	32
▶ Négocier un suivi de l'accord	33

**Ce guide s'adresse aux acteurs du dialogue social dans l'entreprise. Il se focalise donc sur les possibilités de négocier, dans l'entreprise ou l'établissement, sur les thèmes reliés à la santé au travail.**

---

## **► L'obligation d'intégrer la prévention, la santé et la sécurité au travail dans les entreprises**

La prévention, la santé et la sécurité au travail sont des thématiques incontournables dans les entreprises, dont l'employeur se voit expressément attribuer la responsabilité, celui-ci étant dans l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Parmi ces mesures figurent en particulier des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il doit en outre veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

## ► La possibilité de négocier sur la prévention des risques, la santé et la sécurité au travail

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, transpose l'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail. Ce texte de loi prévoit expressément la possibilité d'une négociation sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels, thématiques dont l'article L2242-19-1 du code du travail fait des sujets possibles de la négociation annuelle obligatoire en entreprise.

Ces thématiques très larges sont rendues libres d'appropriation par les acteurs du dialogue social, qui peuvent décider de les investir, ou non. Une importante latitude leur est reconnue à ce titre. A ces acteurs de décider s'ils souhaitent ou non s'engager dans cette voie et se saisir de ces possibilités, en s'appuyant le cas échéant, comme y invite la loi, sur les « acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels ». Pour se déterminer, les parties prenantes devront préalablement identifier quels sont leurs intérêts sur ces thématiques, et selon les cas - négocier.

C'est à cette perspective que ce destine le présent guide : mettre en évidence ce que peut une négociation sur la santé et la sécurité au travail et quels sont les intérêts respectifs de l'employeur et des représentants des salariés à conclure un ou des accords en la matière.

## ► L'appui des acteurs de la prévention des risques professionnels

La loi prévoit dans le cadre de cette négociation la possibilité (et non l'obligation donc) qu'ont les acteurs du dialogue social de s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

### Qui sont ces appuis ?

**Les Comités Régionaux de Prévention et de Santé au Travail (CRPST)**

**Caisses d'Assurance  
Retraite et de Santé  
au Travail  
(CARSAT)**

**Préventeurs  
de l'Organisme  
Professionnel de  
Prévention du Bâtiment  
et des Travaux Publics  
(OPPBTP)**

**Intervenants  
en Prévention des  
Risques Professionnels  
(IPRP)**

**Services de Prévention  
et de Santé au Travail /  
médecins du travail  
(SPST)**

→ **Le comité régional de prévention et de santé** est un organe consultatif placé sous l'autorité du Préfet, dont l'un des rôles est de formuler des avis en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail pouvant aussi prendre la forme de recommandations aux entreprises et aux salariés.

→ **Focus sur le médecin du Travail** : il est un interlocuteur privilégié en matière de santé au travail. Son rôle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, grâce au suivi médical périodique et aux actions en entreprise. Ainsi, il assure une traçabilité des expositions professionnelles et notamment en matière de pénibilité.

→ **Focus sur la CARSAT** : elle accompagne les entreprises dans la mise en œuvre d'actions visant à préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail, réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

→ **Les autres acteurs externes**, tels que des experts extérieurs, ou des préventeurs de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), ou des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), peuvent aussi servir d'appui.

# Objet de la négociation

▶ La rédaction du préambule	8
▶ Association des représentants du personnel	10
▶ Définition, pilotage et coordination de la politique de santé au travail	13
▶ Organisation des Services de Prévention et de Santé au Travail	17
▶ Qualité de vie au travail et Risques psychosociaux	18
▶ Prévention des risques professionnels	18
▶ Maintien en activité et prévention de la désinsertion	28



## ► La rédaction du préambule

Pourquoi rédiger un préambule en matière de santé au travail ?

→ **Intérêts partagés :**

En plus d'être un élément rendu légalement obligatoire, le préambule est l'occasion pour les négociateurs de rappeler le contexte d'élaboration de l'accord, d'en définir les axes majeurs et les principes cardinaux qui guideront ultérieurement les parties prenantes dans l'interprétation du texte.

Il permettra également de rappeler, préciser ou définir la politique d'entreprise en matière de prévention et de santé au travail de façon concertée, tout en lui servant de support.

Il permettra de donner du sens aux différentes stipulations de l'accord et de préciser tout en bornant la volonté des auteurs au moment précis de la rédaction.



## ■ ■ ■ Exemples de stipulation pouvant s'insérer dans un préambule

### • Sur l'esprit et le contexte de négociation

« Consciente que la protection de la santé au travail doit être une priorité, l'entreprise / l'établissement X s'engage, depuis de nombreuses années, en faveur de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Cette démarche s'est traduite notamment par ( la signature du plan d'actions sur la santé au travail Y ). »

« L'entreprise tient la santé et la sécurité de ses salariés au rang de priorité au même titre que le développement économique. »

« Cet axe est la concrétisation des valeurs et des fondamentaux de l'entreprise. »

### • Sur les objectifs et finalité de l'accord

« Cet accord a pour ambition de s'inscrire dans le prolongement [du précédent plan d'actions], en poursuivant et en renforçant la politique de santé au travail au sein de l'entreprise X par une action conjointe sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail. »

« La dynamique de prévention traduite à travers cet accord vise à prévenir les risques professionnels pouvant altérer la santé physique et psychologique des salariés, à réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et les inaptitudes, et à assurer le maintien dans l'emploi. »

« Cet accord précise les engagements de l'entreprise en matière de santé au travail ainsi que leurs modalités de mise en œuvre. Afin d'assurer le suivi et de mesurer l'efficacité des actions choisies, il comporte des objectifs et des indicateurs de résultats chiffrés (Titre Z). »

### • Sur le périmètre de l'accord

« Cet accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société X dont la liste figure en Annexe du présent accord. En cas de création d'un nouvel établissement au sein de la société, celui-ci sera automatiquement intégré à la démarche. »

## ► Association des représentants du personnel

### Intérêt à négocier sur l'association des représentants du personnel

Les acteurs de la négociation pourront se saisir de la question de la place de la délégation du Comité Social et Économique (CSE) dans la mise en œuvre de la prévention, la santé et la sécurité au travail.

#### → Intérêt pour l'employeur :

Bénéficiaire de la vision et de l'expertise d'acteurs de terrain (salariés) au contact des risques, pour mieux assurer leur prévention. Le rôle du CSE inclut en effet la promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et la réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Favoriser le consensus autour de la politique d'entreprise en matière de santé et sécurité.

#### → Intérêt pour les représentants des salariés :

Systématiser la participation à l'élaboration de la politique préventive de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail. Organiser le suivi concerté de sa mise en œuvre.

### → Fixer les modalités de mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Il est possible de fixer par accord, c'est d'ailleurs ce que le Code du Travail invite à réaliser en présence d'un délégué syndical, les modalités de mise en place de la CSSCT.

**Remarque :** La question de l'étendue des missions de la CSSCT pourra le cas échéant être abordé à l'occasion de la négociation sur le CSE (cf. *Guide de la négociation sur le CSE*).

### ■ ■ ■ Exemple de clauses relatives à la fixation du périmètre d'action de la commission santé sécurité et conditions de travail du CSE

#### ■ Article X - Missions déléguées à la CSSCT et leurs modalités d'exercice

- **Exemple 1** : « En application de l'article L.2315-41 du Code du travail, la commission exercera l'ensemble des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sauf celles exclues par la loi. »
- **Exemple 2** : « La commission a pour rôle la préparation des travaux du CSE en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. »
- **Exemple 3** : « Les missions déléguées à la CSSCT par le CSE, en application du 2° de l'article L.2315-41 du Code du travail, sont les suivantes : 1°... 2°... »

### ■ ■ ■ Exemples de clauses pouvant être négociées sur les missions particulières qu'il est possible de déléguer à la commission

- Formuler et examiner, à son initiative ou à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, la santé ou la sécurité des salariés sur le lieu de travail.
- Procéder à l'analyse des risques professionnels et saisir le CSE de toute initiative qu'elle estime utile.
- Préparer - en collaboration avec l'employeur - l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- Préparer les délibérations du CSE dans le cadre de l'exercice des attributions de ce dernier en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, lorsque les sujets intéressés qui seront portés à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CSE visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.2315-27 du Code du travail sont déjà connus.
- Réaliser toute enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment celles 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.
- Décider et procéder aux inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, et en rendre compte auprès du CSE.
- Analyser et formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, lorsque des travaux ou aménagements importants sont prévus.



## Attention

Si les acteurs de la négociation pourront définir les missions déléguées par le Comité Social et Économique (CSE) et leurs modalités d'exercice, **il ne sera pas possible de permettre par voie de négociation à la commission d'émettre un avis ni de recourir à un expert.** (art. L2315-38 du Code du travail).

Aussi peut-il être utile de préciser au sein de l'accord cette impossibilité par une formule expresse.

**Exemple :** « En aucune manière la CSSCT ne peut délibérer pour rendre un avis ou désigner un expert en lieu et place du CSE, y compris dans le cadre de l'exercice des missions susvisées. »

## Précision du périmètre

Les acteurs de la négociation pourront encore, confirmer et préciser expressément le périmètre d'action de la commission.

### ■ ■ ■ Exemple de clause

« La CSSCT de X veillera à la santé des salariés et stagiaires du site / de l'établissement / de l'entreprise X, ainsi que des travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure. »

## ► Définition, pilotage et coordination de la politique de santé au travail

Intérêt à négocier la structure de pilotage de la politique de santé au travail

### → Intérêt pour l'employeur :

Clarifier l'organisation et la distribution des rôles dans la mise en œuvre de la politique de santé au travail, tout en renforçant l'implication des collaborateurs dans sa réussite. Responsabiliser l'ensemble des collaborateurs quant aux enjeux de santé-sécurité au travail.

### → Intérêt pour les salariés :

S'associer formellement à l'élaboration de la politique de santé au travail, en identifiant de façon concertée les interlocuteurs internes en fonction de leur responsabilités et périmètre d'action.

→ Les parties pourront, dans l'accord et en fonction du contexte particulier de l'entreprise, déterminer les priorités ainsi qu'un plan d'actions destinés à atteindre les objectifs fixés.

→ Il sera utile d'associer aux objectifs fixés des indicateurs quantifiables et dont l'évolution pourra être mesurée.

### ■ ■ ■ Exemple

« L'entreprise se donne pour ambition première de réduire le nombre d'accident et de maladies professionnelles à [mention de l'indicateur et du niveau choisis] à l'horizon 202X. »

**Remarques :** Les objectifs pourront être formulés en des termes généraux, puis déclinés en actions plus spécifiques.

### ■ ■ ■ Exemple

« L'entreprise X s'assurera de rédiger et de mettre régulièrement à jour le Document Unique, en concertation avec les membres de la CSSCT. Il permet d'évaluer les risques professionnels. Cette évaluation inclut les facteurs de pénibilité. »

« L'entreprise X réalise des analyses accidents après chaque accident de travail, qu'il soit avec ou sans arrêt. Ces analyses permettent de trouver ou d'envisager des solutions d'améliorations pour éviter que la situation ne se reproduise de nouveau. »

« L'entreprise X contrôle que les formations réglementaires sont à jour et que chaque salarié puisse en bénéficier. Pour cela, un tableau de suivi des formations est tenu et mis à jour régulièrement. Les formations mises en place sont les suivantes :

- Formation Sauveteur secouriste du travail
- ... »

### ■ ■ ■ Exemple de clauses sur la structure de pilotage de la politique de santé au travail

#### ■ Article X - Acteurs internes de la santé au travail

##### ■ Article X.1 - Direction

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. A ce titre, il met en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Il veille au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.

##### ■ Article X.2 - Comité de pilotage

Dans le cadre de cet accord, un Comité de Pilotage est créé au sein de la Direction et a en charge la mise en œuvre des dispositions de l'accord d'un point de vue opérationnel (technique, organisationnel ...).

Ce Comité est composé de membres de la Direction des Ressources Humaines, de membres de la Direction Opérationnelle et des Responsables de sites.

Ce Comité de Pilotage sera réuni à minima X fois par an.





### ■ Article X.3 - Commission de suivi

**Une Commission chargée du suivi de l'accord est créée.**

**Cette commission est composée de :**

X délégué(s) syndical/aux central/centraux par Organisation Syndicale signataire de l'accord ;

Un nombre équivalent de membres de la Direction.

La Commission de suivi sera réunie X fois par an à l'initiative de la Direction. Au cours de cette Commission, un bilan des actions menées sera réalisé ainsi qu'un point sur le calendrier de mise en œuvre des actions à venir.

### ■ Article X.4 - Manager santé et sécurité au travail

Le/la manager Santé et sécurité au Travail de l'entreprise X constitue le référent des questions de prévention des risques professionnels. Il/elle est l'interlocuteur privilégié de l'entreprise sur les questions de santé et de sécurité au travail et, à ce titre, il/elle est en charge du partage d'informations avec eux.

Son rôle est de définir avec la Direction la politique de santé au travail et d'en assurer sa mise en œuvre et sa coordination. Parmi ses missions, il/elle est en charge de :

- Accompagner l'entreprise dans toutes les thématiques relatives à la santé et à la sécurité;
- Promouvoir les bonnes pratiques et alerter sur des situations à risque ;
- Analyser les indicateurs santé-sécurité (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme ...) et proposer des pistes pour diminuer la sinistralité ;
- Aider à la mise en œuvre les actions visant à réduire des risques ;
- Piloter et accompagner les sites lors des phases de tests de nouveaux matériels ou équipements ;
- Développer la mise en place de nouveaux outils concernant la santé au travail.

Dans le cadre de cet accord, le/la Manager Santé et sécurité au Travail s'assure de la mise en œuvre des dispositions prévues. Il est garant du suivi des indicateurs de résultats et du suivi de l'accord.

## Objectifs et indicateurs

**Il peut être pertinent de convenir, au sein même de l'accord, des outils concrets qui permettront de mesurer la mise en œuvre de la politique santé, et d'y préciser les indicateurs concrets qui permettront de mesurer le respect des engagements tout en leur fixant un calendrier de réalisation.**

■ ■ ■ Exemple de clause ou annexe sur les indicateurs de résultats

■ Article X - Indicateurs de résultat :

N°	Engagement	Indicateurs de résultats	Période de mise en place
1	Communiquer sur les chiffres AT intégrant les intérimaires.	Nombre de communications diffusées.	202X
2	Analyser 100% des AT avec arrêt.	Taux d'analyse des AT avec arrêt.	202X
X	Déployer la nouvelle trame de Document Unique sur tous les sites.	Taux de déploiement sur les sites.	202X-202Y
X	Réaliser un diagnostic Santé Sécurité sur chaque site au moins tous les X ans.	Nombre de diagnostics réalisés.	202X-202Y
X	Tester un outil d'autodiagnostic.	Nombre d'outils mis à disposition. Nombre d'autodiagnostic testés et validés.	202X-202Y
X	Développer la communication visuelle sur la santé-sécurité.	Nombre d'actions de communication réalisées.	202X-202Y
X	Mettre à disposition des fiches informatives sur des thèmes santé-sécurité.	Nombre de fiches information diffusées.	202X-202Y
X	Introduire la pratique du réveil musculaire en production.	Nombre de sites déployés.	202X-202Y
X	Organiser une journée sur la santé et la sécurité.	Nombre de sites ayant organisé une journée de la santé et de la sécurité.	202X-202Y
X	Intégrer la prévention le plus en amont possible dans les projets.	Nombre de projets ayant intégré la prévention en amont.	2020-2021-2022



## ► Organisation des Services de Prévention et de Santé au Travail

Pourquoi négocier autour de l'organisation des services de santé ?

→ **Intérêts partagés :**

Les interactions entre filiales au sein de groupe de société peuvent commander la mise en place d'un service de santé autonome et le cas échéant mutualisé, afin de fluidifier le bon déroulement de ses missions et l'optimisation de son coût.

Négocier un accord sur l'organisation de ce service permettra d'en définir les objectifs principaux et les priorités.

### ■ ■ ■ Exemple d'objectifs pouvant être déclinés

- Préserver la santé physique et mentale des salariés et leur sécurité ;
- Renforcer la pluridisciplinarité au sein du Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) ;
- Assurer une couverture optimisée du territoire ;
- Instaurer un contrôle social renforcé du SPST ;
- Renforcer l'action en milieu de travail des médecins du travail ;
- Améliorer le partage d'informations entre les organismes de l'assurance maladie et les services de prévention et de santé au travail, en particulier pour identifier les assurés en arrêt de travail qui présentent un risque d'éloignement de l'emploi ;
- Permettre le suivi de l'ensemble des travailleurs intervenant sur le site d'une entreprise par son propre service de prévention et de santé au travail ;
- Aménager les modalités de suivi du salarié reprenant le travail après un arrêt long ;
- Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail en renforçant la place des représentants des salariés.

**Remarque :** L'intérêt d'une négociation sur l'organisation d'un service de prévention et de santé au travail autonome est d'autant plus grand que la structure qu'il couvre est importante.

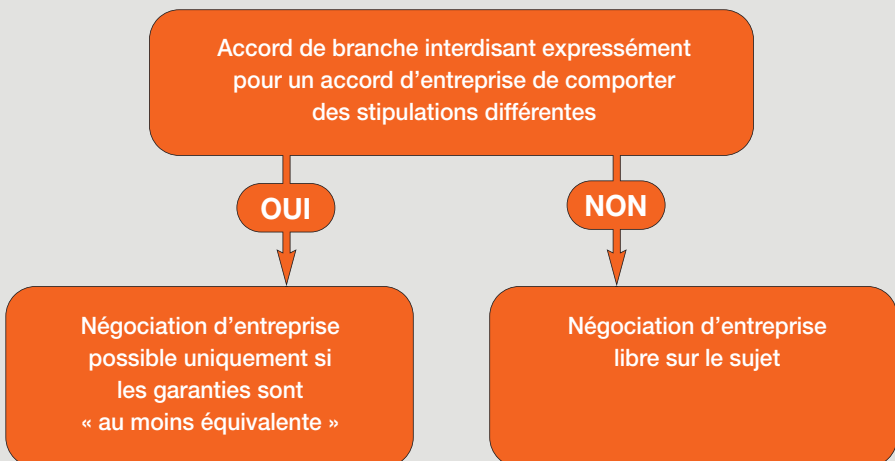
## ► Qualité de vie au travail et risques psychosociaux

La Qualité de Vie au Travail (QVT) est une thématique étroitement liée à la santé, en particulier mentale, des salariés et à la prévention de sa dégradation. Aussi ces thématiques peuvent-elles faire l'objet de négociation intégrée dans un accord consacré à la santé et sécurité au travail, le cas échéant associé à la prévention des risques psycho sociaux.

**Remarque :** La thématique de la QVT est large, et peut englober des sujets parfois éloignés de la santé au travail, de sorte qu'il peut être préférable d'y consacrer un accord autonome. Nous intégrerons, dans ce guide, la question des risques psychosociaux à celle de la prévention des risques professionnels.

## ► Prévention des risques professionnels

**Remarque préalable :** La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels fait partie des thèmes pour lesquels la négociation de branche peut verrouiller, par une disposition expresse, la possibilité pour les acteurs de la négociation d'entreprise de s'en saisir, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Il conviendra donc, préalablement à l'engagement de toute négociation sur ce thème, de s'enquérir du contenu de la convention de branche applicable et de l'existence au sein de celle-ci d'une clause portant une telle restriction.



## Pourquoi conclure un accord collectif sur la prévention des risques professionnels ?

### → Intérêts partagés :

- Un sujet de négociation annuelle obligatoire : Une négociation annuelle obligatoire instituée par l'article L4162-1 du Code du travail invite les acteurs de la négociation d'entreprise à se saisir de la question de la prévention des risques professionnels dès lors que l'entreprise concernée atteint au moins 50 salariés, emploie une proportion minimale de salariés concernés par les facteurs de risques professionnels listés par les pouvoirs publics et revêt un indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil réglementaire.
- Organiser de façon concertée la réduction, voire la suppression de l'exposition des travailleurs aux risques existants dans l'entreprise.
- Définir des actions concrètes de prévention des effets de l'exposition des salariés à certains facteurs de risques professionnels et à assurer leur suivi.
- Prévoir des dispositifs spécifiques pour les populations particulières (notamment soumises à des horaires 3 x 8 et horaires de nuit).

## Partir d'un diagnostic

### Conseil

Les acteurs de la négociation auront tout intérêt à s'appuyer sur un diagnostic préalable des situations de risques dans l'entreprise. Celui-ci est réalisé, notamment, grâce à l'inventaire des risques par unité de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques et grâce à la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés aux risques. Il est tout à fait envisageable de reprendre dans le corps de l'accord la synthèse de ce diagnostic.

**Conseil :** Afin de s'assurer de la pertinence du plan d'actions qui suivra, l'élaboration du diagnostic ne devra pas être négligée, et mérite d'être élaboré en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Il sera utile d'associer en particulier le CSE à l'élaboration et à la mise à jour du **Document unique d'évaluation des risques professionnels**, puisqu'il devra être soumis à son avis consultatif.

Le CSE doit, dans tous les cas et au titre de ses attributions générales, **procéder à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

De même en sera-t-il de l'élaboration du **programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail, qui lui est transmis annuellement.

### ■ ■ ■ Exemple de clause de méthode sur le diagnostic des risques professionnel

#### ■ Article X - Élaboration du diagnostic des risques professionnels

**Le diagnostic des risques professionnels / document unique d'évaluation des risques professionnels / programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sera réalisé de façon conjointe par :**

- Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, qui apportent leur contribution à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise. Le CSE sera consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur chacune de ses mises à jour.
- Le service de prévention et de santé au travail, qui apporte son aide à l'évaluation des risques professionnels, particulièrement lors de l'élaboration d'un projet de restructuration.
- Le responsable santé et sécurité de (l'entreprise X / de l'établissement Y).

### ■ ■ ■ Exemple de clause liminaire présentant le diagnostic des facteurs de risques dans l'entreprise

**« L'entreprise a réalisé un diagnostic dont l'objectif est d'identifier, d'analyser et de classer les risques existants dans l'entreprise afin de définir les actions de prévention les plus appropriées. Ce diagnostic révèle que les facteurs de risques existants dans l'entreprise sont les suivants : ... »**

**Remarque :** Il peut être utile de rappeler, dans le corps de l'accord, la définition de la pénibilité et le cadre réglementaire qui l'encadre dans un premier titre accompagnant le diagnostic, avant de décliner les actions en faveur de la prévention des risques.

## ■ ■ ■ Exemple de clauses présentant les facteurs de risques

La pénibilité est définie comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du salarié.

### ■ Article X.1. - Facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité ciblés par la réglementation à la date de la signature de l'accord sont les suivants (Article D. 4161-1 du Code du travail) :

#### 1 - Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

#### 2 - Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

#### 3 - Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;
- c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Sur la base du diagnostic réalisé par l'entreprise X sur l'ensemble de ses métiers, il a été possible d'identifier les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés certains collaborateurs :

- X
- Y
- Z
- ...

La synthèse des activités concernées par des facteurs de pénibilité est consultable en Annexe au présent accord.





### ■ Article X.2. - Facteurs de risques éligibles au C2P

L'exposition à certains facteurs de pénibilité ouvre le droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation. Ainsi, sur les 10 facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif pénibilité, seuls 6 permettent d'acquérir des points crédités sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P), si leur seuil est dépassé :

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

À noter que l'exposition des salariés aux 4 autres facteurs de risques (postures pénibles, manutention manuelle, vibrations et agents chimiques dangereux) peut être prise en compte dans le C2P pour un départ en retraite anticipée si cette exposition a engendré une Incapacité Partielle Permanente (IPP) d'au moins 10 %.

### ■ Article X.3. - Axes réglementaires d'engagement en matière de prévention de la pénibilité

En application de l'article Article D. 4162-3 du Code du Travail, l'entreprise a choisi de bâtir le contenu de ses engagements sur les axes suivants :

**[choisir au moins deux des thèmes suivants]**

- a) La réduction des polyexpositions aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
- b) L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- c) La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article D. 4161-1 ;

**[choisir au moins deux des thèmes suivants]**

- a) L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- b) Le développement des compétences et des qualifications ;
- c) L'aménagement des fins de carrière ;
- d) Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs mentionnés à l'article D. 4161-1.

### ■ Article X.4. - Suivi de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité

Conformément à la législation en vigueur, l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité est suivie par l'entreprise et communiquée annuellement à la Caisse d'assurance retraite par l'intermédiaire de la Déclaration Sociale Nominative pour alimenter le C2P.

## Actions en faveur de la prévention des risques

### ■ ■ ■ Exemples de clauses possibles relatives aux actions de prévention des risques professionnels

#### ■ Article X - Actions en faveur de la prévention des risques

L'entreprise X s'engage à mettre en place les mesures suivantes :

- **Réduction des risques liés à la manutention manuelle** : formation des collaborateurs à la constitution d'une palette [...]
- **Réduction des risques liés aux postures pénibles** : poursuite des actions de sensibilisation à l'ergonomie de l'espace bureautique [...]
- **Réduction de l'exposition au bruit** : poursuite de la dotation en bouchons d'oreilles moulés à filtres pour toutes les activités considérées comme bruyantes [...]
- **Réduction de l'exposition aux vibrations** : poursuite des actions en faveur des vibrations transmises au corps et aux bras en logistique.

### ■ ■ ■ Exemples de clause sur l'amélioration des conditions de travail

#### ■ Article X - Amélioration des conditions matérielle de travail

La Direction de l'entreprise s'engage à :

- Poursuivre le déploiement d'équipements de mise à niveau. Chaque renouvellement de [type de matériel A] sera effectué au profit de [type de matériel B].
- À l'occasion du renouvellement des équipements de production, s'assurer de choisir le matériel le plus en adéquation avec les contraintes techniques et l'amélioration des conditions de travail.
- S'assurer de la réalisation d'une étude préalable sera réalisée avant tout achat, avec le soutien du manager santé et sécurité au travail et en concertation avec les utilisateurs finaux.

L'entreprise maintient en état de fonctionnement et de sécurité ses infrastructures et son matériel. De leur côté, les collaborateurs doivent utiliser le matériel fourni conformément à sa destination et contribuer à son maintien en bon état.





### **L'entreprise s'engage à assurer un entretien et un contrôle régulier :**

- Des infrastructures ;
- Des installations techniques ;
- Des machines.
- [...]

→ **L'organisation du travail joue un rôle majeur en matière de prévention des risques professionnels. En effet, agir de manière pertinente sur l'organisation du travail permet de contribuer à préserver efficacement et durablement la santé et la sécurité des collaborateurs.**

### **■ ■ ■ Exemple de clauses sur l'organisation du travail**

#### **■ Article X - Amélioration de l'organisation de travail**

**« Afin de limiter l'exposition à des facteurs de pénibilité, l'entreprise s'engage à poursuivre ses actions en faveur de la polyvalence, chaque fois que cela est possible. »**

**Remarque :** La rotation sur différentes activités permet en effet de réduire l'exposition aux risques pour la santé, dans la mesure où la polyvalence s'effectue sur des activités complémentaires (port/non-port de charges, exposition/non-exposition aux vibrations...)

« L'entreprise X s'engage à intégrer les questions de prévention dans tous les projets d'entreprise (infrastructure, matériel, organisation...). »

**Remarque :** La santé/sécurité doit en effet être prise en compte le plus en amont possible pour s'assurer d'une pleine efficacité.

« L'entreprise X s'engage à réaliser des entretiens de retour à minima pour tout collaborateur ayant été en arrêt maladie de plus de X jours ou pour accident du travail quelle que soit la durée. »

« L'entreprise s'engage à réfléchir avec les partenaires sociaux à de nouvelles missions prioritaires pour les salariés postés de plus de 55 ans justifiant d'une ancienneté significative en 3x8 au sein de la société occupant les postes concernés par des facteurs de risques professionnels. »

**Remarque :** Des aménagements pour les salariés plus âgés peuvent être négociés afin de prévenir d'éventuelles dégradations de leur santé.



## ■ ■ ■ Exemples de clause relative à la prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

### ■ Article X - Prévention des risques psychosociaux

« Les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière à la prévention des RPS.

**L'entreprise s'engage à prévenir les RPS en travaillant sur les axes suivants :**

- Mise en place d'une procédure d'alerte et de résolution de cas de harcèlement ;
- Intégration de la conduite du changement dans les projets d'entreprise ;
- Désignation, formation et communication autour des référents harcèlement »

**Remarque :** Les parties pourront décider de mettre en place un dispositif de vigilance afin de prévenir le développement de RPS, anticiper et éviter l'aggravation d'une situation de souffrance d'un collaborateur. Il peut ainsi être prévu un système impliquant les différentes parties prenantes (collègues, manager, RH...) tendant à :

- Réagir dès l'arrêt de travail pour gérer la problématique, éviter des effets sur l'équipe et gérer les contacts avec le collaborateur pendant l'arrêt.
- Prendre les dispositions nécessaires au retour au poste pour faciliter la réintégration du collaborateur et éviter la répétition de la situation.

## La prévention des risques des télétravailleurs

Les télétravailleurs ne sont pas moins que les autres salariés exposés aux risques professionnels qu'il convient d'intégrer. Il sera utile d'intégrer leur situation à l'accord ou opérer un renvoi à l'accord ou à la charte de télétravail de l'entreprise, s'il en existe un/une.

## ■ ■ ■ Exemples de clauses susceptibles d'être négociée sur la situation spécifique des télétravailleurs

### ■ Article X - Durée du travail, sécurité et santé des salariés en télétravail

#### ■ Article X.1 - Durée du travail

« Le salarié reste soumis aux dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail.

En ce sens, le temps de travail effectif qu'il réalise lors de sa pratique du télétravail doit demeurer semblable à celui habituellement réalisé lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise. La réalisation d'heures supplémentaires ne pourra se faire que sur demande expresse de sa hiérarchie.

Le salarié est responsable de l'enregistrement du temps de travail qu'il effectue à domicile. Il procède lui-même à l'enregistrement ou avise le service des Ressources Humaines du nombre d'heures effectuées.

Lorsqu'il pratique le télétravail, le salarié organise librement son emploi du temps. Il doit néanmoins rester joignable pour raisons professionnelles sur la plage horaire : 8h-12h / 13h-17h.

De plus, le salarié marque les jours de travail à domicile dans son calendrier en choisissant la catégorie « travaille ailleurs ».

Si les périodes du temps de travail fixées librement par le salarié coïncident avec des périodes qui généreront des majorations telles que, notamment, les dimanches, jours fériés, nuits, le supérieur hiérarchique doit d'abord donner son consentement écrit. »

**Remarque :** La maîtrise de la durée du travail constitue le pendant indispensable de la santé des télétravailleurs, dont les négociateurs auront intérêt à se saisir pour prévenir les situations à risque de type « burnout ».

#### ■ Article X.2. - Sécurité et santé au travail

« Conformément aux dispositions légales, il incombe au salarié de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou commissions au travail, ce même s'il exécute son travail à son domicile.

Le salarié déclare sur l'honneur disposer d'un espace de télétravail de nature à garantir sa santé, sa sécurité et celle des matériels et documents professionnels qu'il pourrait être amené à utiliser, conformément aux dispositions légales applicables en la matière. Il déclare en particulier sur l'honneur que l'installation électrique et la protection des circuits de son domicile est conforme aux normes en vigueur.





Il est également précisé, qu'un représentant de l'employeur accompagné d'un représentant du personnel pourra, sous réserve de l'accord préalable du salarié, visiter le lieu de télétravail du salarié afin de s'assurer du respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail, et ce uniquement lors de la mobilisation de ses jours de télétravail et dans les plages horaires fixées à l'article X.1. du présent accord. »

**Remarque :** L'éloignement lié au télétravail commande de prêter d'autant plus d'attention à la charge de travail des collaborateurs. Les partenaires sociaux pourront à cette fin organiser des espaces de contrôle et/ou d'échange autour de cette question.

### ■ Article X.3 - Charge de travail

« Le supérieur hiérarchique et le salarié communiquent régulièrement sur le contrôle de la charge de travail du salarié lors de ses périodes de télétravail.

Une fois par an un entretien sera mis en place afin d'évaluer les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le salarié pourra solliciter à tout moment un entretien avec son supérieur pour solutionner d'éventuelles difficultés d'organisation. »

**→ Si l'entreprise dispose d'un accord ou d'une charte télétravail / droit à la déconnexion, un renvoi est envisageable :**

### ■ Article X - Prévention des risques des télétravailleurs

L'entreprise reconnaît la particulière exposition des télétravailleurs aux risques psychosociaux. C'est dans cette perspective qu'a été signé/élaborée [l'accord/la charte sur le télétravail et/ou le droit à la déconnexion] du X. Les parties soulignent l'actualité de son importance dans la prévention de la dégradation de la santé/ de la sécurité des collaborateurs, et renvoient à ses dispositions concernant, en particulier, la durée du travail, la santé et la sécurité des télétravailleurs, ainsi que le contrôle de la charge de travail, telles qu'arrêtées aux articles X,Y,Z dudit accord/de ladite charte.

## ► **Maintien en activité et prévention de la désinsertion**

### Intérêts à négocier

#### → **Intérêts partagés :**

Avec l'allongement de la durée de vie professionnelle, le maintien dans l'emploi constitue un enjeu majeur dans l'entreprise. Considérer l'aménagement de la situation des salariés les plus fragiles ou en fin de carrière offre au salarié la perspective d'une adaptation à ses capacités physiques, afin de rendre moins pénible la situation de travail et de prévenir une désinsertion professionnelle prématurée pour raisons de santé.

#### → **Intérêts pour l'employeur :**

Adapter la situation des personnes identifiées comme à risque peut permettre de diminuer le taux d'incidence des accidents du travail et/ou maladies professionnelles.

### ■ ■ ■ **Exemple de clauses en matière de prévention de la désinsertion pour raison de santé**

« La société X s'engage à tout mettre en œuvre pour maintenir en activité professionnelle tout salarié en difficulté au travail pour des raisons de santé et favoriser une prise en charge précoce et individualisée des problèmes de santé lorsqu'ils apparaissent. »

### ■ **Article X - Développement des compétences et des qualifications**

Le développement des compétences et des qualifications contribue au maintien en activité. Grâce à cette démarche, les collaborateurs peuvent renforcer leurs compétences, se professionnaliser sur de nouvelles activités ou évoluer au sein de l'entreprise. À ce titre, l'entreprise dispose de plusieurs outils :

- La formation professionnelle ;
- L'entretien professionnel
- ...

**Remarque :** Un dispositif spécifique peut être élaboré pour les salariés reconnus comme étant en situation de handicap., qui peuvent être intégré à la politique de santé au travail de l'entreprise. Il est à ce titre loisible aux partenaires sociaux de définir des objectifs sur ce terrain.

### ■ ■ ■ Exemple

**« L'objectif de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est :**

- D'accompagner les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés en leur proposant des dispositifs permettant d'aménager leur travail ou bénéficier d'aides financières dans le cadre de leur vie personnelle ;
- Améliorer la détection, le suivi et l'accompagnement des personnes susceptibles d'être victimes d'un handicap, le plus en amont possible, grâce notamment à la présence d'un référent handicap sur chaque site et la sensibilisation des managers. »

## Gestion prévisionnelle de l'inaptitude physique au poste

**Des stipulations spécifiques pourront être prévues pour les populations soumises à des contraintes particulières, telles que les équipes postées ou encore les travailleurs de nuit.**

### ■ ■ ■ Exemple

#### ■ Article X - Gestion prévisionnelle de l'inaptitude physique au poste

Les partenaires sociaux s'accordent à considérer que le travail en 3x8 et le travail de nuit notamment ont un impact sur l'employabilité de certains salariés sur leur poste. Afin d'anticiper au maximum les problématiques liées à l'inaptitude physique au poste, une réflexion est engagée afin de mettre en place de concours avec la Médecine du travail une gestion prévisionnelle de l'aptitude physique au poste.

Cette action doit permettre de gérer et d'anticiper en amont les impacts contractuels de l'inaptitude en favorisant les opportunités d'évolution sur des postes ou des organisations de travail en adéquation avec les aptitudes présentes et/ou futures des salariés concernés.

## Mise en place d'un programme social

**Il est possible de prévoir - au travers un programme social - des dispositions destinées à aider les salariés tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle, contribuant ainsi au maintien dans l'emploi des collaborateurs.**

Des organismes, prestataires de santé-sécurité au travail, spécialisés dans l'écoute psychologique (psychologues, sociologues, consultants RH...) dont la vocation est d'accompagner les collaborateurs en difficulté psychologique tant dans leur vie privée que dans le contexte professionnel existant. Ce service peut être proposé de façon anonyme et gratuite aux collaborateurs.

Certaines mutuelles proposent également des services d'accompagnement en cas de difficultés psychologiques, familiales ou financière.

Le recours à des permanence d'assistant(es) social(es) est également envisageable.

### ■ ■ ■ Exemple de clauses

« La société X s'engage à proposer les services de [nom du prestataire] pour la période 202X - 202Y ».

« La société X s'engage à assurer - au moyen d'un partenariat avec [nom du prestataire] - une permanence d'assistant(e) social(e) tous les [premiers lundis du mois], pour la période 202X - 202Y ».

## Aménagement des fins de carrières

**Plusieurs conventions collectives de branche prévoient la possibilité d'un congé de fin de carrière prenant la forme d'une mobilisation du compte épargne temps.**

Les acteurs de la négociation d'entreprise pourront utilement s'en inspirer et investir cette voie, soit en intégrant la question directement au sein de leur accord santé au travail, soit en modifiant leur accord d'entreprise fondant le compte épargne temps dans l'entreprise (s'il existe) soit par simple renvoi aux dispositions de la branche.

**Remarque :** Le maintien dans une activité professionnelle, la poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres statuts et/ou d'autres métiers pourront également être envisagés sous l'angle d'un renvoi à un éventuel accord de Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences (GPEC).

# Durée de vie et suivi de l'accord

▶ Quelle durée pour l'accord ?	32
▶ Négocier un suivi de l'accord	33



## ► Quelle durée pour l'accord ?

Les signataires sont libres de choisir s'ils assignent à l'accord une durée déterminée ou une durée indéterminée.

### Pourquoi négocier une durée déterminée ?

Possibilité d'inscrire l'accord dans la même temporalité que celle d'une thématique connexe de négociation obligatoire (GPEC, conditions de travail, ...).

### Pourquoi négocier une durée indéterminée ?

Garantir une stabilité dans le temps à la politique santé - sécurité définie.



## ► Négocier un suivi de l'accord

### Pourquoi négocier sur le suivi de l'accord ?

Il est possible de constater, pendant la mise en œuvre de l'accord, que certaines idées ne sont pas concluantes ou difficiles à mettre en œuvre, ou encore que des éléments font défaut. Il est alors intéressant de prévoir des modalités de suivi.

**Il est possible de prévoir dans les accords :**

→ **Des clauses de rendez-vous** (après 12 mois par exemple) pour envisager, au regard des éléments du bilan réalisé, une éventuelle adaptation.

→ **Des critères d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord.** Il peut s'agir d'indicateurs tels que le nombre de réunions, le nombre de points non traités et renvoyés à la réunion suivante ...

→ **Une commission de suivi.** Les parties signataires peuvent prévoir de se réunir par exemple une fois par an pour examiner les modalités d'application de l'accord et résoudre les éventuelles difficultés d'application.

### ■ ■ ■ Exemples de clauses relative au suivi de l'accord

#### ■ Article - Clause de rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du Travail, les parties conviennent que la direction et les organisations syndicales représentatives pourront se réunir tous les ans pour discuter de l'opportunité d'ouvrir des négociations visant à la révision du présent accord.

#### ■ Article X - Instauration d'une commission de suivi

Une Commission de Suivi et de Contrôle (CSC) est constituée à la date de mise en place du Comité Social et Économique (CSE), puis renouvelée selon la même périodicité que le CSE.

#### ■ Article X.1 - Composition

Cette commission est composée pour un tiers de représentants de la Direction et pour deux tiers de représentants des salariés.





**Elle comprend X membres :**

- **X représentants de la Direction** : le directeur en charge de la santé sécurité environnement ou son représentant, le responsable du Service Santé au Travail, le directeur des Ressources Humaines ou son représentant, et le responsable administratif et financier du SST,

- **X représentants des salariés**, désignés selon les modalités suivantes :

[...]

Les membres représentants des salariés sont désignés de manière permanente/pour une durée de [...]. Ils peuvent en cas d'empêchement et de manière exceptionnelle être remplacés sous réserve d'une information écrite adressée préalablement à la Direction. En cas de remplacement définitif (démission, mobilité...), l'organisation syndicale concernée pourra procéder au remplacement dans les mêmes conditions par voie de désignation.

**Sont par ailleurs invités permanents :**

- Un médecin en charge de l'établissement,
- Un représentant du personnel infirmier en charge de l'établissement,
- Un représentant de l'équipe pluridisciplinaire en charge de l'établissement.

La commission est présidée par le Directeur santé ou son représentant. Le Secrétaire est désigné parmi les membres de la commission issus des sites adhérents au SST lors de la première réunion. Un Secrétaire adjoint est également désigné lors de la première réunion parmi l'ensemble des membres de la commission. Il aura notamment pour mission de remplacer le Secrétaire en cas d'absence. Les modalités de désignation du Secrétaire et du Secrétaire adjoint seront précisées par le règlement intérieur de la commission.

**Remarque** : Il pourra également être décidé de confier à la Commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE la mission du suivi de l'accord. Auquel cas, il pourra le cas échéant être directement renvoyé à l'accord définissant sa composition.

Il pourra être utile de définir les attributions exactes de la commission chargée de suivi.

## ■ ■ ■ Exemple

### ■ Article X.2 - Attributions

#### Attributions consultatives

**La commission est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du SPST (en cas de service autonome), à savoir sur :**

- Le rapport annuel consolidé relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SPST,
- Le rapport annuel consolidé de l'ensemble des activités du/des médecins du travail et du/des personnels infirmiers,
- L'état prévisionnel des recettes et des dépenses et l'exécution du budget du SST,
- La modification de la compétence géographique ou professionnelle du SST,
- [...]

La commission peut en outre être consultée sur toute question relevant de sa compétence en matière d'organisation et de fonctionnement du SPST. Peuvent être visées dans ce cadre les actions de prévention qui dans leur mise en œuvre impactent l'organisation ou le fonctionnement du SST.

L'avis de la commission est exprimé à la majorité des membres présents.

Les rapports annuels d'activité sont présentés par le/les médecins du travail qui en ont la charge au CSE de chaque établissement adhérent au SPST.

#### Attributions informatives

**La commission est informée des éléments suivants :**

- Effectifs de personnel surveillés (par catégories),
- Entreprises ou établissements affectés à chaque médecin du travail [cas d'entreprise multi établissements ou de groupe de sociétés],
- État d'avancement des orientations prises et des plans d'actions associés,
- Observations et mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions du SPST et des mesures prises pour s'y conformer,
- Observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer,
- Suites données à ses suggestions,
- Plans d'activité du/des médecins du travail en milieu du travail et de l'avis du/des CSE concerné(s) sur ces plans,
- Le positionnement de la branche quant aux éventuelles dispositions relatives au SPST.

Elle peut aussi formuler toute proposition relative au fonctionnement du SPST et à son organisation.





## ■ Article X.3 - Fonctionnement

### **Réunions**

La commission se réunit deux fois par an à l'initiative de son Président.

Le président et le secrétaire peuvent d'un commun accord convier toute personne qualifiée appartenant aux établissements concernés ou à un organisme extérieur permettant de fournir à la commission des indications utiles sur des questions à l'ordre du jour.

Le temps passé en réunion et réunion préparatoire est considéré comme temps de travail effectif. Les frais de déplacement liés à ces réunions sont pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

### **Ordre du jour**

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire. Il est transmis, avec les documents correspondants, par le président, aux membres de la commission 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

### **Procès-verbal et recueil d'avis**

Le procès-verbal de synthèse est rédigé sous la responsabilité du Secrétaire de la commission et intègre notamment les avis exprimés par la commission.

Il est approuvé avant sa diffusion par l'ensemble des membres.

### **Formation des membres de la Commission**

Les nouveaux membres de la commission bénéficient dans les six mois qui suivent leur nomination de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. Cette formation sera d'une durée de 3 jours maximum ; les frais pédagogiques d'hébergement seront pris en charge par la Direction, selon les règles en vigueur.

### **Obligation de discrétion**

Les membres de la Commission et les personnes qui pourraient être invitées sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel dont ils pourraient avoir connaissance.

# La négociation sur la **santé** et la **sécurité** au travail



Ce guide a été réalisé  
par Loïc Malfettes.

