



NEWSLETTER #40

**Politique sociale,
conditions de travail
et emploi**

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 6

ACTUALITES

p. 7 à 8

Édito

L'expertise PSCTE, un outil très utile

L'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail, et l'emploi (PSCTE), n'est pas nouvelle du tout, et pourtant elle prend véritablement « forme » et « vie » depuis peu.

Issue des lois dites « Rebsamen » de 2015, qui rassemblaient à l'époque l'ensemble des consultations annuelles obligatoires du comité d'entreprise, en trois blocs de consultation, sur la situation économique et financière et sur les orientations stratégiques par ailleurs, la consultation sur la PSCTE est en effet un outil dont l'utilité et les possibilités prennent enfin leur essor.

Selon nous cette utilité est surtout remarquable du point de vue du champ d'investigation qu'elle offre sur le sujet des conditions de travail, que les élus de CSE ne pouvaient aborder auparavant que par le biais des expertises SSCT portant sur le projet important et sur le risque grave, confiée à l'expert SSCT habilité.

Avec la possibilité d'expertise annuelle sur le champ PSCTE, les élus ont l'occasion de questionner à échéance régulière les données sociales relatives aux conditions de travail, la pertinence de la politique de prévention, son adaptation et son efficacité, quand il ne s'agit pas simplement de faire le point sur le respect ou non de ses obligations légales et réglementaires par l'employeur.

Et c'est à cette occasion aussi que l'expert-comptable, appuyé en cela par l'expert SSCT le plus souvent, va aussi pouvoir détecter des symptômes nécessitant des investigations approfondies...

La consultation sur la PSCTE, et le recours à l'expertise constituent donc un important levier d'action dans le champ des conditions de travail pour les élus de CSE qui doivent savoir y recourir.

Exemple de démarche proposée à un CSE afin de lui permettre de jouer son rôle de représentation du personnel : la demande d'expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (PSCTE).

L'obligation de consulter annuellement (sauf accord d'entreprise dérogatoire) les instances représentatives du personnel sur « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi », issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a mis en évidence que :

« La qualité et l'efficacité du dialogue social sont des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des salariés. Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » (...)

Le dialogue social est donc au cœur de notre contrat social et constitue un levier essentiel pour organiser l'expression des convergences d'intérêts et le dépassement des divergences (...)

Cette loi « simplifie et hiérarchise les obligations d'information, de consultation et de négociation dans l'entreprise, pour que le dialogue social y soit plus vivant et plus stratégique. (...)».

Dans ce cadre, et au titre de nos prérogatives, la mission de l'expert -comptable assisté d'un expert technique en santé, sécurité et conditions de travail, consiste donc à éclairer le CSE dans le domaine vaste et multiforme de cette consultation.

Afin de répondre à la demande des élus au CSE, compte-tenu à la fois de sa mise en place récente et du contenu légal de la consultation portant sur « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi », nous avons mis en œuvre une démarche d'analyse quantitative et qualitative spécifique.

La démarche d'analyse quantitative consiste à analyser – sur la base des éléments demandés par l'expert, l'ensemble des documents transmis aux élus du CSE ou mis à disposition (via la BDESE) par la Direction – tant sur la forme, le fond, leur conformité réglementaire comme sur leurs facilités d'exploitation.

La démarche d'analyse qualitative vise à examiner l'exploitation des données obligatoires (fournies à l'appui de la consultation annuelle récurrente portant sur ces thèmes) qui en est faite actuellement au service à la fois du respect des règles légales comme du fonctionnement social de l'Organisation. Nous y ajoutons en fonction des besoins, un questionnaire auquel chaque salarié peut répondre en dehors des heures de travail avec toutes garanties nécessaires.

L'expert, en fonction des analyses qu'il porte, formule des recommandations en répondant, items par items, aux demandes d'éclairage émises par les élus du CSE.

Nous illustrons cette possibilité par des motions telles que la suivante (adaptées à chaque contexte) :

En réunion de l'instance le _____, les représentants du personnel au CSE ont indiqué :

« (...) ne pas avoir bénéficié – depuis sa mise en place – de la part de l'employeur d'une consultation portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi conformément aux dispositions de l'article L2312-26 du code du travail (dans le cas où dans les 12 mois précédents le CSE n'a pas été invité à donner un avis sur la consultation annuelle dite PSCTE).

Par-delà le non-respect des obligations légales nuisible au bon développement du dialogue social au sein de notre Organisation, le CSE tient à rappeler que : « La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Le comité porte un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes.

A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4 :

- 1- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;*
- 2- Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 ;*

3- Les informations sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;

4- Les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;

4 bis - Les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1 ;

5- Les informations sur la durée du travail portant sur :

a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;

b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;

c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;

d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;

e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;

6- Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;

7- Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;

8- Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'article L. 2281-11 ;

9- Les informations relatives aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail

temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ».

Dans ce cadre, les représentants du personnel au CSE ont constaté l'insuffisance d'éléments transmis ou/et mis à disposition par l'intermédiaire de la BDES (**ce qui est très souvent le cas...**).

A ce titre ils ont voté à l'unanimité/ la majorité une résolution de recours à un expert, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-91 du code du travail – avant de pouvoir remettre un avis circonstancié sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, en indiquant le champ de leurs demandes comme suit :

« Le CSE formule à l'égard de l'expert le soin de diligenter les travaux suivants (**exemple illustratif à définir entre le CSE et l'expert au préalable**) :

1. BDES : Audit complet de la régularité et de l'efficacité opérationnelle de la BDES.
2. Évolution de l'emploi : Cohérence de la classification versus travail réel (missions et tâches) :
 - Complétude du plan de développement professionnel au regard des contraintes et ressources des salariés ;
 - Analyse des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
3. Mesures de prévention en santé, sécurité et conditions de travail : Audit de conformité des obligations légales (DUER, PAPRIACT, Bilan annuel, rapport de la médecine du travail, consultations obligatoires, inspections, enquêtes, DGI, déclarations AT/MP) :
 - Audit et appréciation de la pertinence de la politique de prévention au regard des risques professionnels ;
 - Appréciation de la pertinence de la politique de prévention au regard de la stratégie de l'entreprise et de l'organisation du travail.
4. Conditions de travail :
 - Analyse de la sinistralité (AT/MP), de l'absentéisme, du turnover, de la précarité ;
 - Situation de l'entreprise par rapport à sa branche et secteur d'activité ;
 - Mise en exergue des risques principaux identifiés.
5. Congés et temps de travail/durée du travail :
 - Mise en perspective de l'organisation du temps de travail prescrite avec les risques professionnels liés au temps de travail effectif/ charges de travail.
6. Égalité professionnelle :
 - Mise en perspective des mesures relatives à l'égalité professionnelle en relation avec les risques professionnels et les obligations légales de l'employeur.
7. QVT « qualité de vie au travail » :
 - Mise en perspective de l'accord sur la QVT avec les pratiques de la branche ;
 - Appréciation sur la pertinence et la régularité de la stratégie de l'organisation sur ce thème.
8. Politique salariale. »

L'Expertise Politique Sociale Conditions de Travail et l'Emploi

	Nos axes de missions	Ce que nous analysons et apprécions
Politique sociale	Audit de la BDESE et du bilan social, des informations mises à disposition par l'employeur au CSE Examen du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Conformité et complétude des documents de la Direction en regard des obligations légales. - Respect des obligations légales de consultation (récurrentes ou non) - Qualité et transparence des informations (BDESE notamment). - Qualité du dialogue.
	Politique salariale	<ul style="list-style-type: none"> - Comparaison des rémunérations brutes avec celles du secteur. - Analyse des primes (conditions d'attributions, montant périodicité, communication...). - Analyse des astreintes (conditions, volumes, amplitude, fréquence...) - Analyse de la régularité des payes
	Egalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en perspective des mesures relatives à l'égalité professionnelle en relation avec les risques professionnels et les obligations légales de l'employeur. - Examen des systèmes de prévention contre les agissements sexistes et toutes formes de harcèlement
	Congés et durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en perspective de l'organisation du temps de travail prescrite avec les risques professionnels liés au temps de travail/ effectif/charges de travail.
Conditions de travail	Santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la sinistralité (AT/MP), de l'absentéisme, du turn over, de la précarité (CDD, intérim, temps partiel), procédures disciplinaires... - Mise en exergue des risques principaux identifiés. - Qualité des modes d'expression des salariés.
	Politique de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - Audit de conformité des obligations légales (DUER, PAPRI Pact, bilan annuel, rapport de la médecine du travail, inspections, enquêtes, DGI, déclarations AT/MP, PV inspection du travail). - Audit et appréciation de la pertinence de la politique de prévention au regard des risques professionnels. - Appréciation de la pertinence de la politique de prévention au regard de la stratégie de l'entreprise et de l'organisation du travail - Examen de la procédure d'évaluation du management dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des RPS.
	Qualité de vie et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en perspective des pratiques de l'entreprise avec les pratiques de la branche (dont déconnexion, travail à distance...)
Emploi	Classification	<ul style="list-style-type: none"> - Cohérence de la classification au regard du travail réel (missions et tâches)
	Plan de développement professionnel (PDC)	<ul style="list-style-type: none"> - Audit du PDC - Complétude du PDC et du bilan par catégorie
	Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la politique de recrutement.
	GPEC/ GEPP	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. - Analyse de la négociation triennale en la matière

Contenu de la prestation d'expertises et de conseils dans le cadre de l'expertise « politique sociale, conditions de travail et emploi (Article L. 2312-26 du code du travail) –PSCTE

***Expertise technique** dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, **les conditions de travail** et l'emploi (PSCTE) qui doit porter sur l'évolution de l'emploi, **les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.** Cette expertise doit donner aux membres du CSE les leviers leur permettant de connecter tous les enjeux de l'entreprise en mobilisant des compétences financières, comptables, juridiques, sociales, en santé sécurité conditions de travail.*





ACTUALITES

- **Salariés itinérants : les trajets « domicile/client » ne sont pas nécessairement du temps de travail effectif.**

En effet, lorsque, conformément à la jurisprudence dégagée en 2022, un salarié itinérant réclame le paiement d'heures supplémentaires pour le temps de déplacement effectué entre son domicile et le premier/dernier client, le juge doit vérifier concrètement que les critères du temps de travail effectif sont réunis. Comme en témoigne un nouvel arrêt rendu le 25 octobre 2023 par la Cour de cassation (Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800 F-B), il ne suffit pas, pour le salarié, de se prévaloir de l'existence d'un contrôle de l'employeur sur le respect des plannings et l'optimisation des temps de trajet, via un système de géolocalisation notamment. Celle-ci a rejeté la demande du salarié après avoir analysé les conditions dans lesquelles il effectuait ces trajets. Pour conclure que le salarié ne se trouvait pas à la disposition permanente de l'employeur et qu'il pouvait vaquer librement à ses occupations personnelles, les juges du second degré se sont fondés sur plusieurs éléments :

- le salarié conservait l'initiative de son circuit quotidien (choix de l'itinéraire, de l'ordre et de l'heure de ses interventions) ;
- les contrôles de l'employeur n'étaient que rétrospectifs et se justifiaient par la mise en place d'un dispositif d'indemnisation des « trajets anormaux » ouvrant droit à indemnisation au-delà de 45 minutes ;
- le salarié disposait d'un interrupteur « vie privée » au sein du véhicule de service, qui lui permettait de désactiver la géolocalisation ;
- le salarié restait libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier ;
- les « soirées étapes » imposées par l'employeur au-delà d'une certaine distance, pouvaient être choisies par le salarié et cette prescription n'avait nullement pour objet ou conséquence de le

maintenir à disposition de l'employeur, mais d'éviter de trop longs trajets à des fins de sécurité.

En outre, si le salarié pouvait être amené à accomplir des tâches administratives à son domicile, cela ne suffisait pas à conférer la qualité de lieu de travail audit domicile, quand bien même son usage ponctuel justifiait que l'employeur lui alloue une indemnité mensuelle, a encore relevé la cour d'appel.

- **C2P : proratisation des seuils d'exposition au travail de nuit et en équipes successives alternantes en 2023.**

Les nouveaux seuils d'exposition au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes, applicables au 1er septembre 2023 conformément à la loi portant réforme des retraites, doivent être proratisés sur l'année 2023. C'est ce qu'indique une note publiée le 9 novembre dernier sur le site internet du compte professionnel de prévention (C2P - Site internet du C2P, « Seuils 2023 Travail de nuit et travail en équipes successives alternantes », 9 nov. 2023). À partir de l'année civile 2024, les nouveaux seuils d'exposition s'appliqueront en revanche intégralement aux employeurs concernés.

- **L'OIT se penche sur la violence et le harcèlement au travail** (d'après un article de Liaisons Sociales en date du 7 novembre 2023)

Le bureau de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour la France a dévoilé, le 13 septembre, une étude comparative qui analyse la question de la violence et du harcèlement au travail en Belgique, en France et au Québec. (OIT, « Permettre aux partenaires sociaux de mieux s'emparer de la violence et du harcèlement au travail : étude comparée France, Belgique, Québec », 13 sept. 2023).

Les gouvernements qui la ratifient sont tenus de mettre en place les lois et les mesures politiques nécessaires pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En France, globalement, trois catégories d'accords sont identifiables. La première très descriptive, contenant pas ou peu d'outils, est surtout une reprise du cadre légal. La deuxième relève plutôt de la déclaration d'intention. Dans ce cas, les accords contiennent des formules soulignant « l'importance de réfléchir à une formation sur ce sujet et de s'appropriier les définitions et concepts juridiques, de favoriser l'écoute des signaux faibles », affirmant que « les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement » ou encore que « les employeurs s'engagent à sensibiliser ». La troisième catégorie d'accords contient des mesures à visée préventive et de traitement du harcèlement au travail. « À ce stade, il est possible d'identifier des bonnes pratiques qui peuvent être innovantes » ou qui consistent simplement à « reprendre les recommandations de l'ANI du 26 mars 2020 » sur le harcèlement et la violence au travail.

L'étude des accords collectifs permet de dresser une liste de préconisations.

- **Identifier.** Les représentants du personnel spécialisés en santé et sécurité au travail ou plus généralistes, ou référents, ou délégués syndicaux doivent être mieux armés pour déclencher des procédures d'alerte et d'enquête.
- **Évaluer.** L'évaluation contribue à la visibilité du phénomène. Elle permet d'identifier de nouvelles formes de violence et de harcèlement (le harcèlement et la violence de genre, le cyberharcèlement, la violence domestique). Favoriser la compréhension du phénomène suppose de l'évaluer dans une logique multidimensionnelle en repérant, dans le milieu de travail, les situations à risque. Certains espaces périphériques par rapport au lieu de travail sont également particulièrement exposés. Par exemple, le trajet vers le lieu de travail parfois associé à des horaires de travail atypique présente un risque non négligeable d'exposition à ce phénomène.
- **Prendre des mesures de prévention primaire.** Il s'agit d'intervenir le plus tôt possible afin de lutter contre l'émergence d'un comportement de violence ou de harcèlement. Ces mesures suivent l'identification et l'évaluation. Le suivi, la durabilité et la pérennité de ces politiques doivent être assurés.
- **Informé, sensibiliser, former et appliquer.** Les actions d'information sont nécessaires à la diffusion de la norme juridique applicable. Encore faut-il faire venir l'information, les dispositifs et les bonnes pratiques vers ceux qui ne les connaissent ou ne les maîtrisent pas. Il est aussi indispensable de faire connaître en interne les droits et dispositifs en matière de lutte

contre la violence et le harcèlement au travail et d'adopter une culture de la prévention.

- **Médiation.** Elle peut être associée à la détection de signaux faibles avant que la situation ne se détériore réellement.
- **Restaurer le collectif de travail et la parole.** Il s'agit ici de lutter contre la culture du silence. Pour ce faire, l'instauration d'un climat d'écoute et de confiance est une nécessité qui suppose avant tout une exemplarité débutant au plus haut niveau de la hiérarchie.
- **Favoriser une approche participative.** Elle permet une meilleure clarté et un meilleur partage des informations. Cette approche rejoint celle de l'instauration de groupes de discussion, en y impliquant les responsables de l'organisation du travail.
- **Prendre en charge les victimes et les témoins.** Le système belge envisage de créer des « Centres de prévention sexuelle » pour recevoir les victimes qui ont besoin d'être suivies, mais aussi pour favoriser les dépôts de plainte. Outre la voie formelle, la Belgique offre aussi une prise en charge informelle par des personnes de confiance.
- **Avoir une approche intégrée de la violence et du harcèlement de genre dans les conventions collectives.** Des mesures efficaces visant à protéger les témoins contre des mesures de rétorsion sont aussi à envisager pour faciliter les témoignages. Il s'agit aussi de sensibiliser les représentants du personnel et syndicaux de manière à faciliter l'application des conventions et leur efficacité.
- **Accompagner le retour au travail.** Le service compétent en santé au travail pourrait être impliqué ainsi que l'organe de représentation collective des travailleurs. L'élargissement des prérogatives des référents à l'aide aux victimes est également une piste.

• 39 % des salariés insatisfaits de leur emploi en 2022

En 2022, 36 % des personnes qui ont travaillé ont éprouvé un motif d'insatisfaction vis-à-vis de leur emploi, révèle la Dares dans une étude parue le 10 octobre 2023 (Dares, Focus n°54, « Plus d'une personne sur trois a un motif d'insatisfaction vis-à-vis de son emploi »). Ce constat est plus fréquent chez les salariés (39 %) que chez les non-salariés (23 %), bien que ces derniers aient été plus nombreux à souhaiter moins travailler. Cette insatisfaction a en outre particulièrement concerné les salariés en contrat temporaire, les jeunes actifs, ainsi que les salariés peu qualifiés. Les femmes sont quant à elles apparues davantage insatisfaites de leur emploi que les hommes (38 % contre 35 %).



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES

Un auto-diagnostic SSCT du CSE ! : vous pouvez utiliser le lien ci-dessous en le recopiant ou le QR code afin de pouvoir l'utiliser, vous tester et ceci sans engagement de votre part. Vous pouvez aussi nous joindre directement (voir bas de page)



<https://app.evalandgo.com/form/30020?token=3f1f53634ba6bfef906cad207feb29d54a9b3495>



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS
& PARTENAIRES

