

Prérogatives HSE des CSE



Auriande LABED

Consultante confirmée en prévention des risques professionnels



Clémence ANDRIEU

Responsable de la rédaction HSE et ingénieure HSE

savoirs compétences efficience



Lefebvre Dalloz (HSE - CSE)

Edition

- [Solution HSE / SST](#)
- [ActuEL HSE](#)
- ELnet Sécurité/ Environnement
- Smart action Directeurs de l'environnement de travail (DET)

- [Guide CSE](#)
- [ActuEL CSE](#)



Lefebvre Dalloz

Solutions Logicielles et Services



Et accompagnement des équipes
(ex. : DUERP, prévention, etc.)



Lefebvre Dalloz

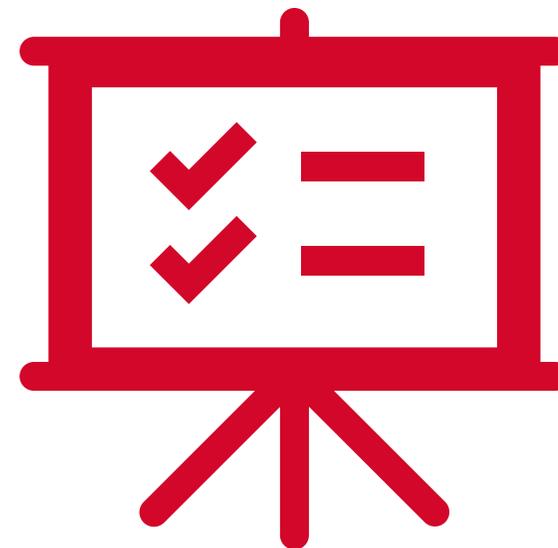
Formation

- **Formations SST** : Réglementation, AT/MP, Substances, travaux/incendie, management de la prévention/QSE, RSP/QVT, Harcèlement, etc.
- **Formations Environnement** : Réglementation, ICPE, etc.
- **Formations RSE**
- **Formations CSE** : essentiel du mandat, missions SST, économique, etc.
- **Soft skills** : [management](#), [gestion de projet](#), [communication](#), [efficacité professionnelle](#), [développement personnel](#), etc.

Lefebvre Dalloz Compétences

Sommaire

- 1. Rappel : CSE et CSSCT**
- 2. Attributions du CSE en SST**
 1. CSE et SST
 2. DUERP et PAPRI Pact
 3. Analyse des accidents de travail
 4. Situations de danger grave et imminent et Droit d'alerte et de retrait
 5. Sources d'infos
- 3. Attributions du CSE en environnement**
 1. CSE et environnement
 2. BDESE



Un webinaire pour 2 publics

- Côté préventeurs / responsables HSE
 - Mieux connaître les prérogatives en SST des élus
 - Mieux inclure les élus dans la démarche SST
 - Davantage communiquer avec les élus
 - Participer à la montée en compétence des élus sur la SST pour avoir un dialogue social plus efficient
 - Côté élus
 - Avoir une vision globale et synthétique sur vos prérogatives SST du CSE
 - Penser aux nouvelles prérogatives « environnementales »
- Une meilleure collaboration entre préventeurs et élus du CSE pour améliorer la démarche SST/HSE**
→ Un dialogue social plus efficace en matière de santé sécurité au travail

Formation du CSE

- Tous les élus ont le droit à une formation SST ([C. trav., art. L. 2315-18](#))
- La formation est d'une durée minimale de 5 jours pour un premier mandat
- Renouvellement du mandat : la formation est d'une durée minimale de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel et de 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises ≥ 300 salariés

Sondage n°1

- Etes-vous ?
 - Un élu d'un CSE (sans être membre de la CSSCT)
 - Un élu d'un CSE et membre de la CSSCT
 - Un préventeur ou responsable HSE ou personne en charge de la santé au travail/QVCT

1

CSE et CSSCT

CSE et CSSCT

- Le CSE est **obligatoire** dans les entreprises **d'au moins 11 salariés et plus**
- Une **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** est **obligatoirement** mise en place au sein du CSE :
 - dans les entreprises ou les établissements distincts **d'au moins 300 salariés**
 - dans **certains sites dangereux** où elle s'impose dès 50 salariés (ex. : les établissements classés Seveso, les installations nucléaires de base et certains gisements miniers)
- **ATTENTION** : il ne faut pas voir la CSSCT, la commission santé, sécurité et conditions de travail, comme la remplaçante du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
 - La commission, qui n'a **pas la personnalité morale**, ne peut pas engager une expertise, c'est le privilège du CSE
 - La CSSCT, dont les membres sont des élus du CSE, et le CSE lui-même, doivent **travailler ensemble**



- CSSCT des entreprises > 300 salariés → 83,9 %
 - Entreprises entre 50 à 299 salariés → 25,8 %,
- Source : Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2022, Dares Résultats n° 17, mars 2024*

Attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail

1. CSE et SST
2. DUERP et PAPRI Pact
3. Analyse des accidents de travail et enquêtes
4. Situations de danger grave et imminent et Droit d'alerte et de retrait
5. Sources d'infos

CSE et SST

- Le CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise [...] » ([C. trav., art. L. 2312-5](#))
- Un élu du CSE est un **acteur de la prévention**, et notamment dans :
 - l'évaluation des risques professionnels
 - l'analyse des mesures de prévention mises en place par l'employeur
 - les enquêtes/analyses d'accident de travail
 - l'alerte en cas de situation dangereuse et de danger grave et imminent(droit de retrait)

Obligation de sécurité de l'employeur

- L'employeur « doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ([C. trav., art. L. 4121-1](#)).



CSE et DUERP



- **DUERP** = Document unique d'évaluation des risques professionnels
 - **Retranscription de l'évaluation des risques professionnels** : le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions ([C. trav., art. L. 4121-3-1](#))
 - Inventaire des risques pour la santé et la sécurité identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement
 - Objectif du DUERP → **prévention des risques professionnels**
- **Véritable participation dans l'élaboration du DUERP**
 - Consultation du CSE pour avis sur le DUERP et ses mises à jour
 - « Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa CSSCT **apportent leur contribution** à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise » ([C. trav., art. L. 4121-3](#))

Les élus CSE peuvent aider le préventeur à mieux connaître les réalités du terrain (sur l'organisation du travail, les facteurs de risques psychosociaux, les risques physiques, etc.)

Papripact et mesures de prévention

- Le document unique a pour but de lister, d'évaluer et de prioriser les risques professionnels pour **définir des actions de prévention pertinentes**

Pour les organisations ≥ 50 personnes

Papripact*

- « Liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir »
- Pour chaque mesure :
 - les conditions d'exécution
 - des indicateurs de résultat
 - l'estimation de son coût
- les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
- un calendrier de mise en œuvre

Pour les organisations < 50 personnes

Liste d'actions de prévention

- Liste « d'actions de prévention des risques et de protection des salariés »
- Cette liste « est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour »

*programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dit « Papripact »

- La mise à jour du Papripact ou de la liste des actions de prévention et de protection doit être effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire

Exemples de risques

- Les risques liés à des agents biologiques ou chimiques (amiante)
- Les risques liés à des rayonnements (ionisants, optiques, électromagnétiques)
- Le risque électrique
- Les risques incendie/explosion + pyrotechnique
- Les risques liés à l'atmosphère (poussières, hyperbare)
- Le bruit au travail
- Le risque mécanique et les vibrations mécaniques
- Les risques de chute (hauteur, plain-pied)
- Les risques liés à l'activité physique (manutentions manuelles, gestes répétitifs, postures pénibles → risques TMS)
- Les risques liés à la sédentarité
- Les risques liés au travail sur écran
- Les risques liés au travail confiné ou isolé
- Le risque routier et les risques liés aux déplacements
- Les risques liés aux addictions : alcool, tabac, drogues
- Les risques liés au temps de travail et à l'organisation du travail
- Les risques psychosociaux (RPS)
- Les risques liés à la violence interne ou externe



Les TMS

- **Troubles musculosquelettiques (TMS)**
 - 1^{ère} cause de maladie professionnelle (plus de 80%)
- **Symptômes :**
 - Douleur, raideur articulaire ou musculaire, enflure de la zone, engourdissement, sensation de picotement

Causes possibles



- Biomécaniques : Manutention manuelle, travail répétitif et gestes répétés, mouvements contraignants, postures pénibles
- Position au poste de travail (aménagement du poste)
- Organisation du travail : rythme de travail, cadence imposée, durée d'exposition
- Environnement : températures extrêmes, vibrations, etc.
- Facteurs individuels : âge, sexe, caractéristiques
- Facteurs psychosociaux

- **Prévention :**
 - Travail en équipe :
 - passer d'une tâche à une autre
 - augmenter la diversité des tâches
 - Former les travailleurs aux gestes et postures
 - Adapter les lieux et postes de travail aux travailleurs, analyser les mouvements et améliorer l'ergonomie
 - Utiliser des dispositifs d'aide (appareils de levage) et concevoir des équipements qui permettent de diminuer les efforts
 - Accorder des périodes de repos et permettre aux travailleurs d'exercer un contrôle sur leur travail
 - Programme [TMS Pros](#)



Les RPS

- L'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et **mentale** des travailleurs » ([art. L. 4121-1 du code du travail](#))
- Distinction :
 - Risques physiques ou physiologiques
 - Risques psychosociaux (RPS)
- Pour agir en prévention : on peut penser les RPS comme des risques d'atteinte à la santé des travailleurs directement générés par l'organisation, les relations au travail et la conjoncture de l'entreprise
- Distinction à faire entre les causes et les conséquences :
 - Conséquence = épuisement professionnel, par exemple
 - Causes (facteurs de RPS) = facteurs dits « de Gollac »



Facteurs de RPS

LES FAMILLES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1 INTENSITÉ ET TEMPS DE TRAVAIL

Intensité et complexité du travail

- Surcharge de travail et contraintes de rythme élevées
- Écart entre le travail prescrit et le travail réel, objectifs irréalisables ou flous, instructions contradictoires
- Ennui, pas assez de tâches, etc.

Horaires de travail

- Horaires de travail élevés > 45h/semaine
- Horaires atypiques, imprévisibilité des horaires, contraintes liées à l'irruption d'activités
- Sollicitations pendant les temps personnels



2 EXIGENCES ÉMOTIONNELLES



- Nécessité de contrôler ou de dissimuler ses émotions, affichage constant d'une « positive attitude »
- Contact difficile avec du public, gestion de tensions ou de plaintes
- Confrontation avec la souffrance ou la détresse d'autrui, etc.

3 MANQUE D'AUTONOMIE

- Absence de latitude sur l'usage de son temps, faibles marges de manœuvre pour faire son travail, rythme de travail imposé, aucune participation aux décisions (ex. : organisation du travail)
- Absence d'opportunité pour décider de son parcours professionnel, compétences obsolètes et absence de développement de compétences, etc.



4 RAPPORTS SOCIAUX AU TRAVAIL DÉGRADÉS (ENTRE PAIRS, AVEC LA HIÉRARCHIE, ENTRE SERVICES)

Peu d'échanges, mauvaise qualité de la communication, absence de soutien social, discriminations, manque de reconnaissance ou de considération, procédures d'évaluation du travail, etc.



5 CONFLITS DE VALEURS OU ÉTHIQUES



- Conflit de valeur sur la qualité du travail : impossibilité de faire un travail de qualité, absence de fierté de son travail
- Conflit de valeur sur le sens et l'utilité du travail : faire la promotion d'un produit jugé inefficace ou néfaste, distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs des salariés, etc.

6 INSÉCURITÉ OU INSTABILITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL

- Insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi), politique ou sanitaire
- Baisse du niveau de salaire, contrat de travail précaire
- Précipitation et non-préparation des changements (peu de visibilité sur l'avenir de l'entreprise ou de son métier), etc.



Sources : INRS et rapport Gallac

Sondage n°2

- Répondez selon votre situation
 - Vous êtes un élu CSE et vous participez à la mise à jour du DUERP et construction du PAPRI Pact
 - Vous êtes un élu CSE et vous n'êtes pas inclus dans la mise à jour du DUERP
 - Vous êtes un préventeur et vous incluez des élus CSE lors de la mise à jour du DUERP
 - Vous êtes un préventeur et vous n'incluez pas encore d'élus CSE lors de la mise à jour du DUERP

Définitions : AT

- **L'accident du travail suppose**
 - Un fait accidentel **lié au travail**
 - Soudain, certain, et daté ;
 - Qui survient aux temps et lieux de travail, sous l'autorité de l'employeur.
 - **Qui a entraîné une lésion physique ou psychique**
- **Dès lors que l'accident se produit sur le lieu de travail, pendant les heures de travail et à un moment où s'exercent l'autorité et la surveillance de l'employeur, il est présumé être un accident du travail**
 - Le salarié n'a pas à prouver le lien de causalité entre l'accident et le travail
 - Ce lien est présumé exister : c'est la **présomption d'imputabilité**

L'importance du temps et lieu de travail

Un salarié, en se baissant pour ramasser un badge, au temps et au lieu de travail, avait ressenti une violente douleur.

La cour d'appel fait droit à la contestation de l'employeur au motif que le certificat médical initial n'indiquait pas les causes de la lombalgie et que les circonstances de l'accident décrivent un geste calme, sans effort physique intense, non violent et assez banal.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel car, en l'espèce, les lésions déclarées par le salarié étaient apparues au **temps et au lieu du travail**.

[Cass. 2e civ., 17 févr. 2022, n° 20-20.626](#)

Analyse des AT

Quand réaliser une analyse AT ?

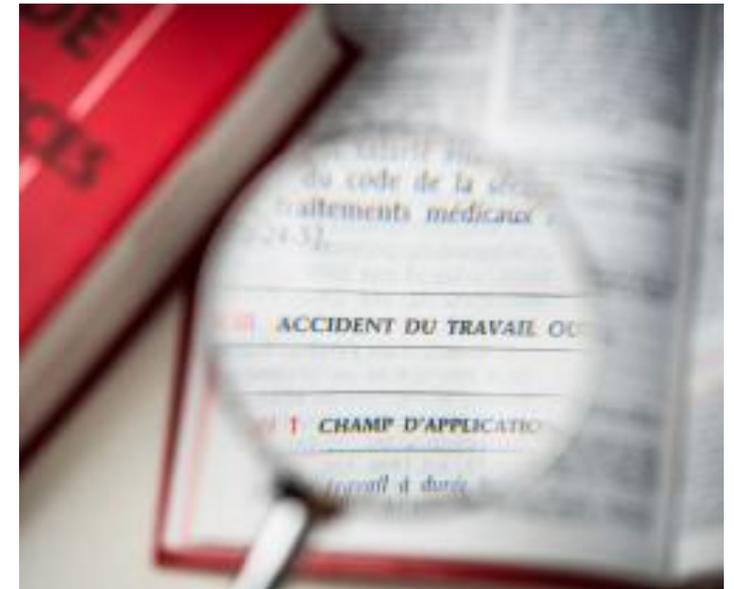
- L'employeur est tenu **d'informer le CSE de tout accident du travail** qui survient, de sorte à pouvoir exercer son pouvoir d'enquête.
- Il n'y a pas de règle, cela dépend de la politique de prévention des risques de l'entreprise et de l'organisation de cette dernière en la matière (présence d'un responsable HSE ou pas par exemple).
- A minima, chaque **accident de travail avec arrêt** devrait faire l'objet d'une analyse.
- Afin que la procédure de déclenchement d'une analyse AT soit claire pour toutes les parties (employeur, CSE et salariés), il est vivement conseillé d'en spécifier les modalités dans le règlement intérieur du CSE.



Analyse des AT

Déclenchement d'une enquête AT

- Une fois l'information de l'AT transmise au CSE par l'employeur, et selon les modalités prévues au règlement intérieur du CSE, l'analyse est déclenchée.
- Si l'employeur prend l'initiative de l'analyse :
 - la CSSCT doit en être informée
 - la CSSCT doit recevoir le récapitulatif des circonstances de l'accident
 - la CSSCT doit participer à l'enquête / analyse de l'accident



Analyse des AT

Réalisation de l'analyse

- Doivent participer à l'analyse :
 - La victime
 - Son manager
 - Les témoins
 - La CSSCT



- **L'analyse n'a pas pour but de déterminer les éventuelles fautes ou responsabilités du salarié → c'est pour cette raison qu'on ne parle pas d'enquête**
- **L'objectif est de comprendre les circonstances qui ont conduit à l'AT, et de mettre en place les actions nécessaires**

Analyse des AT

Réalisation de l'analyse

- L'analyse de l'AT permet de répertorier les causes de l'accident (ou de la MP) et de recueillir des informations :
 - La consultation et le recueil de documents (procédures, DUERP, notices d'utilisation d'un équipement, etc.)
 - Le contrôle de l'environnement de travail (état du sol, de l'éclairage, conditions climatiques, signalisations, etc.)
 - La prise de photos de la scène de l'accident
 - L'établissement de dessins, de plans, de schémas, pour expliquer les circonstances de l'accident
 - L'interview des témoins, membres de l'équipe, managers, qui peuvent relater objectivement les faits
- Ce travail de répertoire des informations, d'interviews, est primordial car il permet :
 - De recueillir le maximum d'informations
 - D'obtenir des **données factuelles**
 - De réaliser une analyse complète, fine et **objective**

Analyse des AT

Cas particulier des enquêtes pour Harcèlement

L'enquête de l'employeur en présence d'une alerte

- **Quel que soit le formalisme du signalement**, l'employeur doit toujours intervenir en présence d'une situation de mal-être, d'un conflit au travail, ou d'une «**alerte sur un ressenti de harcèlement**».
- Au titre de son obligation de sécurité, il doit mettre en œuvre une analyse de la situation, faire cesser le risque et prendre les éventuelles mesures correctives.
- A ce titre, la loi ne prévoit aucune modalité spécifique d'enquête. Au titre de son pouvoir de direction et d'organisation, l'employeur doit apprécier librement la meilleure façon d'agir.
- Toutefois, l'employeur doit s'efforcer de **mettre en œuvre une enquête impartiale**, dont il a seul la charge et la responsabilité.
- *Il peut associer les représentants du personnel à cette démarche selon le niveau d'implication qu'il jugera opportun en fonction de la situation.*

Situations de danger grave et imminent

Danger grave et imminent

- «Danger grave et imminent» = des conditions ou événements susceptibles de provoquer une **atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou mentale** d'un ou plusieurs travailleurs dans un délai rapide.
 - Le danger doit être **grave** : susceptible d'entraîner des blessures ou des suites sérieuses de type agression, accident, maladie, incapacité, ...
 - Le danger doit être **imminent** : le danger est susceptible de survenir dans un délai très rapproché.

Droit de retrait

- « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
- Il peut **se retirer** d'une telle situation.
- L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection» ([C. trav., art. L. 4131-1](#))

Situations de danger grave et imminent

Alerte en cas de Danger Grave Imminent (DGI)

- Un **membre du CSE** exerce les **droits d'alerte en situation de danger grave et imminent** ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ([C. trav., art. L. 2312-60](#)).
- Le **représentant du personnel au CSE**, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, **en alerte immédiatement l'employeur** ([C. trav., art. L. 4131-2](#))
- L'employeur procède immédiatement à une **enquête** avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier ([C. trav., art. L. 2312-59](#)).



Situations de danger grave et imminent

Alerte en cas de Danger Grave Imminent (DGI)

- Lorsque le représentant du personnel au CSE alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il **consigne son avis par écrit** ([C. trav., art. L. 4162-2](#)).
- L'avis du représentant du personnel au CSE est consigné sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité ([C. trav., art. D. 4132-1](#)).
- Cet avis est daté et signé.
- Il indique :
 - Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté
 - La nature et la cause de ce danger
 - Le nom des travailleurs exposés
- Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité social et économique.



Droit d'alerte et de retrait

Enquêtes du CSE relatives à des situations de risques graves ou à des incidents répétés ayant relevé un risque grave (Formulaire 12766*01)

Etapas de la démarche

1. Etablir la gravité du risque

La seule mention d'un danger ne suffit pas, il faut que ce risque soit Identifié & Actuel.

- Risque grave «identifié» : le CSE doit rassembler des faits précis et réels
- Risque grave «actuel» : il s'agit de démontrer que les causes du risque grave demeurent présentes dans l'entreprise, sur la base d'éléments factuels.

Droit d'alerte et de retrait

Enquêtes du CSE relatives à des situations de risques graves ou à des incidents répétés ayant relevé un risque grave (Formulaire 12766*01)

Etapas de la démarche

2. Déclencher l'expertise

Une fois les éléments déclenchants rassemblés, le CSE doit établir que l'entreprise ne dispose pas des moyens et des compétences nécessaires à l'analyse et à la prévention de ce risque. La procédure à suivre est la suivante :

- Au moins deux membres du CSE doivent déclencher une demande de réunion extraordinaire ayant pour objet la situation de risque grave
- Présentation des éléments factuels lors de la réunion
- En fonction des éléments présentés, confirmation de la réalité de la situation de risque grave
- Sinon, le CSE peut diligenter une enquête complémentaire et organiser une nouvelle réunion extraordinaire dans un délai de 15 jours
- Demande à la Direction de répondre point par point
- Si les réponses apportées montrent que la Direction n'est pas en mesure de gérer les problèmes rapportés, le CSE peut, après vote, prendre contact avec un cabinet d'expertise agréé par le ministère du travail
- Prise de date d'une nouvelle réunion extraordinaire, dans les 15 jours, pour statuer sur le choix de l'expert

Sources d'infos du CSE : documents

- **BDESE** = Base de données économiques, sociales et environnementales avec des indicateurs AT/MP
 - nombre d'AT et d'accidents de trajet
 - nombre d'AT ayant entraîné un arrêt de travail
 - fréquence, nature et gravité des accidents
 - nombre de maladies professionnelles déclarées
- Nombreux **registres** à consulter, dont :
 - Bilan annuel de la situation générale de santé, sécurité et des conditions de travail
 - DUERP et Papripact
 - Registre des accidents bénins
 - Carnets de maintenance des équipements de travail
 - Alertes en matière de santé publique et d'environnement
 - Attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires
 - Plan général de coordination lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même chantier
 - Plan de prévention lié à la réalisation d'une opération par des entreprises extérieures



Sources d'infos du CSE : acteurs

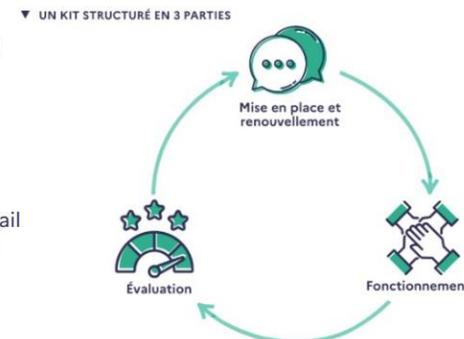
- Le médecin du travail (et le SPST)
 - La **fiche d'entreprise**, sur les conditions de travail et les statistiques AT-MP (taux de fréquence, gravité), les risques auxquels sont exposés les travailleurs et les actions visant à les réduire
 - Le rapport annuel d'activité : bilan du suivi médical des salariés (nombre de visites médicales effectuées, nombre d'avis d'inaptitude émis, nombre de maladies liées au travail ...) + action du médecin du travail sur le lieu de travail (visite des locaux, études de postes...)
 - Et le médecin peut être **sollicité à tout moment par le CSE** pour son expertise
- Acteurs externes
 - Inspection du travail
 - INRS, Carsat, Anact/Aract, etc.
- Acteurs internes
 - Responsable HSE / Préventeur
 - Infirmier du travail
 - Référents harcèlement, etc.



Kit de l'Anact « Faire du CSE un levier d'amélioration des conditions de travail »

Un kit structuré en 3 parties pour permettre aux élus d'identifier des pistes d'actions, quelque soit leur stade d'avancement :

- **Mise en place et renouvellement du CSE**
 - > Partager les représentations de chacun sur le dialogue social
 - > Organiser les élections du CSE
 - > Communiquer sur le CSE
- **Fonctionnement du CSE**
 - > Former les membres du CSE
 - > Travailler ensemble au sein du CSE
 - > Traiter les questions de santé, sécurité et conditions de travail
 - > Négocier en intégrant les questions de conditions de travail
- **Evaluation des actions du CSE**
 - > Rendre compte de l'action du CSE
 - > Réaliser un bilan du fonctionnement de l'instance



3

Attributions du CSE en matière d'environnement

Sondage n°3

- Le CSE a des prérogatives environnementales
 - Vous ne savez pas
 - Vous savez mais vous n'avez pas encore abordé ces enjeux en CSE par manque de temps + autres priorités
 - Vous savez et vous portez ces enjeux en CSE

CSE et environnement

- Loi « Climat » : de nouvelles attributions pour le CSE en matière environnementale
 - « Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment **au regard des conséquences environnementales de ces décisions** » (C. trav., art. L. 2312-8, I)
- Consultations récurrentes(obligatoires) sur:
 - les orientations stratégiques de l'entreprise
 - la situation économique et financière de l'entreprise
 - la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

→ Au cours de ces consultations, le comité est **informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** (C. trav., art. L. 2312-17)
- Consultations ponctuelles
 - Le CSE doit désormais être informé et consulté sur les conséquences environnementales des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise
- La BDES est devenu BDESE et elle doit inclure des **indicateurs environnementaux**

BDESE et Situation de l'entreprise

Quelle est la situation de mon entreprise?

Mêmes indicateurs

Entreprise de moins
de 300 salariés

Entreprise de plus de
300 salariés et non
soumis à la DPEF

Entreprise de plus de
300 salariés et
soumise à la DPEF

DPEF : Déclaration de performance extra financière

- Possibilité par [accord d'entreprise](#) de supprimer des données exigées du contenu obligatoire de la BDESE (données des articles [R. 2312-8](#) et [R. 2312-9](#) du code du travail → le plan de la thématique «environnement» autour des 3 nouvelles sous-rubriques peut être modifié par accord d'entreprise
- **MAIS** il reste obligatoire pour les BDESE adaptées par accord d'entreprise d'**intégrer des informations sur la thématique des conséquences environnementales des activités de l'entreprise**. Le contenu précis de ces informations et leur place dans la BDESE restent négociables

Thèmes des indicateurs environnementaux de la BDESE



- **Politique environnementale**

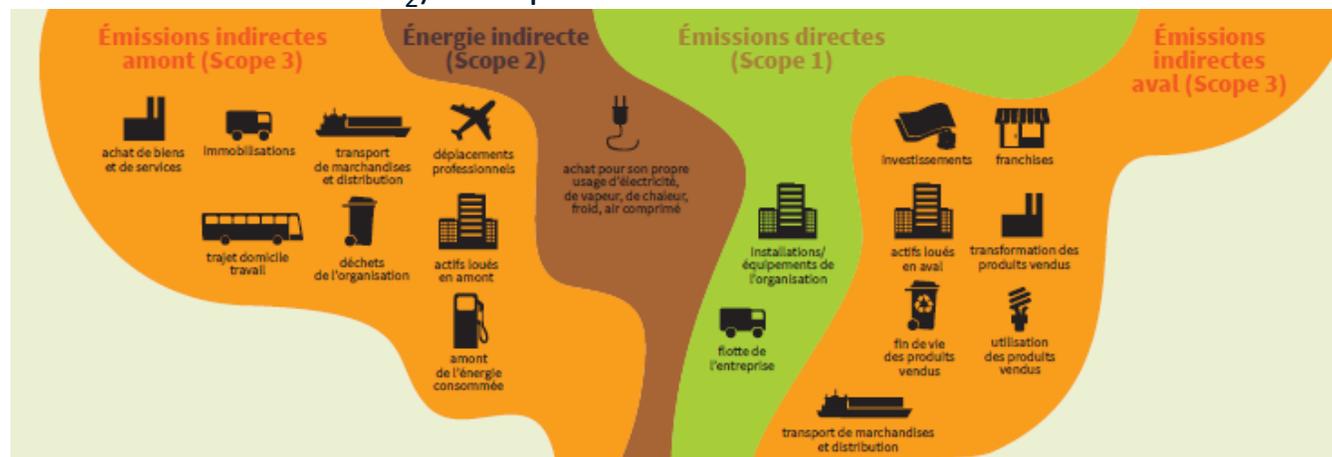
- Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales
- Ex : certification ISO 14 001 ou Politique/engagement de la direction avec objectifs et plan d'action

- **« Economie circulaire »**

- Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux
 - Ex. : Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), Piles et accumulateurs, Véhicules hors d'usage (VHU), etc.
- Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie

- **Changement climatique**

- Bilan des gaz à effet de serre (« scope 1 » ou jusqu'au scope 3) = évaluation du volume d'émissions de GES produit par les activités de l'entreprise ou collectivité sur le territoire national au cours d'une année (en équivalent de tonnes de CO₂) avec plan de transition :



Un œil sur l'extérieur

- Radar écologique (Ugict-CGT) : outil de diagnostic
 - Développé avec l'appui du collectif d'étudiants et jeunes diplômés "Pour un réveil écologique" et en partenariat avec le cabinet de conseil Secafi. Il a été financièrement soutenu puis labellisé par l'Anact, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
 - Objectif : établir l'état des lieux de la politique environnementale de l'entreprise ou de l'administration sur la base de données objectives autour de 7 axes puis porter des propositions issues des salariés auprès de la direction



- Manifeste pour la transition écologique juste (CFDT)
 - rappel des prérogatives environnementales issues de la loi climat (ex. : droit à la formation environnementale, verdissement des activités sociales et culturelles initiatives à mettre en place, etc.



Dialogue social autour de la planification écologique

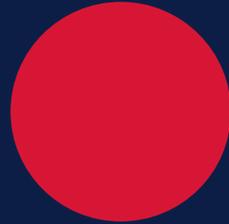
- ANI sur la transition écologique (avril 2023)
- Mais... **Les partenaires sociaux pointent la lente marche du dialogue social écologique**



Réunis par France Stratégie dans le cadre de la troisième conférence des métiers, les partenaires sociaux ont dressé un bilan de l'accord national interprofessionnel sur la transition écologique. Malgré quelques progrès, le dialogue social peine à s'imposer sur les sujets environnementaux en entreprise et dans les branches. En bout de chaîne, les représentants du personnel souffrent toujours du manque de moyens.



Lefebvre Dalloz
ACTIVER LA CONNAISSANCE



Merci pour votre attention

Annexes

Indicateurs environnementaux de la BDESE

	Moins de 300	Plus de 300 – Non soumis à la DPEF	Plus de 300 – Soumis à la DPEF
A - Politique générale en matière environnementale	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement.		Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce
B - Économie circulaire	a) Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code. b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie		Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code
C - Changement climatique	a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre. b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans.		Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

Previsoft

Pilotez simplement vos risques professionnels et environnementaux



Un outil conçu par et pour des préventeurs !

PREVISOFT est une solution full web qui s'adapte à votre organisation et à la réalité quotidienne du terrain.

[Je demande une démo gratuite](#)

Les consultants HSE de PREVISOFT sont à vos côtés sur le terrain, pour vous accompagner dans vos missions

Nous vous accompagnons sur de nombreuses thématiques...

- Politique de prévention des risques professionnels
- Document Unique

... avec divers types d'intervention :

- Accompagnement de vos équipes ponctuel ou récurrent
- Externalisation de tout ou partie de la fonction QHSE
- Diagnostics, etc.

Chaque matin, faite le point sur l'actualité opérationnelle, technique et juridique de votre profession : Prévention, Conditions de travail, Risques psychosociaux, ICPE, Energie, Déchets, REACH...

Une newsletter quotidienne

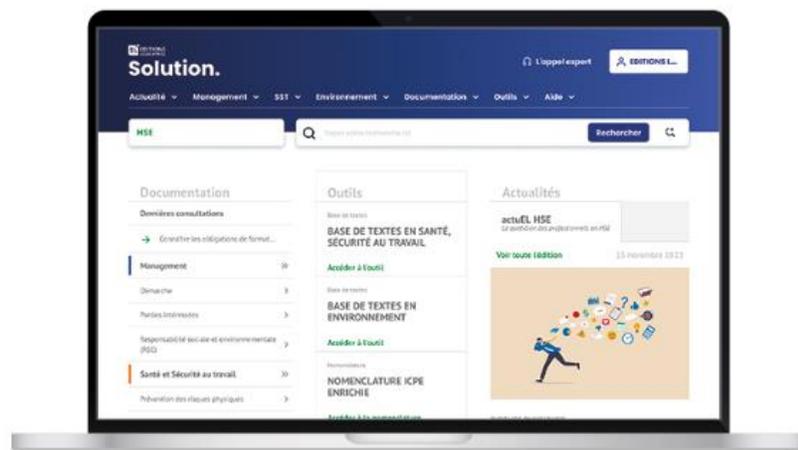
- À la Une : les faits marquants du jour
- Interviews
- Bonnes pratiques
- Enquêtes et reportages Vidéos
- Podcasts



[Je teste gratuitement](#)

Solution HSE

La solution documentaire qui vous apporte **toutes les réponses aux problématiques HSE**



Assurer une veille réglementaire approfondie, la prévention, la gestion des risques, sécuriser vos décisions et sensibiliser les équipes

- **J'assure la veille réglementaire** avec actuEL HSE enrichi de la veille permanente
 - Une newsletter quotidienne qui analyse et commente l'actualité juridique et technique
 - Un récapitulatif hebdomadaire des textes législatifs et réglementaires en droit français et européen
 - Plus de 50 fiches réglementaires
 - L'outil base de textes en SST en environnement
- **J'applique et mets en œuvre la réglementation**
 - Plus de 80 études thématiques
 - Plus de 170 fiches conseil
 - De nombreux outils (modèles personnalisables, tableaux récapitulatifs, checklists...)
- **Je sensibilise en interne et je gère la démarche HSE**
 - Plus de 100 supports de communication (infographies, présentations...)
 - Toute la méthodologie pour mettre en place la démarche HSE

Pendant 15 jours | Sans engagement | 100% accessible en numérique

Pour obtenir vos codes d'accès, gratuits et sans engagement :
[remplissez le formulaire en ligne.](#)

[Je teste gratuitement](#)

Pour les CSE

Guide CSE



Election du CSE, gestion des budgets, obligations de l'employeur, droits des élus...

Elus du CSE, pour vous aider au mieux dans vos missions, nous avons conçu le guide CSE : un guide complet, pratique et des outils en ligne entièrement pensés pour vous.

[Je teste gratuitement](#)

ActuEL CSE



Chaque matin, en 5 minutes, faites le point sur l'actualité qui impacte vos missions d'élus.

[Infographie] CSE, négociation collective, syndicats : 7 sujets à suivre en 2022

07/03/2022
Quels sont les sujets à suivre en 2022 s'agissant du CSE, de la négociation collective et des syndicats ? Nous vous proposons une synthèse sous la forme d'une infographie.



A la une | RÔLE économique du CSE

'Le décret sur la BDESE environnementale ? On ne monte que la première marche !'

28/04/2022



Nous avons demandé à Olivier Chabrol, qui coordonne l'expertise de Syndex sur les questions de responsabilité sociétale d'entreprise, sa lecture du décret listant les informations environnementales que doit contenir la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Interview.

Que pensez-vous de ce décret sur la BDESE (lire notre présentation dans cette même édition) que nous attendions depuis des mois ?

Nous sommes déjà très contents qu'il soit le texte. Il était annoncé comme devant être publié avant l'élection et nous ne voyions rien venir ! Mais son contenu n'est pas très étonnant, ni lux, il y a juste de petites avancées. Au final, ce texte correspond assez bien à l'ouverture du quinquennat Macron au sujet de l'environnement.

[Je teste gratuitement](#)