

Demande d'expertise pour risque grave

Ce document est un modèle de délibération du CSE sollicitant le recours à l'expertise dans le cadre d'un risque grave pour la santé sécurité des salarié·es de votre périmètre.

*Il convient aux représentant·es du personnel **d'adapter** et de **compléter** ce modèle en fonction du **contexte** et des **particularités** de la situation exposée.*

Il est fortement recommandé de contacter le cabinet au préalable du vote de l'expertise afin de vérifier ses disponibilités et d'étayer la délibération en collaboration avec les intervenant·es.

Cette délibération devra être votée en séance et adoptée à la majorité des membres afin de déclencher l'expertise.

Délibération du CSE de [Nom de l'établissement]

I. Motivation de l'expertise

a. Nature du risque

Les élu·es du CSE de [Nom de l'établissement] ont constaté l'existence d'un risque grave et d'une dégradation de la santé des salarié·es. Il s'agit d'un risque de type [précisez la nature du risque identifié : RPS, TMS, risque chimique, etc.] en particulier [préciser en fonction des caractéristiques du risque : stress, violences internes, etc.].

Ce risque expose les salarié·es à une dégradation de leur santé physique et mentale. Le CSE constate aussi un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, de prévention et de résultats en matière de protection de la santé et de la sécurité des salarié·es.

b. Indicateurs de risques

Le CSE relève l'existence d'indicateurs mettant en évidence un risque grave : [listez de façon factuelle les indicateurs de risque grave, par exemple :

- Plaintes récurrentes de salarié·es mettant en avant des situations de stress/surcharge de travail/surmenage, des troubles musculosquelettiques (TMS), des situations de souffrance au travail ;
- Des cas de violence verbale ou physique constaté par les représentant·es du personnel ;
- Des démarches/signalements/enquêtes/alertes des représentant·es du personnel ;
- Relevés ou rapport de la médecine du travail... (aussi détaillés que possible avec citations éventuelles) ;
- Courrier de l'inspection du travail ;
- Des situations de travail dégradées mettant en danger la sécurité et/ou la santé des salarié·es ;
- Des résultats d'études internes et/ou externes révélant un état de santé inquiétant (enquêtes CSE, questionnaire de la médecine du travail, audit ou expertises précédentes, etc.).

Le CSE constate d'ores et déjà la dégradation de la santé des salarié·es : [listez de façon factuelle les indicateurs de dégradation de la santé dont vous avez connaissance, par exemple :

- Nombre et évolution des accidents du travail, maladies professionnelles, arrêts maladie, absentéisme, etc. ;
- Turn-over et son évolution sur le périmètre concerné ;
- Manifestation de détresse des salarié·es : crise de larmes, insomnies, prise d'anxiolytiques, isolement, irritabilité, conduites additives, etc.

c. Hypothèse du CSE

Le CSE met en lien la survenue de ses risques avec [décrire, si possible les causes envisagées par le CSE expliquant l'existence de ces risques : débordements, surmenage, surcharge de travail, etc.].

d. Manquements aux obligations de prévention de la direction

[Si tel est le cas :] Le CSE a pourtant relevé et alerté à plusieurs reprises la direction sur les indicateurs de risque précités sans que des mesures efficaces n'aient été prises par l'employeur. [Précisez si possible les dates de signalement à la direction].
[Sinon, indiquez si des mesures ont été prises mais que les indicateurs persistent].

Par ailleurs, c'est dans cette même dynamique que les représentant·es du personnel constatent des manquements aux obligations de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de son obligation générale de prévention : [listez de façon factuelle les manquements aux obligations de l'employeur sur la prévention de la santé et la sécurité des salarié·es : DUERP non actualisé, absence de Bilan SSCT ou du PAPRIPACT, non prise en compte des RPS, etc.]

[Indiquez si besoin pourquoi le CSE ne s'estime pas en mesure de poursuivre ses investigations.]

C'est dans ce contexte, que conformément à l'article L2315-94 du Code du travail, le CSE de [Nom de l'établissement] décide de recourir à un expert habilité afin de l'aider à apprécier et évaluer ce risque. Le périmètre de l'expertise concerne [précisez le périmètre de l'expertise].

II. Le choix de l'expert

Pour cette mission, le CSE de [Nom de l'établissement] désigne le cabinet Socio-Scop, habilité pour réaliser des expertises auprès des CSE : Socio-Scop, 9 rue des Gestes - 31 000 TOULOUSE

III. Le cahier des charges de la mission d'expertise

[Indiquez ce que vous attendez de ce travail par exemple :

- Evaluer les risques [nommer les risques]
- L'expertise recherchera les facteurs organisationnels de ces risques (management, évolution des postes, des effectifs, etc.)
- Evaluer les manquements de la prévention des risques professionnels
- Etablir des recommandations pour soutenir le CSE]

Les conclusions des travaux menés seront restituées dans un premier temps en CSE puis dans un second temps à l'ensemble des salarié·es du périmètre défini.

IV. La désignation des mandaté·es

Le CSE mandate [Prénom, Nom], [Secrétaire du CSE, et/ou autre membre élu·e du CSE] pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette résolution, notamment contacter le cabinet mandaté et, si nécessaire, engager toutes les procédures administratives et judiciaires requises pour défendre les intérêts du CSE.

Dates :

Résultats du vote :

- Pour :
- Contre :
- Absentions :