



LE SALARIÉ COMPÉTENT EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Compétences

Avoir en priorité
une bonne
connaissance du
terrain et être
sensibilisé aux
questions de santé
et de sécurité au
travail



Identification

Être reconnu
dans l'entreprise
et/ou
l'établissement
et être
clairement
identifié



Implication

Être fortement
impliqué
et proche du
terrain

Qualités

Avoir des qualités
relationnelles, et une
capacité à
transmettre, former/
éduquer et fédérer
autour des questions
de la santé et la
sécurité au travail.



Ce guide a pour objectif d'aider l'employeur à définir les missions et compétences de ce nouvel acteur en prévention des risques professionnels et à désigner la personne la plus adaptée.

LOI DU 20 JUILLET 2011-ART.1



Depuis le 1er juillet 2012 dans toute entreprise et/ou établissement, quels que soient l'effectif et le secteur d'activité, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salarié(s) compétent(s) en santé et sécurité au travail, après avis du CSE ou à défaut des Délégués du personnel. (L.4644-1 du Code du travail).

LES ÉTAPES DE DÉSIGNATION DU/DES SALARIÉS COMPÉTENTS



1ÈRE ÉTAPE : LES QUESTIONS PRÉALABLES À LA DÉSIGNATION

- Quelles sont les actions santé-sécurité déjà mises en œuvre dans l'entreprise (évaluation des risques, plan d'action, mesures techniques, formations, communication, accueil des nouveaux...) ? Qui y contribue ?
- Quels sont les points forts et les points faibles de vos actions en la matière ? Y a-t-il des manques, des problèmes de coordination, de suivi ? Des points à améliorer ?
- Quel rôle pourrait avoir le salarié compétent pour améliorer l'efficacité de vos actions en matière de santé-sécurité au travail (animation, coordination, veille...) ?
- Quelles compétences sont nécessaires ?
- Y a-t-il dans l'entreprise une ou des personnes pour tenir ce rôle ?
- Sont-elles disponibles et volontaires ?
- Si une personne est identifiée, doit-elle bénéficier de formations supplémentaires ?
- Quels aménagements de son poste seront nécessaires (décharge de travail, coopérations, moyens...) ?

2ÈME ÉTAPE : LA DÉSIGNATION

L'employeur désigne le salarié, qu'il pense être le plus apte à exercer cette fonction.

- L'employeur devra s'assurer que le salarié compétent en santé et sécurité au travail a toutes les capacités requises pour assurer les missions qui lui sont confiées. Si ce n'est pas le cas, ce dernier pourra bénéficier notamment d'une formation conformément aux articles L.4614-14 à L.4614-16 .
- Il est également possible de recruter une personne affectée à cette mission ou employer un salarié en temps partagé avec d'autres employeurs.
- il peut faire appel à un intervenant externe habilité (art. L.4644-1 et R.4644-1 et suivants du Code du Travail).
- Dans tous les cas, il est nécessaire de recueillir l'avis des membres du CSE ou des délégués du personnel.

Attention ! cette désignation ne remet pas en cause le principe de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de la santé-sécurité de ses salariés.

LE SALARIÉ DÉSIGNÉ COMPÉTENT DOIT ÊTRE CAPABLE DE :



SE SITUER

Situer son rôle d'acteur en santé et sécurité au travail dans l'entreprise



IDENTIFIER

Identifier les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des femmes et des hommes



PROPOSER

Proposer des mesures de prévention des risques professionnels



SUIVRE

Suivre un plan d'actions de prévention des risques professionnels



APPRECIER

Apprécier la situation de l'établissement au regard de la prévention des risques professionnels des femmes et des hommes



Le salarié désigné compétent (SDC) n'est pas un expert de l'ensemble des risques.

Lorsque cela est nécessaire, il propose de faire appel à des compétences externes (ergonomes, vérificateurs d'organismes agréés, consultants, IPRP...).

LE RÔLE DU SALARIÉ DÉSIGNÉ COMPÉTENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le salarié désigné compétent en santé-sécurité au travail assiste le chef d'entreprise dans :

- L'évaluation des risques professionnels et l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) ;
- La planification et l'organisation des actions de prévention ;
- Le suivi de leur mise en œuvre ;
- La promotion de la santé et sécurité au travail auprès de tous les salariés ;
- L'anticipation des risques et des mesures de prévention liés à l'évolution de l'activité, des métiers, du matériel...;
- L'analyse des causes d'accidents du travail et maladies professionnelles et/ou des incidents en lien avec le travail ;
- L'analyse des facteurs de pénibilité (en l'absence d'accord de branche) pour la déclaration des expositions à certains facteurs de risques professionnels.

EXEMPLE :



LA PLACE DU SALARIÉ DÉSIGNÉ COMPÉTENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

Quels liens avec l'employeur ?

Le salarié désigné assiste l'employeur dans la mise en place de la politique santé et sécurité au travail.



Attention, sa désignation n'exonère pas le chef d'entreprise de sa responsabilité : assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs en appliquant les principes généraux de prévention.



Quels liens avec les autres acteurs de l'entreprise ?



Le salarié désigné compétent s'appuie sur les personnes et services déjà engagés dans les actions de prévention. Il travaille par exemple :

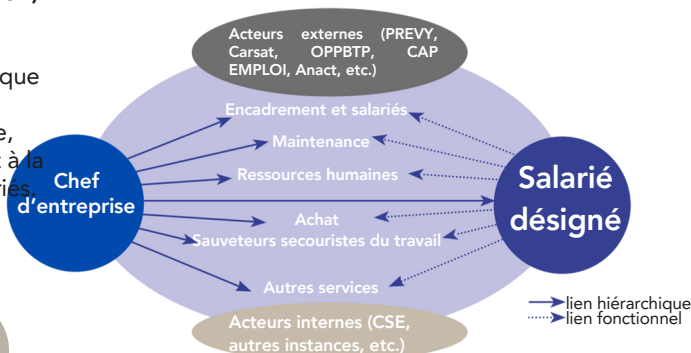
- avec les achats, pour identifier les produits chimiques les moins dangereux ;
- avec les ressources humaines pour définir des besoins en formation santé-sécurité ;
- avec la maintenance et les équipes concernées pour anticiper les modifications techniques sur les équipements ;
- avec les sauveteurs secouristes pour gérer les secours...

Quels liens avec les représentants du personnel ?

Ce salarié désigné travaille avec les représentants du personnel (CSE).

Chacun a un rôle spécifique :

- le salarié désigné compétent en santé et sécurité participe à la politique de prévention définie par l'employeur et la déploie,
- les membres du CSE contribuent à la prévention en représentant les salariés.



À RETENIR

Le salarié compétent en santé-sécurité peut assister à titre consultatif aux réunions du Comité Social et Economique.

SALARIÉ DÉSIGNÉ COMPÉTENT : QUELLES COMPÉTENCES ET QUELS MOYENS ?

Quelles compétences ?



Le salarié désigné compétent doit pouvoir :

- comprendre l'approche générale d'évaluation des risques professionnels ;
- Avoir une bonne connaissance du terrain ;
- Avoir des qualités relationnelles (écoute, communication et animation) ;
- Avoir une capacité à transmettre, former/éduquer et fédérer autour des questions de la santé et la sécurité au travail ;
- Participer à la réalisation et à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- Être capable de proposer des mesures de prévention.

Quels moyens ?

Pour que le salarié désigné compétent puisse exercer sa mission, l'employeur a pour obligation de lui :

- mettre à sa disposition, tous les moyens dont il aura besoin pour assurer une formation dont le programme est à définir en fonction des missions qui lui sont confiées (coûts pris en charge par l'employeur, formation sur le temps de travail)
- Communiquer sur sa désignation et sur son rôle.
- Ne pas faire subir de discrimination du fait de son activité de prévention.
- Allouer le temps et les ressources (matérielles et humaines) nécessaires pour exercer sa mission.
- Faciliter l'accès aux informations et aux documents nécessaires (Fiches de données de sécurité, registre de sécurité, rapports des vérifications réglementaires...)



Il est recommandé à l'employeur d'effectuer un avenant au contrat de travail du Salarié désigné compétent où il sera mentionné les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission. Si la nature ou la fonction du salarié en question est modifiée, alors l'employeur devra établir un nouveau contrat.

LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION



**LE SALARIÉ COMPÉTENT EN SANTÉ-SÉCURITÉ
AU TRAVAIL EST UNE RESSOURCE-CLÉ POUR
FAIRE VIVRE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION**

COMMENT PREVY PEUT-IL VOUS ACCOMPAGNER ?

PREVY peut vous conseiller sur les outils pratiques...

- Des outils pratiques existent pour réaliser le diagnostic de votre organisation santé-sécurité avant de désigner la personne compétente
- Grille GPS et Grille de Positionnement en Sécurité et en Santé au Travail pour les entreprises de plus de 50 salariés, sur le site de l'INRS : www.inrs.fr
- Grilles Digest Pour les TPE/PME, sur le site de l'INRS : www.inrs.fr

PREVY peut vous conseiller sur la formation du salarié désigné compétent...



Afin de s'assurer des compétences en prévention des risques professionnels, il existe de nombreuses formations.

Pour bien commencer, nous vous conseillons, la formation de l'INRS sur les compétences de base à la prévention (sur le site de l'INRS, taper la réf : @01001 dans la barre de recherche). Cette formation a pour objectif d'acquérir des connaissances de base en Santé et Sécurité au Travail et de s'initier aux méthodes indispensables pour participer activement à l'analyse des risques professionnels. Cette formation qui dure 8 heures peut être effectuée en e-learning durant 3 mois.

Afin de compléter ses connaissances en fonction des risques présents dans l'entreprise, PREVY vous propose de :

Participer à ses ateliers de prévention et sensibilisations tout au long de l'année sur :

- Les Risques Psycho-Sociaux,
- Le Burn-out,
- Les conduites addictives au travail,
- Les Troubles Musculo Squelettiques,
- Le Risque chimique,
- Le Risque routier,
- Le Travail sur écran,
- Le Maintien en emploi,
- L'Hygiène de vie,
- L'Accompagnement dans l'élaboration du DUERP,
- - ...

