

COMPTE RENDU

CSE/CSSCT

22 NOVEMBRE 2018



Séminaire – débat
« Les évolutions législatives en matière de représentation
du personnel sur le champ de la santé au travail »
CSE/CSSCT
22/11/2018, Martigues

Présents :

	Prénom	Nom	Organisme
Collège de l'État et des étab. publics	Pierre	Bechet	Académie Aix Marseille
	Jérôme	Corniquet	DIRECCTE PACA
	Victor	Lenat	DIRECCTE UD 13
	Max	Nicolaïdes	DIRECCTE PACA
Collège du secteur industriel	Guillaume	Arnaud	Evere
	Rémi	Boddaert	Fibre Excellence
	Pascal	Brionne	Endel Engie
	Hervé	Brisson	CGT Comité Régional Paca
	Cyril	Chanat	TOTAL RAFFINAGE FRANCE
	Faouzi	Chellouf	Air Liquide Secteur Sud-Est
	Olivier	Dereymez	SPSE
	Olivier	Doligé	ENDEL
	Léon	Maksoud	Naphtachimie
	Tamara	Malardé	Seayard
	Sylvie	Malgouyres	Qualipyge
	Fabien	Marza	LyondellBasell Chimie France SAS
	Didier	Mené	Naphtachimie
	Jean-Franck	Poinclou	Pizzorno
	Alain	Ronarc'h	Total Raffinage
	Muriel	Serazin	EveRé SAS
	Eric	Simiakos	SPSE
	Xavier	Trolliet	LyondellBasell Chimie France SAS
	Céline	Vast	Solamat Merex
	Jean-Marc	Villanueva	Heliatic

Rédaction : Shirley Vormbrock & Gwénaëlle Hourdin, SPPPI PACA

Validation : par les intervenants avant le **17 décembre**, par les participants avant le **6 janvier**.

Présentation en ligne : Sur le site internet du SPPPI PACA : <https://www.spppi-paca.org/r/88/cse-cssct/>

Cette journée a été organisée en partenariat avec la DIRECCTE.

Ordre du jour :

- **Les instances de représentation du personnel dans le champ de la santé au travail**
Max Nicolaïdes, Responsable Unité de Contrôle, DIRECCTE PACA

Glossaire

AT : Accident de Travail
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CE : Comité d'Entreprise
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CISST : Comité Interentreprises de Santé et de Sécurité au Travail
CSE : Comité Social et Economique
CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail
ICPE : Installations Classées pour la Protection de l'Environnement
IT : Inspection du Travail
OS : Organisation syndicale
PV : Procès-Verbaux
POI : Plan d'Opération Interne
QSE : Qualité Sécurité Propreté
SEVESO : Installations industrielles dangereuses répertoriées selon le degré des risques qu'elles peuvent entraîner.
SUP : Servitude d'Utilité Publique

Introduction *(J. Corniquet, Directeur délégué pôle travail, DIRECCTE PACA)*

Points clés :

- 2019 : année de mise en place des CSE,
- Enjeux : le CSE garde un rôle important pour les représentants du personnel,
- Important que le CSE s'empare des nouveaux moyens de fonctionnement,
- Une place renforcée de la négociation collective, dans la définition des moyens.

Les instances de représentation du personnel dans le champ de la santé au travail *(M. Nicolaïdes, Responsable Unité de Contrôle, DIRECCTE PACA)*

Cf : [présentation](#)

Ordonnance de la réforme du code de travail du 22 septembre 2017

Points clés :

- Bouleversements profonds sur l'ensemble du champ du dialogue social et impact le terrain de la santé au travail, mais aussi le champ plus large de la négociation collective,
- Date butoir mise en place au 31 décembre 2019,
- Changement de paysage radical avec la suppression du CE et CHSCT dès le 1^{er} janvier 2020.

Champ santé travail : quels changements ?

→ CSE

Les missions du CSE (entreprises de + de 50 salariés):

Il n'y a pas de bouleversement sur les missions.

- Contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail,
- Réalise les enquêtes en matière d'accidents de travail ou maladies professionnelles,
- Analyse les risques professionnels,
- Améliore la situation des femmes et des personnes handicapées,
- Lutte contre les harcèlements et les agissements sexistes,
- Le droit d'alerte,
- Les inspections régulières,
- Lien avec l'IT,
- Droit d'être consulté sur tout ce qui touche les conditions de santé au travail importantes.

Pour les entreprises à haut risque :

Les textes ont été renforcés, mais l'impact a été minimisé. Nous retrouvons les :

- Établissement classé (ICPE) soumis à autorisation assortie de SUP,
- Établissements de stockage souterrain,
- Établissements nucléaires.

Le CSE sera toujours spécifiquement consulté sur :

- La liste des postes de travail lié à la sécurité,
- La sous-traitance d'une activité jusqu'alors réalisée par les organiques,
- Les moyens de prévention de lutte contre les incendies,
- Le POI,
- Les demandes d'autorisation d'exploiter que nous déposons auprès des autorités de l'État.

Le CSE restera informé sur :

- Les incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves,
- Le CSE pourra en faire l'analyse et en tirer des actions de prévention.

En résumé : le CHSCT et le CSE ont des missions identiques, mais avec des moyens différents.

Le fonctionnement :

- Non identique, mais des enjeux forts,
- Une place renforcée de la négociation collective dans la définition du fonctionnement et des moyens,

Changements sur la composition du CSE :

- La délégation du personnel : nombre de titulaires et de suppléants en fonction de l'effectif de 4 (pour les entreprises de 50 à 75 salariés) à 35 (pour les entreprises de + de 10 000 salariés). Ce nombre est modifiable par accord préélectoral,
- Possibilité pour chaque organisation de désigner un représentant syndical au CSE,
- Les suppléants doivent être informés qu'il y a des réunions, mais n'y participe que si le titulaire est absent,
- La présidence : le chef d'entreprise ou son représentant. Désormais, le président peut se faire assister par 3 collaborateurs qui ont voix consultative,
- Les autres participants : lorsque le CSE traite des questions de santé au travail, le médecin du travail, le responsable HSE, l'agent de contrôle IT et la CARSAT participent à ce point mais seulement à ce point de l'ordre du jour. Il faudra donc avoir une rigueur dans l'ordre du jour et dans le déroulé de la réunion,
- L'IT et la CARSAT, peuvent siéger au CSE. Cela est à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel. Il ne pourra pas s'imposer aux réunions ordinaires. S'il s'agit d'une réunion suite à un AT grave, il peut s'imposer.

Les réunions :

- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE doit se réunir au moins 1 fois par mois,
- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE doit se réunir au moins 1 fois tous les 2 mois,
- Le CSE peut toujours tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres,
- Concernant l'ordre public, au moins 6 réunions, dont 4 qui comporteront pour tout ou en partie des sujets sur la santé/sécurité au travail,
- Le CSE doit se réunir obligatoirement à la suite de tout accident grave ou d'événement grave lié à l'entreprise qui a ou ayant pu porter atteinte à la santé,
- À la demande motivée de deux des membres du personnel,
- L'IT et le médecin doivent avoir le calendrier des réunions. Même s'ils ne peuvent pas s'imposer dans les réunions, ils doivent confirmer par écrit la tenue de ces réunions.

Le fonctionnement :

- Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier,

- L'ordre du jour se fait avec le président
- Il y a toujours le règlement intérieur, mais il prend une place plus importante.

Les moyens « humains »:

- Nombre de membres et le temps alloué,
- Heures de délégation avec de nouvelles modalités d'utilisation,
- Être sur le terrain de santé au travail, mais avec une réduction de volume (13 personnes au CHSCT et 8 personnes au CSE),
- Possibilité de modifier le nombre d'heures par accord et de moduler le nombre d'élus et d'heures à condition que le volume global d'heures par collège soit identique. Ces heures peuvent être aussi reportables et mutualisables.

Les moyens matériels :

- Mise à disposition d'un local équipé pour pouvoir fonctionner,
- Subvention de fonctionnement de 0,20%, et la partie santé au travail peut émarquer dessus,
- Recours à l'expertise sur le thème de la santé au travail lors de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT,
- Possibilité de faire appel à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projets importants qui modifient les conditions de santé/sécurité ou conditions de travail,

Le financement de l'expertise :

- Pris en charge à 100% par l'employeur pour les risques grave, identifié et actuel,
- Pour les entreprises SEVESO : possibilité de recours à un expert en risques technologiques lorsqu'il y a un dossier de demande d'autorisation d'exploiter avant d'émettre l'avis sur le dossier et en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. Dans ce cas, le financement est de 80% pour l'employeur et de 20% pour le CSE, et pour les projets importants qui modifient les conditions de travail.
- L'employeur reprend à sa charge le financement lorsqu'il n'y a plus de budget pour le CSE. Il est possible de basculer 10% du budget de fonctionnement dans les activités sociales et culturelles. L'employeur sera tenu de prendre à sa charge 100% du financement si le CSE n'a pas les moyens à condition que ce dernier n'ait pas utilisé la capacité de transfert au cours des trois années précédentes.

En résumé : il y a une volonté de réflexion dans les investissements. Attention aux demandes d'expertises excessives.

Les commissions du CSE :

- La CSSCT : organisée en tryptique sur 3 points : l'ordre public, le champ de la négociation et à défaut les dispositions supplétives,
- Mise en place : optionnelle, mais obligatoire dans certains cas, par accord avec les partenaires, sur décision unilatérale de l'employeur et de l'IT,
- Le règlement intérieur du CSE est un acte important de la vie de l'instance et c'est un excellent test pour savoir si les parties sont en capacité de s'autoréguler, d'anticiper les éventuelles difficultés et de trouver des solutions sans passer par le tribunal,
- Mise en place obligatoire : dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 personnes, et en établissements SEVESO avec n'importe quel effectif,
- Mise en place par accord : entreprises et établissements d'au moins 300 salariés et établissements SEVESO en seuil haut. Un accord peut en fixer le périmètre et le nombre.
- À défaut de délégués syndicaux, il y a la possibilité de conclure un accord avec le CSE,
- Cet accord peut aussi définir les modalités de mise en place de la ou des CSSCT.

→ **CSSCT**

Les modalités de mise en place de la CSSCT :

- Le nombre de membres de la ou des commissions,
- Les missions,
- Les modalités de fonctionnement (nombre d'heures de délégation),

- Les modalités des formations,
- Les moyens alloués (déplacement, accès informatique, etc.),
- Les conditions d'une formation spécifique en rapport avec l'activité de l'entreprise,
- Possibilité de création unilatérale par l'employeur s'il y a absence d'accord et peut fixer le nombre et le périmètre. Les modalités de fonctionnement seront fixées par le règlement intérieur du CSE. Le CSE pourront atteindre cette décision si elle est contestable,
- Possibilité de création par l'IT. Cette mesure doit être nécessaire au vu de la nature des activités, ou de l'agencement ou équipement des locaux,
- La décision de l'IT peut être contestée, et elle l'est souvent.

Le CSSCT :

- Les attributions : par délégation du CSE. La commission n'est rien sans son CSE. Tout ou une partie des attributions, avec deux exceptions notables : les attributions consultatives et le recours à l'expertise. Ici, le CSE ne peut pas déléguer même s'il le souhaite,
- Disposition d'ordre public : la CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant et composée d'au moins 3 membres représentants du personnel au CSE,
- Désigné par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants),
- La durée du mandat prenant fin avec celle du CSE,
- Assistent obligatoirement aux réunions de la CSSCT le médecin du travail, le responsable HSE, l'agent de contrôle de l'IT et la CARSAT,
- Champ de la négociation : un accord d'entreprise peut augmenter le nombre de membres de la commission. Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives avec plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CSE. En l'absence de délégué syndical, il est possible de faire un accord avec le CSE,

Le fonctionnement :

- Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation au moins 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés et au moins 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés, dans l'idée d'en faire des spécialistes,
- Par accord d'entreprise ou avec le CSE, il est possible de négocier les modalités de fonctionnement de la commission (nombres d'heures, formation, moyens alloués),

Il y a des instances spécifiques aux entreprises SEVESO : la CSSCT élargie aux entreprises extérieures et le CISST.

→ **CISST**

Le CISST :

- Pas de modifications dans les missions : concertation entre les CSE seuil haut, contribue à la prévention des risques,
- Les membres de droit : le président de chacun des CSE concernés, les représentants des salariés (titulaires et suppléants), et sont désignés par la délégation du personnel de chacun des comités.

→ **CSSCT élargie**

La CSSCT élargie :

- Peu de modifications dans la mise en place du fonctionnement et des missions,
- Créée dans les établissements SEVESO seuil haut,
- Composée d'une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient,
- Se réunit au moins une fois par an en cas d'accident de travail grave ou qui aurait pu l'être lorsque la victime est une personne extérieure.

Le fonctionnement :

- La CSSCT élargie prépare les travaux du CSE lorsqu'il doit contribuer à la définition des

règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention,

- La représentation des entreprises extérieures est établie en fonction de leur présence, nature de leur activité, etc.,
- Désignée par le CSE de leur établissement ou à défaut par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

Les compétences :

- Les plans de prévention,
- Les formations d'hygiène et de sécurité pour les salariés extérieurs,
- Les consignes de sécurité,
- Les questions relatives au système de gestion de la sécurité,
- Les exercices et mesures d'application en cas d'urgence,
- La traçabilité des expositions.

Les représentants de proximité :

- L'accord d'entreprise met en place et précise le nombre de représentants,
- Note les attributions, notamment en matière de santé/sécurité,
- Les modalités de leur désignation : fonctionnement (nombre d'heures),
- Ils sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée égale au mandat des membres du CSE,
- Seul le CSE est compétent pour procéder à cette désignation,
- Salarié protégé.

En résumé : Concernant le représentant de proximité, pour ceux qui souhaitent engager un dialogue social et se rapprocher du terrain, vous pouvez fabriquer votre propre représentation en cohérence à vos besoins et avoir des personnes au contact des équipes.

Questions

Si l'employeur et l'ensemble des représentants ne sont pas arrivés à faire un accord, l'employeur peut-il faire le sien ? S'il ne le fait pas, que peut-il se passer ? Est-ce qu'il y a des sanctions prévues ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Il peut y avoir des sanctions d'ordre juridique strict. Par exemple, un employeur assujéti à avoir des instances de représentation et qui, après enquête, apparaît ne pas avoir fait les diligences nécessaires afin de les mettre en place en temps voulu est coupable de négligence voire de délit d'entrave si l'intentionnalité est établie, . Concrètement, au 1^{er} janvier 2020, les salariés se lèveront sans représentation et avec des anciens représentants protégés contre le licenciement pendant 6 mois après l'expiration de leur mandat (. Voir pire, découvrir qu'ils ne sont plus salariés représentants du personnel au moment où l'employeur demande le licenciement. Les conséquences en cascades sont présentes. Il n'y aura plus de CHSCT en janvier 2020 et ce qui fait la vie de ce dernier sera supprimé.

Nous tirons la sonnette d'alarme, car nous avons le sentiment qu'il n'y a pas la prise en compte du degré de cette urgence. Il faut aboutir à un accord, ou même à une mise en place unilatérale.

Faut-il un représentant au minimum ? Comment cela peut-il fonctionner quand il y a des moyens de facilité de la part de l'employeur mais des freins de partout ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

De principe, le discours porté est « dites-nous comment c'est possible ». C'est de renvoyer les partenaires sociaux à leur sens des responsabilités en disant à l'employeur et aux OS « vous avez une entreprise de 900 personnes avec 4 établissements sur tout le territoire national, l'idée est de faire fonctionner une instance, donc dites-nous comment vous voyez les choses sur le sujet et vous avez la main ». La loi dira que dans le pire des cas ça sera une instance, et

vous allez négocier un accord disant qu'il y en aura 2, 3 ou 4...

Intervention (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Il y a le représentant de proximité qui peut être un interlocuteur, mais il est souvent tout seul et sans moyen. Nous pouvons faire la loi cadrée et que cela ne fonctionne pas. Le législateur a été un peu léger sur ces cas.

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Tout à fait. Léger c'est une façon de voir, cela peut être un choix organisé de sa part. C'est un choix où le dialogue social joue son rôle. C'est un choix qui a été fait et porté dans tous les textes.

Pourriez-vous développer le sujet de la liste des postes de travail lié à la sécurité de l'installation ? *(Léon Maksoud, Naphtachimie)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Dans une entreprise, l'employeur doit présenter à l'avis de son CHSCT une liste de poste de travail qui est lié à la sécurité de l'installation, c'est-à-dire des postes clés. Cela regroupe la notion du nombre de postes minimum en dessous duquel l'employeur ne peut pas descendre pour faire « tourner » une installation. Le texte dit qu'il doit avoir cette liste et la présenter à son CHSCT (et donc demain à son CSE).

En cas d'incident, le CSE reste spécifiquement informé, mais uniquement pour les entreprises ICPE ? *(Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

C'est pour les trois catégories que j'ai citées. Vous devez alerter votre CHSCT, demain votre CSE, sur tout incident même strictement lié à votre exploitation.

Est-ce qu'il n'y a pas une restriction du CSE par rapport au CHSCT en ce qui concerne la mission de vérification de l'application des textes ? *(Xavier Trolliet, LyondellBasell Chimie)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Cette question est effectivement soulevée depuis la parution des ordonnances. Une analyse plus fine des nouveaux textes permet de retrouver cette notion. Cependant, elle est moins immédiate et directe.

Lors du passage du CHSCT au CSE, que se passera-t-il concernant les actions juridiques en cours ou les enquêtes non finalisées au 31 décembre 2019 ? *(Hervé Brisson, CGT)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Il faut les finaliser avant. Si vous n'anticipez pas, vous allez dans le mur avec des choses impossibles à finir et à recommencer depuis le début. Il ne faut aucun passif de fonctionnement, il faut tout boucler. Faites votre liste des choses en cours et non bouclées afin de les finaliser et de les laisser dans un état stable.

Vous marquez CHCST/CSE : des missions identiques, or ne parlons-nous pas de l'ensemble du CSE ? *(Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Elle n'est pas beaucoup plus large. J'ai mis exprès CSE, car fondamentalement tout ce que je vous dis s'applique dans le CSE.

Concernant les enquêtes, je n'ai pas vu de documents CERFA. Qu'en est-il ? *(Hervé Brisson, LyondellBasell Fos)*

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Il n'y en a pas à l'instant T. À part vous et moi, il n'y a pas beaucoup de personnes qui savent qu'il existe. Nous ne nous formalisons pas sur le CERFA, et ce n'est pas la priorité. L'essentiel

est ce qu'il y a dedans, peu importe le formalisme. Mais c'est quelque chose que nous pouvons faire remonter au Ministère.

Aujourd'hui vous pouvez avoir un représentant syndical différent au CE et au CHSCT. Est-ce que ce sera toujours le cas ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

De par la loi, non. Il n'y aura qu'une instance. Quand vous avez une PME qui ne souhaite pas mettre en place une CSSCT, le CSE a toutes les casquettes.

Nous sommes dans la particularité où il n'y aurait pas de commission spécifique. Est-ce qu'il aurait pu être prévu justement cette spécificité ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Elle aurait pu être prévue, mais elle ne l'est pas. Libre à vous, en interne dans les entreprises, d'y réfléchir et de le mettre en place.

La loi ne la prévoit pas néanmoins est-ce que cela est possible par accord en ayant deux représentants syndicaux différents ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Dès lors que vous créez une commission, vous créez la possibilité de doubler le représentant syndical en laissant un représentant en CSE et rajouter un représentant pour la partie santé-sécurité dans la commission.

Dans le schéma que vous évoquez, est-ce que cela sera un représentant syndical pour le CSE et un pour la commission de santé/sécurité ? Alors que la commission de santé/sécurité n'est qu'une commission du CSE avec deux représentants syndicaux, dont un plutôt chargé de questions de sécurité ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Juridiquement rien ne s'oppose à mettre deux représentants.

Parfois dans les CE actuels, il peut avoir plusieurs titulaires absents. Ce n'est pas forcément le suppléant du titulaire qui est amené à voter. Le titulaire peut prévenir de sa présence ou non à son suppléant. Est-ce qu'il n'y a pas un déséquilibre ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Oui, il y a des cas de figure qui peuvent se produire comme quand le suppléant n'a pas eu l'information de l'absence du titulaire, et donc de sa présence « active » à la réunion.

Lors des votes, qui est-ce qui vote ? Les titulaires, et les suppléants quand il n'y a pas de titulaire... Quand il y a besoin de vote, il faut l'ensemble des représentants votant. Le titulaire devrait venir à la réunion constater que le suppléant est là, etc. (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Cela peut devenir compliqué, c'est pourquoi il faudra trouver des solutions pour ne pas laisser la chaise vide.

Les QSE font-ils partie des 3 collaborateurs qui ont voix consultative ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Non, mais le QSE a sa place dans la CSE, tout comme il l'a actuellement en CHSCT.

Nous passons à un CE national industrie. Comment faisons-nous pour convoquer les personnes extérieures (inspection du travail, médecins du travail) à Paris ? (Olivier Doligé,

ENDEL)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Vous ne les convoquez pas, mais vous les alertez sur le fait qu'il y a une réunion, et cela sert aux personnes du territoire à identifier qu'il y a une réunion qui se tient, et le cas échéant à se coordonner avec le collègue qui participe à la réunion au niveau du siège..

Au niveau du médecin de travail, est-ce que ce sera celui de la région ? (Olivier Doligé, ENDEL)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

C'est le même schéma avec celui compétent territorialement, et charge à lui de se mettre en relation avec ses confrères provinciaux pour identifier les problématiques. Le siège a un rôle à jouer.

Les questions de santé au travail au niveau national ne risquent-elles pas de passer à côté ? (Olivier Doligé, ENDEL)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Honnêtement, c'est déjà un peu le cas malheureusement. Nous essayons d'améliorer la coordination entre collègues, mais sommes avant tout des agents de territoire. C'est un peu plus compliqué de trouver le bon contact et qui a la même appétence sur le sujet.

Aujourd'hui avec les CE et CHSCT, nous pourrions avoir un CE national et des CHSCT délocalisés. Le président du CHSCT devait avoir autorité hiérarchique et financière pour pouvoir assumer son rôle de président et répondre. Souvent dans ces entreprises, il y avait plusieurs CHSCT régionaux et cela fonctionnait. Aujourd'hui, puisqu'il n'y a plus qu'une commission au sein du CSE et pas loin du siège physiquement : comment pourrions-nous créer des commissions de sécurité délocalisées régionales pour avoir ce principe de proximité, d'étude et d'efficacité, et non quelque chose qui plane au loin ? Il faut négocier cela, et si l'employeur ne veut pas, nous n'avons pas de moyen de pression. La loi c'est la loi, j'applique la loi. (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Même si aujourd'hui les textes, dans leurs structurations, permettent de ne plus avoir ce type d'attitudes, il faut savoir que le chef d'entreprise, qui en est là dans sa gestion du dialogue social n'a pas attendu la loi Macron pour les mettre en œuvre. C'est risible et désolant de mettre un CHSCT au niveau national et qui est à un endroit non pertinent, mais cela existe déjà.

Dans le CSE, cette notion d'établissement avec autorité du président est reprise, et fait foi. Il faut que ce système soit réellement appliqué dans l'accord. (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Nous sommes sur le débat juridique qui est en perpétuel renouvellement. Concernant la définition d'un établissement dans les textes du code de travail, nous trouvons davantage de précisions sur le sujet. Ce qui était renvoyé sur la jurisprudence a été maintenant intégré dans le Code du travail. Nous pouvons maintenant nous appuyer sur un article du Code du travail, mais cela ne règle pas tous les problèmes.

Dans le cadre d'une réunion supplémentaire, comment cela se passe-t-il ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Dans ce cas, il faut envoyer une invitation expressément.

Dans le cadre de l'existence d'une commission à l'intérieur du CSE, est-ce qu'il y a un règlement intérieur propre au CSE ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

C'est un règlement intérieur global avec un chapitre consacré au fonctionnement de la CSSCT.

Concernant les procès-verbaux, pour les CSE ayant une commission spécifique santé/sécurité, y aura-t-il toujours le terme de PV pour le CSE ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Une des difficultés auxquelles vous allez être confronté, qui a l'air mineure, mais qui est centrale, est que la commission de santé/sécurité n'est décisionnaire sur rien. vous pouvez tout faire, mais la seule chose que les textes excluent, c'est les votes décisionnaires et consultatifs. La CSSCT ne peut pas exprimer son avis à la place du CSE. La commission n'a pas la personnalité morale et juridique, et ne peut se prononcer au nom du CSE.

Il va y avoir 6 réunions CSE dont 4 portant sur la santé/sécurité. Les réunions dédiées à la santé/sécurité seront intégrées dans un PV CSE ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Cela sera un paragraphe de la réunion qui figurera dans le PV CSE. La commission devra prévoir des traces et des écrits de résultats de travaux.

Ce que vous avez dit dans les missions SSCT du CSE, cela va être traité devant qui ? Devant la commission CSSCT ou le CSE ? Et devant le CSE, nous devons refaire un résumé de ce qui s'est dit en commission ? (Didier Mené, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Pour les missions classiques, ce sera traité devant la commission. Soit vous faites un résumé, soit vous identifiez dans le compte rendu de la commission ce qui nécessite un avis formel de la représentation du personnel. Il va falloir apprendre à « jongler » avec les niveaux et savoir quelles questions poser au CSE.

Par exemple, 4 fois par an, nous pourrions dire que le président et le secrétaire vont au CSE raconter ce qui s'est dit en commission ? (Didier Mené, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Ce sont des modalités à définir et vous avez la main. Les textes n'interdisent pas cette méthode. Cela peut être sous forme de résumé ou de relevé des points évoqués en CSSCT, et il faudra arriver à identifier les points qui nécessitent l'avis du CSE.

Intervention (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Un petit avantage : entre deux CHSCT, il peut y avoir 3 mois et le temps de validation est long, alors qu'avec les CSE, nous pouvons gagner du temps et être plus rapide.

Le volume d'heure globale par collège doit rester identique, dans la mesure où en fonction des CSP il n'y aura pas forcément le même nombre en fonction de l'effectif, c'est-à-dire que le collège encadrement devra disposer du même nombre d'heures globale que le collège ouvrier ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Non, ce fameux calcul, il faut le faire par collège. Par exemple, un collège peut avoir 3 représentants, et décider de la réduire à 2 membres, mais chacun aura plus d'heures. Ou inversement, mettre 4 membres mais chacun aura moins d'heures, à condition de ne pas tomber en dessous du plancher de 16 h par mois (ordre public).

Les membres de ces commissions sont obligatoirement des membres du CSE ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Oui.

Nous voyons l'importance du règlement intérieur, qui est-ce qui le rédige et le valide ? Est-il dénonçable ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Le règlement intérieur est rédigé par la partie la plus diligente. Soit nous partons sur un modèle que l'employeur peut proposer, soit la représentation du personnel peut avoir sa propre trame, pour avoir ensuite une phase de mise en concordance. Le règlement intérieur est adopté par l'instance et par un vote avec une limite, issue de la jurisprudence où l'on ne peut pas obliger l'employeur à fournir des éléments qui ne sont pas prévus par la loi. Vous ne pouvez pas créer des droits supplémentaires pour les représentants du personnel par le biais du règlement intérieur.

Est-ce qu'un CE peut écrire le règlement intérieur d'une CSSCT à venir, ou doit-il être validé par un CSE ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Par le CSE, par contre il peut préparer le terrain et je l'invite à le faire.

Est-ce le CSE qui donne son avis sur le document unique ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Le CSE doit donner son avis dessus et ne pourra pas le déléguer. Par contre, déléguer pour le travail sur le document pour vérifier qu'il est pertinent reste possible.

Il est possible par le président d'être accompagné de 3 personnes. Cela fait donc un total de 4 et nous pourrions, avoir demain, une chose impossible dans un CHSCT, soit d'avoir plus de représentants employeurs que personnels ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Non, la délégation de l'employeur ne peut être supérieure au nombre de représentants du personnel.

Le titulaire et le suppléant sont élus pour 4 ans. Si au cours de ce mandat, le titulaire vient à partir, il est remplacé par son suppléant. Y a-t-il une obligation de voter un nouveau titulaire ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Non.

Quand un membre du CHSCT venait à partir, il était réélu avec une nouvelle élection. Ici, si un membre de la CSSCT vient à partir, comment cela se passe ? Sommes-nous obligés, sous réserve d'avoir le minimum légal, de redésigner quelqu'un ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Vous n'êtes pas obligé. Si vous restez dans la limite de l'ordre public social, non. Si vous avez fait un accord avec le CSE ou une autre modalité de mise en place, je l'espère.

Si un titulaire et son suppléant viennent à partir du CSE, devons-nous réélire pour le minimum légal ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Oui, c'est inchangé.

La fréquence pour les commissions élargies est-elle d'une fois par an ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

C'est l'ordre du jour qui définit si vous êtes en élargie ou pas. Dans les sites SEVESO, nous devrions être en fonctionnement élargi à 90%, et en non élargi aux 10% qui restent. Tous les AT extérieurs, les consignes de sécurité, etc. relèvent de l'élargie, et il n'y a pratiquement que des points qui relèvent de la commission élargie. Après oui, il n'y a pas plus d'obligation que la réunion ordinaire annuelle dans les textes.

La notion d'établissement n'est-elle pas mieux définie qu'avant ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Oui. Elle est désormais dans le Code du travail.

Ces personnes, en termes de formation, n'ont rien de prévu ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Rien de prévu, mais rien n'est interdit non plus.

Leur nombre n'est pas limité dans la commission santé/sécurité ? Serait-il possible d'avoir 3 ou 4 personnes qui viennent régulièrement lors des réunions dans l'année, afin de nous renforcer et graviter autour de la commission déjà existante ? (Léon Maksoud, Naphtachimie)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Oui tout à fait.

Pouvez-vous préciser la place de l'accord qui crée le représentant de proximité par rapport au protocole électoral ? (Jérôme Corniquet, DIRECCTE PACA)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Ce n'est pas au moment du protocole électoral qu'il faut se réveiller concernant le représentant de proximité. Ce n'est pas le bon outil juridique et il faut le séparer, car c'est une négociation en amont.

Le protocole électoral va définir les modalités des élections, mais ne fixe pas le nombre de représentants des personnels, des CSE, etc. Faut-il un accord préalable ? (Jean-Franck Poinclou, Pizzorno)

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Le protocole d'accord préélectoral ne peut pas définir le périmètre d'établissement, il faut que cela soit prédéterminé. Il faut un accord au préalable nommé « accord relatif au dialogue social et économique ».

Est-ce qu'il y a obligation d'élection d'un secrétaire pour la CSSCT ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Non.

Est-ce que la CSSCT peut, de son plein gré, réaliser un audit de sécurité sans avoir l'ordre du CSE ?

Réponse (Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA)

Il faut se reporter au contrat de délégation octroyé. Pour éviter tout débat et toute polémique, il vaut mieux insérer, dans le contrat de délégation, que la CSSCT aura toute vocation à déterminer des audits de sécurité si elle estime nécessaire à condition d'en donner la liste au CSE, etc.

Il n'y a pas de désignation de secrétaire pour la commission. Néanmoins, peut-il avoir un

secrétaire adjoint dans cette commission ? Faut-il que cela soit noté dans le règlement intérieur ? (*Léon Maksoud, Naphtachimie*)

Réponse (*Max Nicolaïdes, DIRECCTE PACA*)

Oui, dans le règlement intérieur de la CSE, chapitre CSSCT, doivent être notés la détermination du nombre de membres, les réunions, le secrétaire, le secrétaire adjoint, etc.

Questions sans réponses

Dans la mesure où l'entreprise n'a pas encore le CSE au 1er janvier, la loi à venir impose qu'il y ait un référent sexisme côté personnel et côté employeur. Qui va désigner dans le cadre où il n'y a pas de CSE ? Quand il y aura le CSE au cours de l'année 2019, est-ce que ce sera la même personne ? Ou est-ce qu'il pourra être en double ? Est-ce obligatoire qu'il y ait un référent plus un au sein du CSE ou celui du CSE qui fera les deux ? (*Jean-Franck Poinclou, Pizzorno*)

Les suppléants doivent être informé de la réunion mais n'y participe que si le titulaire est absent. Avez-vous plus de détails sur les cas d'absences ?

Est-ce qu'il n'y a pas une obligation de non recours à l'intérim pour les postes de sécurité dans les établissements SEVESO ?

À savoir, aujourd'hui, l'assiette de la masse salariale brute du CSE n'est pas la même que celui du CE, elle est moindre... Il y a une baisse du budget. (*Jean-Franck Poinclou, Pizzorno*)

Est-il possible de prévoir que des représentants de proximité qui ne seraient pas membres du CSE soient désignés comme membres de la CSSCT ?