

LIVRE BLANC

---

# La place de la santé sécurité au travail dans le dialogue social



Mai 2022

éditions  
**Tissot**

# INTRODUCTION

Le dialogue social au sein de l'entreprise doit bien évidemment prendre en compte les questions de santé, sécurité et conditions de travail. Or ces dernières recouvrent souvent des aspects techniques et font l'objet de nombreuses évolutions qui peuvent complexifier la compréhension des actions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Nous vous proposons, dans ce livre blanc, de balayer les 12 informations importantes à connaître pour que la santé, la sécurité et les conditions de travail soient au cœur des discussions entre l'employeur et les élus CSE.

## SOMMAIRE

1. À quelles occasions le CSE rencontre-t-il l'employeur sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail ?	04
2. Dans quelles circonstances demander une réunion extraordinaire ?	06
3. Comment améliorer l'efficacité des réunions périodiques en matière de santé et sécurité ?	07
4. Comment rendre productive la visite d'inspection du CSE ?	08
5. Comment travailler en concertation avec le médecin du travail ?	09
6. Comment le CSE peut-il agir sur l'organisation du travail ?	10
7. Comment le CSE peut-il agir sur le temps de travail ?	11
8. En quoi une mauvaise organisation du travail peut-elle favoriser les risques psychosociaux ?	12
9. Quelle peut être l'action du CSE en matière de formation à la sécurité ?	13
10. Comment animer la sécurité sur le terrain ?	14
11. Comment créer des relais sécurité parmi les salariés ?	15
12. Comment organiser des campagnes de sensibilisation aux risques ?	16

# 1. À quelles occasions le CSE rencontre-t-il l'employeur sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail ?

Le point de rencontre entre l'employeur et le CSE sur les questions de santé sécurité au travail est bien évidemment la réunion dédiée. Rappelons en effet qu'un certain nombre de réunions de l'instance sont obligatoirement consacrées à ces questions.

## Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

**Au moins quatre réunions annuelles** du CSE (sur les six obligatoires au minimum) doivent, en tout ou partie, porter sur ses attributions en matière de santé et sécurité au travail.

Le CSE doit également être obligatoirement réuni :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- à la demande motivée de trois des membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à intervalles réguliers à des **inspections** en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La fréquence de ces inspections est d'au moins quatre par an.

## Dans les entreprises de moins de 50 salariés

La loi n'impose pas la tenue de réunions « dédiées » à la santé et à la sécurité au travail mais les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être reçus au moins une fois par mois par l'employeur et, en cas d'urgence, à leur demande.

Il est bien évident que la thématique SST doit être abordée au cours de ces réunions dans la mesure où le CSE dispose d'attributions particulières en la matière.

Au-delà des réunions, l'employeur et les membres du CSE sont également amenés à se rencontrer au cours des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Enfin, quelle que soit la taille de l'entreprise, le CSE peut être amené à rencontrer l'employeur en cas de visite d'un agent de contrôle de l'inspection du travail : l'employeur a d'ailleurs l'obligation de l'informer de ces visites auxquelles il a la possibilité d'assister (ce n'est pas une obligation) et d'y présenter des observations.

## Dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques

Depuis le 31 mars 2022, le CSE doit obligatoirement être consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels en lui-même et sur ses mises à jour ainsi que, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, sur le programme annuel de prévention des risques, défini à la suite de l'évaluation des risques.

De plus, la consignation des résultats de l'évaluation des risques est devenue plus formalisée :

- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Ce programme doit également identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et prévoir un calendrier de mise en œuvre. Il fera l'objet d'une consultation du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est également utilisé pour établir le rapport écrit dressant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés : des actions de prévention des risques et de protection des salariés devront être définies précisément, dont la liste est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour. La liste de ces actions de prévention est présentée au CSE.

## 2. Dans quelles circonstances demander une réunion extraordinaire ?

Dans certains cas, un sujet de santé et sécurité au travail va revêtir une importance telle qu'il ne peut attendre d'être évoqué à la prochaine réunion périodique du CSE.

C'est la raison pour laquelle la loi permet au CSE, à la majorité de ses membres, d'organiser une réunion dite « extraordinaire », car elle intervient entre deux réunions périodiques.

**Dans les entreprises de moins de 50 salariés**, les membres de la délégation du personnel sont reçus par l'employeur en cas d'urgence (en plus d'être reçus collectivement au moins une fois par mois). Bien souvent, la thématique santé et sécurité au travail présente un caractère d'urgence, ce qui déclenche le droit à réunion.

**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**, au-delà de l'accord intervenu sur les réunions annuelles du CSE, l'employeur a l'obligation de réunir ce dernier :

- à la suite d'un **accident** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des **conséquences graves** ;
- s'il survient un **événement grave** lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ;
- si deux de ses membres le demandent pour traiter de sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Sauf dans la troisième hypothèse, l'initiative de l'organisation de la réunion appartient donc à l'employeur. Toutefois, à défaut de convocation, les membres du CSE devront utilement solliciter ce dernier par écrit.

Enfin, en cas de danger grave et imminent, d'atteinte aux personnes, d'alerte économique ou d'alerte sociale et environnementale, les membres du CSE disposent d'un **droit d'alerte** et peuvent demander la tenue d'une réunion extraordinaire quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### 3. Comment améliorer l'efficacité des réunions périodiques en matière de santé et sécurité ?

Bien souvent, les réunions périodiques du CSE prennent la forme de **questions-réponses**, telle que le prévoit le registre du CSE qui consigne les demandes des membres et les réponses motivées de l'employeur. Or, en matière de santé et sécurité au travail, cette forme de conduite de réunion limite le débat car elle ne permet pas la construction d'un dialogue productif entre l'employeur et les élus.

Il est donc primordial qu'au sein de l'ordre du jour soient prévus des temps spécifiques santé sécurité au cours desquels la parole sera plus libre et où chacun pourra s'exprimer sans être contraint par le strict cadre de l'ordre du jour et par le temps.

Si cela s'avère nécessaire et en fonction de la taille de l'entreprise et de l'actualité en santé, sécurité et conditions de travail, les membres du CSE ne doivent pas hésiter à solliciter une réunion spécifique à ces sujets.

En effet, bien souvent, le défaut de préparation des réunions et la surabondance des points inscrits à l'ordre du jour font que la rencontre devient parfaitement improductive et trop contraignante à gérer en termes de volume horaire. Parfois même, les points de santé et sécurité au travail, inscrits à la fin juste avant les questions diverses, ne sont pas évoqués faute de temps.

L'identification de **temps spécifiques santé et sécurité** permet également de satisfaire à l'obligation dévolue à l'employeur d'inviter certains intervenants extérieurs (agent de contrôle de l'inspection du travail, agent de la CARSAT, médecin du travail) sans que cela porte atteinte aux intérêts de l'entreprise puisque ces derniers viendront participer à un horaire déterminé, sans être présents à la réunion entière, au cours de laquelle ils pourraient avoir accès à des informations dont la divulgation n'est pas forcément souhaitable.

Enfin, une planification annuelle des réunions périodiques est conseillée afin de permettre à chacun d'organiser son emploi du temps et de concilier ces temps avec les impératifs professionnels.

## 4. Comment rendre productive la visite d'inspection du CSE ?

Dans le cadre de leurs missions en santé sécurité au travail et de l'analyse des risques professionnels, les membres du CSE procèdent à des inspections régulières au sein de l'entreprise.

Cette possibilité n'est prévue que pour les **entreprises d'au moins 50 salariés**. En dessous de ce seuil, le Code du travail ne prévoit rien, mais le CSE disposera en revanche du pouvoir d'enquête.

Ces inspections ont pour objectif de contrôler dans les lieux de travail l'application des règles de sécurité de l'entreprise et le respect des prescriptions légales et consignes en santé et sécurité au travail, mais aussi de recueillir les avis des salariés sur les dangers qu'ils redoutent et de formuler des observations.

Ces visites permettent également au CSE de rechercher sur le terrain l'existence de facteurs d'ambiance nuisibles aux salariés (bruit, poussières, chaleur, vibrations, etc.).

Dans tous les cas, l'inspection est un moyen pour les représentants du personnel d'approcher l'activité réelle de travail, de comprendre les problématiques du terrain et donc d'assurer la cohérence de leurs actions en santé et sécurité au travail. L'inspection doit donc être préparée : le CSE doit en organiser les modalités de mise en œuvre lors d'une réunion préparatoire.

L'objet de cette séance est de définir :

- les objectifs de l'inspection, par exemple, comprendre pourquoi les signalements se sont multipliés sur un poste, évaluer les changements induits dans le travail par un nouvel outillage, recueillir l'avis des salariés sur un nouvel équipement individuel, etc. ;
- les modalités de l'inspection : entretiens, observation d'une situation de travail, utilisation d'une grille de recueil d'informations, etc. ;
- les personnes en interne qui peuvent être utiles à l'inspection, en plus des membres du comité ;
- le moment le plus opportun pour effectuer la visite.

Les salariés concernés par l'inspection et leur hiérarchie doivent être prévenus.

Le CSE doit également décider, par un vote à la majorité des membres présents, du contenu, de l'organisation et du caractère collégial ou individuel de ses inspections.

La participation éventuelle d'un représentant syndical relève ainsi de sa seule volonté. Le comité décide également des missions confiées à ses membres dans le cadre de l'inspection.

Toutes les observations formulées lors de celle-ci doivent faire l'objet d'un compte rendu qui doit figurer sur le procès-verbal de la réunion suivante.

Le temps passé aux inspections est déduit du crédit d'heures mensuel dont disposent les membres du CSE. La fréquence de ces inspections est d'au moins quatre par an.

Au-delà de ces inspections dont l'initiative appartient pleinement au CSE, n'oubliez pas que ce dernier peut également présenter ses observations lors des visites de l'inspection du travail (l'employeur a l'obligation de l'informer de ces visites) et peut, le cas échéant, accompagner l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

## 5. Comment travailler en concertation avec le médecin du travail ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail doit être **invité aux réunions du CSE par l'employeur** quand l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de prévention et de santé au travail ou des points relatifs à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail.

Le médecin du travail doit aussi être invité automatiquement par l'employeur pour toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'une telle commission a été mise en place.

Si vous constatez que le médecin du travail n'est jamais présent lors des réunions au cours desquelles des thématiques de santé et sécurité sont abordées, cela peut signifier que l'employeur ne lui a pas adressé de convocation.

Vous pouvez donc prendre l'initiative de contacter directement le médecin du travail pour lui communiquer la date, le lieu et l'heure d'une réunion consacrée au moins partiellement à la santé et la sécurité.

En dehors des réunions, vous devez travailler de concert avec le médecin du travail qui est le référent sur l'aspect médical des questions de santé et sécurité au travail.

C'est un acteur clé de la prévention des risques car il conduit des actions sur le milieu de travail, telles que :

- la visite des lieux de travail ;
- l'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- l'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- la formation aux risques spécifiques, aux formations secouristes ;
- l'étude de toute nouvelle technique de production.

Lorsque le médecin du travail est saisi d'une question par un employeur, il doit faire connaître ses préconisations par écrit et les transmettre au CSE ainsi qu'aux agents de contrôle. Il en est de même lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des salariés.

De son côté, le CSE ne doit pas hésiter à solliciter le médecin du travail, notamment lorsqu'il rencontre une difficulté particulière ou en cas de divergence d'analyse avec l'employeur.

Le médecin du travail peut se rendre à tout moment sur les lieux de travail et le CSE peut solliciter une visite. Le médecin du travail constitue donc une ressource externe importante pour le CSE.

## 6. Comment le CSE peut-il agir sur l'organisation du travail ?

Les **horaires de travail** constituent une question centrale de l'organisation du travail.

Les rythmes de travail peuvent constituer une source de stress lorsqu'ils sont subis. Les horaires les plus problématiques sont les **horaires en équipes alternantes successives** et les **horaires de nuit** qui tendent à se développer.

Travailler en permanence selon un horaire qui n'est pas standard contribue à la dégradation de la santé.

Outre l'objectif très clair d'optimisation du fonctionnement de l'entreprise, l'organisation du travail doit tenir compte de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Tant l'employeur que le CSE doivent donc réfléchir à un système d'organisation qui favorise ou améliore le bien-être des salariés au lieu de le dégrader.

Dans le cadre de sa mission en santé, sécurité et conditions de travail, le CSE doit donc être associé aux mesures liées à l'organisation du travail :

- mise en place de modalités de travail permettant aux salariés d'adapter leur rythme de travail, adoption de mesures particulières pour les nouveaux embauchés, les travailleurs temporaires, les salariés de retour de congé ou d'arrêt maladie ;
- réduction des cadences de travail, augmentation de la fréquence et/ou de la durée des pauses ;
- aménagement des horaires de travail ;
- limitation du temps d'exposition des salariés et/ou mise en place d'un système de rotation des tâches les plus exposées.

## 7. Comment le CSE peut-il agir sur le temps de travail ?

Plus encore que l'organisation du travail, le temps de travail constitue une thématique essentielle du CSE, qui dépasse le strict cadre de sa mission en santé, sécurité et conditions de travail.

Tout d'abord car le temps de travail est un thème du champ d'application de la négociation collective qui, depuis quelques années, est décentralisé au niveau de l'entreprise et ne constitue plus un sujet traité systématiquement au niveau des branches professionnelles.

Également parce que le CSE, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, dispose désormais de la possibilité de négocier avec l'employeur un **accord** sur cette thématique et donc d'insuffler une dynamique visant à favoriser une durée et une organisation du travail qui tient compte des enjeux de santé et de sécurité au sein de l'entreprise.

Les représentants du personnel ont donc un rôle important à jouer car ils ont la possibilité d'adapter les règles au niveau de leur entreprise.

Mais ce travail de négociation nécessite cependant un certain nombre d'investigations préalables relatives aux besoins réels de l'entreprise, aux différents scénarios possibles et à leurs impacts sur la santé et les conditions de travail des salariés.

Conclure un accord sur le temps de travail sans en analyser les conséquences serait contre-productif, voire, dans certains cas, dangereux.

Il est donc essentiel de consulter et d'impliquer les salariés concernés ainsi que le médecin du travail afin de déterminer quels sont les enjeux et les marges de manœuvres pour conduire une négociation utile.

La négociation avec l'employeur est le fruit d'un compromis entre :

- les enjeux économiques : durée de fonctionnement de l'entreprise, variation du temps de travail en fonction de l'activité, nécessité de réactivité ;
- les enjeux sociaux et de santé, sécurité et conditions de travail : réduction de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, impact sur les conditions de travail, préservation de la vie familiale et personnelle des salariés, cohésion, lutte contre l'accroissement de travail.

## 8. En quoi une mauvaise organisation du travail peut-elle favoriser les risques psychosociaux ?

L'exposition aux facteurs de risques professionnels peut induire des situations de **souffrance au travail**.

Inversement, un salarié subissant une pression psychologique forte aura davantage tendance à juger son travail pénible (par exemple en cas de tâches répétitives), quand bien même les seuils seraient respectés.

L'enjeu est donc de faire obstacle à la survenance de ces risques psychosociaux en traitant en amont les facteurs d'exposition aux risques professionnels.

L'apparition des risques psychosociaux est favorisée par une mauvaise organisation du travail. Des horaires atypiques, par exemple, sont un terrain propice aux développements de troubles psychologiques pour les salariés concernés, surtout sur une longue période.

Dans le cadre de l'évaluation des risques, l'employeur et les membres du CSE doivent s'assurer que les risques psychosociaux ne peuvent pas résulter de l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise.

Il peut s'agir ainsi des contraintes liées :

- soit à l'organisation du temps de travail : horaires atypiques tôt le matin, tard le soir, travail du week-end, travail de nuit, horaires alternants, etc. ;
- soit à l'organisation du travail lui-même : travail répétitif, degré d'exigence élevé, haut niveau de concentration requis, polyvalence, contraintes posturales, etc.

### Exemple

*Le risque d'agression verbale ou physique pour les salariés en contact avec le public est plus fort la nuit ou en dehors des horaires de travail normaux.*

Le travail de nuit peut conduire le salarié à se mettre lui-même en danger, notamment à travers la prise de médicaments ou de drogues afin de rester éveillé. Une telle addiction a bien évidemment des effets extrêmement nocifs sur le travail puisqu'elle conduit à une diminution de la vigilance et soumet donc à un risque accru d'accident tant pour le salarié que pour ses collègues de travail.

Le travail de nuit peut également conduire à des problèmes d'insomnie, le salarié ne parvenant pas à trouver son rythme de sommeil en raison du décalage de son rythme de travail.

Il convient donc d'identifier des solutions permettant de faire face aux difficultés que peuvent rencontrer ces salariés, telles que l'ergonomie du poste de travail, la rotation au poste, l'alternance des tâches ou encore l'instauration d'une « pause restauration » dans la nuit.

La problématique des risques psychosociaux dépasse le cadre de l'exposition aux facteurs de risques professionnels : elle doit également conduire l'employeur à vérifier la charge de travail du salarié et notamment l'adéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose un salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées.

### Notez-le

Rappelons que le CSE dispose d'un droit d'alerte et de recours, le cas échéant, à une expertise.

## 9. Quelle peut être l'action du CSE en matière de formation à la sécurité ?

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le CSE est consulté sur le plan et les programmes de formation mis en place dans l'entreprise et les orientations de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement sur les questions de sécurité, le CSE est consulté sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée des salariés précaires (CDD, intérimaires et stagiaires) à des postes de travail présentant des risques particuliers et sur les conditions d'accueil de ces salariés à ces postes.

Dans le cadre de ces consultations, le CSE peut être amené à attirer l'attention de l'employeur sur l'insuffisance des formations à la sécurité développées dans l'entreprise et peut lui soumettre toute suggestion qu'il jugera utile.

## 10. Comment animer la sécurité sur le terrain ?

Dans le cadre de ses missions en santé et sécurité au travail, le CSE est amené à réaliser des **actions de terrain** à travers les enquêtes et les inspections qu'il mène.

À cette occasion, le CSE exerce un pouvoir de contrôle des obligations de l'employeur et recueille les observations des salariés. Il est en effet primordial que les élus CSE n'agissent pas de manière « déconnectée » des réalités du terrain et rencontrent les salariés au plus près des risques.

D'autres actions de terrain peuvent être impulsées par le CSE afin de favoriser l'interface entre les salariés et les élus ou, plus généralement, développer les actions de prévention.

On peut citer par exemple :

- l'élaboration des questionnaires permettant d'affiner le recensement des risques et des besoins des salariés ;
- la mise en place de quarts d'heure sécurité (en concertation avec l'employeur), c'est-à-dire de temps dédiés aux questions de santé sécurité, instaurés régulièrement selon un calendrier préalablement défini. Ces temps d'intervention permettent soit d'engager une discussion sur certaines thématiques, soit de délivrer des rappels de consignes, de bons réflexes, mais de manière concise ;
- la mise en place d'ateliers consacrés au développement d'une thématique en particulier : le stress, l'utilisation des EPI, l'ergonomie et le travail sur écran, le risque routier, etc. ;
- des temps de rencontre avec des intervenants externes spécialistes de ces thématiques.

En la matière, il n'y a pas de méthodologie particulière pour le CSE qui doit ajuster son action de terrain en fonction des besoins exprimés par les salariés et l'employeur.

## 11. Comment créer des relais sécurité parmi les salariés ?

Les missions du CSE sont larges et diverses. Au-delà des questions de santé et sécurité au travail, le CSE a également d'autres attributions importantes et parfois chronophages (par exemple en matière économique).

Selon la taille de l'instance, le CSE ne peut donc pas être sur tous les fronts. C'est pourquoi il a tout intérêt à s'appuyer sur des compétences externes à l'instance mais internes à l'entreprise en utilisant les ressources de salariés compétents sur ces questions.

Rappelons également que, quels que soient son effectif et son secteur d'activité, toute entreprise doit désigner un « **référént** » en santé sécurité au travail. Ce référént, désigné par l'employeur, doit être choisi prioritairement parmi les salariés de l'entreprise, et disposer bien entendu des compétences en matière de santé sécurité.

Il peut être choisi par les membres du CSE, mais il est parfois intéressant qu'il soit externe à l'instance de manière à servir de relais avec les élus.

Il peut s'agir par exemple du responsable santé sécurité, ou de tout autre salarié qui sera formé en santé sécurité.

Ce relais du CSE parmi le personnel lui permettra de coordonner ses actions et facilitera ainsi le développement des actions de prévention.

Depuis le 31 mars 2022, le référént doit bénéficier d'une formation obligatoire d'une durée minimale de 5 jours de formation lors de la première désignation. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation peut être prise en charge financièrement par l'OPCO.

L'employeur n'a pas, en principe, à solliciter l'avis du CSE pour le choix du référént santé sécurité, sauf lorsqu'il décide de faire appel à une personne extérieure à l'entreprise : intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou organisme de prévention.

Au-delà du référént, le CSE peut s'appuyer sur d'autres salariés compétents sur les questions de santé et sécurité au travail, par exemple ceux qui sont titulaires d'une délégation de pouvoirs en la matière.

## 12. Comment organiser des campagnes de sensibilisation aux risques ?

Les campagnes de sensibilisation aux risques sont initiées par l'employeur mais peuvent être impulsées par le CSE. Afin d'être productifs, **le message et l'information destinés aux salariés doivent être clairs, sans ambiguïté et concis.**

À l'instar des campagnes publicitaires, et à la différence d'actions de prévention plus développées, les campagnes de sensibilisation n'ont pas vocation à développer en long et en large une thématique ni à en faire une présentation exhaustive.

Elles ne sont utiles que pour rappeler aux salariés les règles existantes et les sensibiliser à telle ou telle thématique qui d'ailleurs dépasse parfois la question de la prévention des risques au travail mais aborde une question de santé publique (par exemple : tabac, drogue, comportements routiers dangereux, etc.).

L'organisation de ces campagnes de prévention vient donc **en complément** des autres actions et ne saurait exonérer l'employeur de ses autres obligations, notamment en termes d'information et de formation à la sécurité.

Dans le cadre de ses missions en santé et sécurité au travail, le CSE peut servir de relais à ces campagnes et engager en amont une réflexion sur les cibles ou les thématiques à aborder, en fonction notamment des données statistiques qu'il aura pu recueillir.

Il peut également assurer le développement logistique de ces campagnes.

Pour aller plus loin sur le sujet, nous vous conseillons la documentation « **CSE : s'investir en santé sécurité pour protéger les salariés** » dont sont issues ces informations.

