



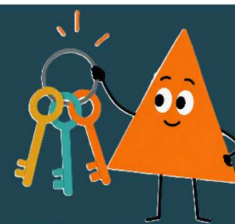
Les 3 clés d'un mandat CSE efficace

Les 3 clés d'un mandat CSE efficace

Après plus de 12 ans de pratique auprès des CSE en formation, accompagnement et expertise et ayant nous-mêmes vécu cette expérience, nous avons pu constater à quel point un mandat peut être sollicitant.

C'est une expérience parfois très enrichissante, parfois décevante, et rarement de tout repos...

Que vous soyez nouvel élu, en attendant votre formation, ou élu chevronné qui cherche à gagner en efficacité, cette fiche repère a pour objectif de vous **transmettre les préconisations issues de l'expérience de vos pairs** dans les CSE avec lesquels nous avons travaillé.

**1**

Construisez votre réseau avant d'en avoir besoin



Il est plus facile de mobiliser des personnes avec qui vous avez déjà établi un lien

- ✓ Présentez succinctement votre CSE et vos principales préoccupations au **médecin du travail** et à l'**inspecteur du travail** compétents pour votre établissement.

⚠ Leurs noms et coordonnées doivent figurer sur le panneau d'affichage de l'employeur. Si vous ne les y trouvez pas, vous pouvez rappeler l'article D. 4711-1 du Code du travail à l'employeur, car il s'agit d'un affichage obligatoire.

- ✓ Identifiez les **acteurs ressources dans l'entreprise** : RH, préventeur, référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur (L.1153-5-1, à partir de 250 salariés).

- ✓ Vérifiez que le CSE reste en lien avec l'**ensemble des métiers, des sites et des situations de travail**.

⚠ Lorsque cela paraît nécessaire, examinez les possibilités de mise en place de représentants de proximité par accord collectif ou organisez, dans le respect du rôle de chacun, des modalités régulières de remontée du terrain.

- ✓ **Appuyez-vous sur des ressources externes** : Expert SSCT, expert-comptable, avocat / juriste, organisations syndicales, etc.

⚠ Vous pouvez prolonger les partenariats historiques, les faire évoluer, les compléter par d'autres... l'important est de trouver les personnes avec qui vous vous sentez **le plus en confiance**.



Échanger avec ces acteurs vous aidera à formuler vos problématiques, à poser les premières bases de l'action du CSE et à identifier les ressources dont vous aurez besoin, notamment l'organisme de formation correspondant à vos objectifs :

→ Consultez notre fiche repère « Formation des élus du CSE : repères juridiques et stratégiques ».

2

Structurez et conservez la mémoire du CSE



La santé est un enjeu à long terme, il vaut mieux de ne pas repartir à zéro à chaque élection

- ✓ **Faites un « diagnostic initial » du mandat précédent :**
- ✓ Analysez les anciens PV : consultations, événements, engagements et travaux en cours...
- ✓ Faites un état des lieux documentaire,
- ✓ Si possible, échangez avec les élus sortants.

- 📁 Règlement intérieur du CSE
- 📁 BDESE
- 📁 DUERP, bilans et plans d'actions
- 📁 Historique des analyses d'accidents et travaux antérieurs du CSE
- 📁 Registre de sécurité, fiche entreprise
- 📁 Procédures sécurité et signalement
- 📁 Registre des DGI
- 📁 Le cas échéant : plans de prévention (entreprises extérieures) et fiches de données de sécurité (produits chimiques), etc.



- ✓ **Archivez de manière sécurisée :**

- ✓ Les PV et leurs annexes,
- ✓ Les rapports d'enquêtes et d'inspections du CSE,
- ✓ Les rapports d'expertise, audits, mises en demeure,
- ✓ Les signalements et échanges nécessaires au suivi des situations individuelles et collectives,
- ✓ Tous travaux du CSE.

- ✓ **Tracez les réalisations de votre CSE :**

- ✓ Organisez la traçabilité des réunions : PV à jour, permettant d'identifier le sujet et les différents points de vue, rapportant l'intégralité des résolutions et avis des élus et annexés des documents examinés en réunion (à défaut, citer leurs références précises).
- ✓ Appuyez-vous sur des trames structurées et stables pour vos enquêtes et inspections, tout en les adaptant et les améliorant dans la pratique : **la présence d'indicateurs communs facilite ensuite le suivi et l'analyse dans le temps.**



La traçabilité des travaux du CSE permet de conserver la mémoire de l'instance, de suivre les actions dans le temps et d'enrichir les échanges futurs. Elle permet aussi de disposer d'éléments objectifs en cas d'expertise, de contrôle de l'Inspection du travail ou de contentieux individuel ou collectif.

Un mandat au CSE constitue une véritable activité de travail, avec des missions, des compétences et des risques qui lui sont propres*. Monter en compétences et vous structurer en tant que délégation du personnel au CSE fera également progresser l'employeur, ce qu'il vous présentera en CSE et ce qu'il mettra en place pour les salariés.

*D'ailleurs... cette unité de travail figure-t-elle dans le DUERP ?

contact@lefacteurT.fr

12/09/26





Les 3 clés d'un mandat CSE efficace

3

Professionalisez-vous



Cela donnera le ton pour un CSE efficace

- ✓ **Formez-vous** rapidement et collectivement auprès de l'organisme que vous aurez choisi en fonction de vos objectifs et de vos préoccupations, et **pratiquez** dès la sortie de la formation ce que vous y aurez appris (L.2315-18).

→ Consultez à ce propos notre fiche « Formation des élus du CSE : repères juridiques et stratégiques ».

- ✓ Définissez et conduisez votre plan d'actions : répartissez les travaux entre vous et faites des points réguliers.
- ✓ Désignez parmi vous le **référé harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE** (L. 2314-1).

⚠ La suite de cette partie concerne plus particulièrement les CSE d'au moins 50 salariés, dont les attributions, les moyens et les règles de fonctionnement sont plus étendus ⚠

- ✓ **Distribuez les missions et les moyens :**
- ✓ Désignez les membres du bureau et adjoints,
- ✓ Attribuez les objectifs et modalités d'actions,
- ✓ Répartissez les heures et les budgets (outil, formation, prestataire, etc.).

- ✓ **Elaborez le règlement intérieur du CSE** (L.2315-24)

- ✓ **Organisez votre action :**

- ✓ Planifiez vos visites et inspections,
- ✓ Faites vos recherches, construisez des indicateurs,
- ✓ Etablissez des automatismes en réunion CSE (ex. suivi des engagements d'un mois sur l'autre), préparez les réunions pour demander des informations précises.

- ✓ **Allez sur le terrain et communiquez :**

- ✓ Créez une conversation partagée entre élus et définissez-en les règles d'utilisation,
- ✓ Communiquez régulièrement auprès des salariés sur l'avancée des réunions, les travaux et projets que vous portez (**quand les choses n'avancent pas sans qu'aucune explication ne leur soit apportée, les salariés peuvent parfois penser que « les élus ne servent à rien »**),
- ✓ Invitez les salariés à s'exprimer auprès de vous et formalisez, s'il n'existe pas encore, un système de remontée des incidents et des tensions,
- ✓ Visitez régulièrement et alternativement les lieux de travail pendant vos heures de délégation, lorsque les conditions le permettent : informez-en le personnel en amont et munissez-vous d'un signe distinctif pour vous rendre plus accessible (ex. gilet, badge).

- ✓ **Exercez vos prérogatives sans attendre d'y être invités :**

- ✓ **Utilisez votre budget de fonctionnement** : formations complémentaires, outils, études, accompagnement aux enquêtes, etc.

- ✓ **Réalisez une enquête à chaque accident** du travail, même si l'employeur ne vous y invite pas spécialement.

→ Consultez notre fiche repère sur les enquêtes « RPS : comment réagir après un signalement ou un incident ? »

- ✓ **Exercez votre droit d'alerte** lorsque cela vous semble nécessaire, notamment en cas de DGI

- ✓ **Participez activement à l'évaluation des risques** et contribuez à l'amélioration du DUERP,

- ✓ **Développez des avis argumentés**, aboutissant à des demandes et contre-propositions concrètes,

- ✓ **Demandez à être consultés** lorsque des changements le nécessitent et que l'employeur ne l'a pas prévu,

- ✓ **Si vous envisagez le recours à une expertise**, prenez conseil auprès de votre cabinet certifié suffisamment en amont pour sécuriser la décision et définir précisément les besoins du CSE.

- ✓ **Veillez aux obligations légales de l'employeur dans le domaine SSCT**

- ✓ **Mobilisez les recours formels à votre disposition lorsque cela s'avère nécessaire**

→ Consultez notre fiche repère « Quels recours pour le CSE lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations ? »

- ✓ **Parlez du travail réel des salariés que vous représentez.**



Adopter une posture « pro », c'est éviter de laisser les relations personnelles influencer vos travaux, et :

- ✓ Ne pas confondre causes et effets : remonter des symptômes observables aux facteurs liés aux conditions de travail, objets de la prévention, dans vos enquêtes, sans vous laisser piéger par l'individualisation des problématiques.
- ✓ Traiter tous les salariés de la même manière en tant qu'élus, même si en tant que collègues vous n'avez pas d'affinité avec eux.
- ✓ Vous appuyer sur votre collectif des représentants du personnel au CSE, même si vous n'êtes pas forcément amis.

Il n'existe pas de réponse unique ni de méthode infaillible lorsque l'on intervient au contact de personnes en difficulté, aussi on peut douter de soi : échanger entre vous sur les situations et sur vos pratiques d'élus vous permet de réguler la charge émotionnelle que vos missions peuvent parfois entraîner et d'élaborer collectivement de nouvelles façons de faire.



Par exemple, dans le cas d'une enquête harcèlement, nous conseillons que l' élu ou le groupe d'élus qui assure le rôle d'accompagnateur de la personne à l'origine du signalement dans ses démarches, cette mission exigeant empathie et soutien émotionnel, ne soit pas être le même que le groupe d'élus qui réalise l'enquête, celle-ci exigeant la neutralité et la focalisation sur les faits et les facteurs professionnels plutôt que les personnes. Mais pour les deux groupes, la charge de travail d' élu est intense !

