

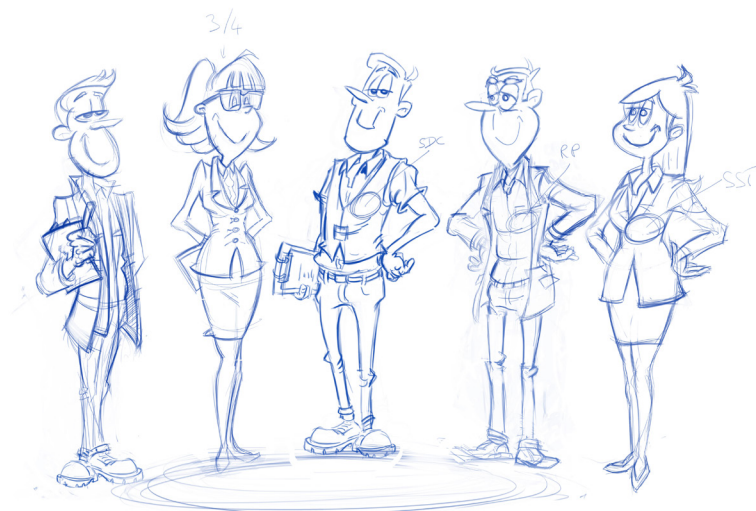
Le Salarié Désigné Compétent (SDC) en Santé - Sécurité au Travail (S&ST)

Un acteur central dans l'entreprise



Guide d'accompagnement à destination des entreprises

Le SDC, pour quoi faire ?
Témoignages d'employeurs et de SDC
Avec qui travaille le SDC ?
Comment désigner le SDC ?
Quelles compétences et quels moyens pour le SDC ?



Depuis 2012, tout employeur doit désigner au moins un salarié « compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise » (L. 4644-1 al1 du Code du travail).

Dans ce guide, nous appellerons ce salarié SDC, signifiant « Salarié Désigné Compétent » en S&ST.

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

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. **L'employeur a des obligations générales en matière de S&ST.**

Cette plaquette est le résultat d'un travail partenarial entre la Carsat, la Direccte dans le cadre du Plan Régional en Santé au Travail des Hauts de France.

Elle est téléchargeable sur www.carsat-nordpicardie.fr et sur <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/>

**Chacun est responsable de sa propre sécurité et aussi de celle des autres.
Tout le monde est concerné et impliqué dans la Santé et la Sécurité au Travail.
Ainsi, l'organisation, dans son ensemble, doit s'orienter vers une culture
de prévention durable et s'approprier la démarche de prévention.**

Le SDC, pour quoi faire ?

Le SDC est au cœur des enjeux liés à la prévention et à la performance de l'entreprise

Enjeu Humain :

Préservation de son intégrité physique et mentale ainsi que de celle de ses collaborateurs : éviter les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles, réduire la pénibilité, favoriser le bien-être au travail.

Enjeu Technique et Organisationnel :

Une évaluation pertinente permet d'être mieux organisé, de prévenir les risques identifiés et de mieux gérer l'imprévisible.

Enjeu Social :

La bonne santé de l'entreprise est liée à la bonne santé de ses salariés. Mettre en œuvre des actions concertées c'est impliquer les salariés et améliorer le dialogue social. Des conditions de travail améliorées amènent plus de motivation et fidélisent les collaborateurs.



**Salarié Désigné Compétent
en Santé & Sécurité au Travail**

Enjeu Économique :

Coût des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles imputé à l'entreprise, remplacement, heures supplémentaires des autres collaborateurs, retard et désorganisation, gestion de l'incident (presqu'accident).

Enjeu d'Image :

Travailler dans de bonnes conditions améliore le professionnalisme de chacun. Une entreprise dynamique et organisée donne une image de fiabilité et de confiance vis-à-vis de ses clients.

Enjeu Juridique :

En cas d'Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle, la responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise peut être engagée en cas de carence d'Évaluation des Risques Professionnels (EvRP), voire d'EvRP jugée insuffisante.

Le SDC assiste notamment le chef d'entreprise dans :

- L'Évaluation des Risques Professionnels et l'élaboration du Document Unique (DU),
- La planification et l'organisation des actions de prévention,
- Le suivi et la mise en œuvre du plan d'actions de prévention,
- La promotion de la Santé et Sécurité au Travail,
- L'anticipation des risques et des mesures de prévention liés à l'évolution de l'activité, des métiers, du matériel,
- La veille réglementaire et technologique.

Il peut, par exemple :

- Participer à l'organisation de l'accueil et la formation des nouveaux arrivants,
- Suivre les données Santé, Sécurité de l'établissement,
- Contribuer à l'analyse des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (AT/MP),
- Aider à la rédaction d'un plan de prévention lors de travaux réalisés par une Entreprise Extérieure,
- Veiller à la prise en compte de la Sécurité lors de l'achat d'une nouvelle machine,
- Sensibiliser l'ensemble du personnel à la prévention.

Témoignages d'employeurs et de SDC

Structure d'aide à la personne en situation de dépendance :

Témoignage employeur :

La nomination du SDC s'est faite sur le principe d'une proximité avec le terrain. La fonction en interne de ce SDC est transversale et bien repérée par l'ensemble des salariés. Tous les sujets relatifs à la prévention, à la qualité de vie au travail... sont orientés vers le SDC qui participe activement et naturellement à chaque commission, réunion... L'engagement des salariés à tous les niveaux de l'association implique la prise en compte des enjeux et des contraintes liés à la vie et au métier de chaque salarié. Le SDC est à l'écoute de tout ce qui concerne les conditions de travail et peut à tout moment interpellier la direction. Du temps est donné pour que le SDC puisse remplir sa mission.



Témoignage SDC :

Volontaire et nommé pour exercer cette mission de SDC, j'ai rapidement suivi les formations recommandées par le réseau Carsat - INRS. Pour faire progresser la santé et la sécurité, il faut instaurer « une culture de prévention » au sein de la structure, partagée par l'ensemble du personnel, quel que soit le niveau hiérarchique, et cela dès l'embauche. Nous privilégions la transversalité pour le travail en commissions mensuelles avec la Direction, les chefs de service et des salarié(e)s de chaque activité, cela permet d'informer, et d'acter avec rapidité les actions à mettre en place. Les accidents sont analysés, et les préconisations sont immédiatement définies pour la plupart des cas. L'information, la formation, la sensibilisation sont des incontournables pour améliorer la sécurité et la santé des salarié(e)s. Par exemple, une formation « les bases de la conduite en 2 roues + spécificités intempéries » a été dispensée, suite à des chutes répétées en période automne-hiver. Un journal interne permet de rappeler des consignes de sécurité, intègre des thèmes tels que la nutrition, le risque routier, la canicule...

Industrie de fabrication de serrures et portes blindées :

Témoignage employeur :

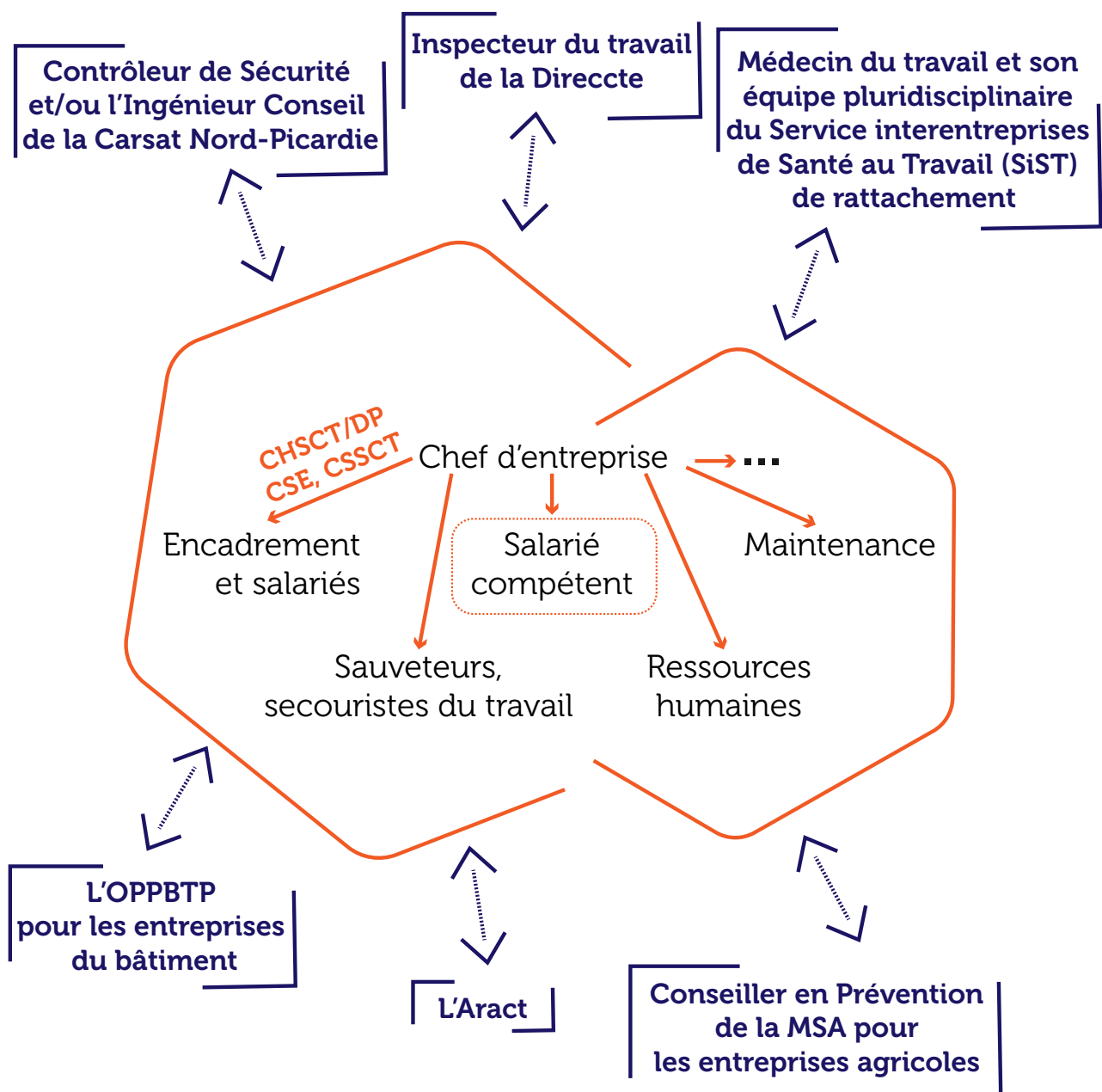
Afin de limiter le nombre d'accidents sur le site de production et d'améliorer la qualité de travail des salariés, j'ai nommé un SDC. La personne concernée est appréciée par l'ensemble du personnel, motivée, impliquée et possède les qualités relationnelles pour mobiliser les différents acteurs de l'entreprise. Ce SDC a pu rapidement monter en compétence grâce notamment à la formation dispensée par le réseau Carsat - INRS. De plus, je lui ai donné toute l'autorité sur le site en matière de sécurité. Un point journalier est effectué. Nous avons débuté sur un poste à mi-temps avant d'embaucher une personne en production de manière à ce que le SDC soit à temps complet.

Témoignage SDC :

Intéressé pour participer activement à l'amélioration des conditions de travail, j'ai été nommé SDC. J'ai suivi les formations « Obtenir des compétences de base en prévention » et « Analyser un accident de travail ». Mon employeur me soutient, prend en compte mes remontées (par exemple risques sur une machine ou un poste) et nous mettons en place rapidement un plan d'action pour limiter voire supprimer ces risques. Un budget est octroyé pour l'amélioration des conditions de travail. Avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, j'ai pu contribuer en santé et sécurité au travail dans de nombreux domaines : accueil des intérimaires, analyse et plan d'actions des accidents du travail, évaluation des risques (par exemple de chutes d'objet des racks avec plan d'action associé), enquête de satisfaction de salariés pour les risques psychosociaux, suppression de produits dangereux, renouvellement de formations pour le personnel, ...



Avec qui travaille le SDC ?



CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
 CSE : Comité Social et Economique - Il fusionne l'ensemble des Institutions Représentatives du Personnel à compter du 01.01.2020
 CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
 DP : Délégués du Personnel

→ Lien hiérarchique
 Au sein de l'entreprise
 Acteurs de la prévention, externes à l'entreprise



Le SDC est un animateur de la démarche de prévention au sein de l'entreprise

Le SDC assiste l'employeur dans la mise en place de la politique Santé Sécurité de l'entreprise.

Le SDC travaille ainsi avec **les Instances Représentatives du Personnel** (CHSCT, DP, CSE, CSSCT).

Chacun a un rôle spécifique : le SDC participe à la politique de prévention définie par l'employeur ; les Instances Représentatives contribuent à la prévention en représentant les salariés.

Le SDC peut assister à titre consultatif aux réunions des instances.

Le SDC travaille et s'appuie sur **l'ensemble des services et personnes de l'entreprise** :

- L'encadrement afin de mener à bien l'EvRP ou encore pour analyser les AT survenus,
- La direction pour la définition du plan d'actions visant à améliorer le niveau de prévention,
- Les services achats pour se procurer des équipements adaptés ou produits moins dangereux,
- Les ressources humaines pour définir les besoins en formation Santé Sécurité,
- La maintenance et les équipes concernées pour anticiper les modifications sur les équipements,
- Les Sauveteurs Secouristes du Travail pour gérer les secours...

Le SDC est un animateur de la démarche de prévention au sein de l'entreprise

Le SDC connaît et travaille avec les différents organismes et interlocuteurs externes :

- Le Médecin du travail et ses équipes pluridisciplinaires du SiST (Service interentreprises de Santé au Travail) de rattachement,
- L'Inspecteur du travail de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi),
- Le Contrôleur de Sécurité et/ou l'Ingénieur Conseil de la Carsat Nord-Picardie (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail),
- L'Aract (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail),
- Les Organismes de Formation, les organismes de contrôles,
- L'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics),
- Les IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels).



Comment désigner le SDC ?

« Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente ». Que la personne soit déjà présente dans l'entreprise ou soit une personne recrutée pour mener sa mission, le chef d'entreprise doit donc s'assurer qu'elle possède les compétences pour suivre les problématiques de prévention et de protection des salariés.

Se poser les bonnes questions pour désigner le SDC

Le SDC prend sa place dans la politique de prévention des risques de l'entreprise. Avant de le désigner, faite le point sur votre organisation.

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

A retenir :

Il est recommandé de désigner en priorité un salarié de votre entreprise, qui a une bonne connaissance des activités et des situations de travail, pour qu'il puisse contribuer plus facilement à l'EvRP et au suivi des actions de prévention. Selon le contexte, il peut être envisagé que la personne affectée à cette mission s'occupe d'autres missions.



Quelles compétences et quels moyens pour le SDC ?

SDC : quelles compétences ?

En complément de sa connaissance des enjeux et des acteurs en S&ST, le SDC doit pouvoir comprendre l'approche générale de l'EvRP et contribuer à la mettre en œuvre avec une méthode participative aboutissant à la construction d'un plan d'actions.

De plus, il doit être en capacité de mener une analyse d'AT/MP et de mener une EvRP. Le cas échéant il faut l'orienter vers une formation appropriée lui apportant les compétences de base ou complémentaires.

Aussi, ses qualités relationnelles, d'intégrité, de diplomatie, ses capacités à mobiliser les différents acteurs, communiquer, animer des groupes de travail, solliciter et écouter l'avis des salariés, faire preuve d'organisation et de rigueur dans le suivi des actions, seront des atouts.

A retenir :

Le SDC n'est pas un expert de l'ensemble des risques professionnels. Lorsque nécessaire, il propose de faire appel à des compétences externes (ergonomes, vérificateurs d'organismes agréés, fournisseurs, consultants...). De plus, la sécurité est l'affaire de tous : employeur, encadrement, instances compétentes en Santé et Sécurité au Travail (CHSCT, DP, CSE, CSSCT), salariés.

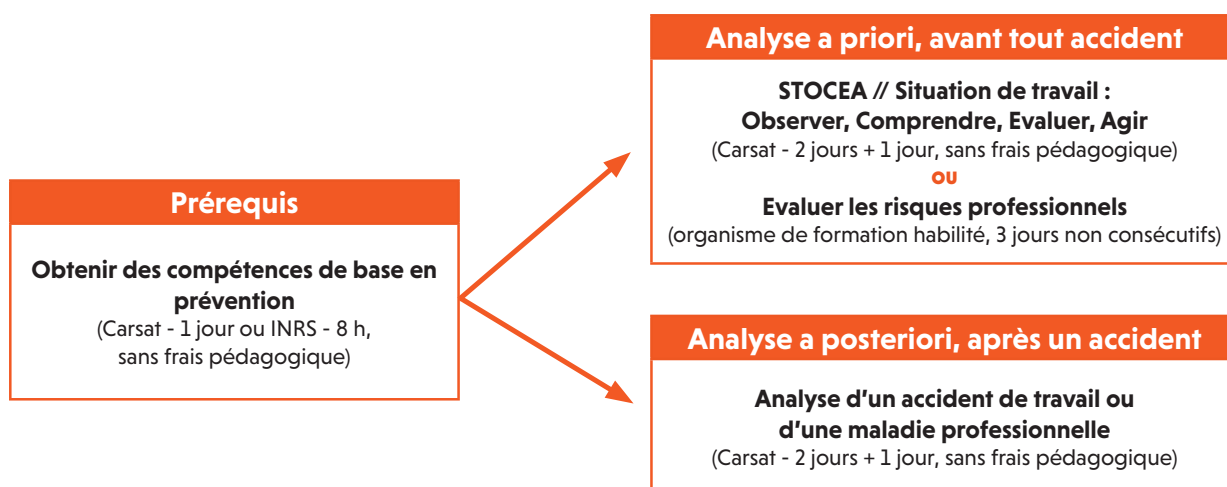
SDC : quels moyens ?

► Formation

Pour que le SDC puisse exercer sa mission, l'employeur lui assure une **formation** dont le programme est à définir avec le salarié en fonction des missions qui lui sont confiées (coûts pris en charge par l'employeur, formation sur le temps de travail).

La formation recommandée par le réseau « Carsat – INRS » est la suivante : « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en Santé & Sécurité au Travail » en 3 jours (détail sur le site www.inrs.fr) par un organisme de formation habilité du réseau (liste disponible auprès de votre Carsat). Cette formation peut être financée en partie par la Carsat (sous réserve d'éligibilité).

La Carsat Nord Picardie propose par ailleurs des formations pour aider le SDC à monter en compétences :



Spécifiquement pour les entreprises du Bâtiment et Travaux Publics (BTP), l'OPPBTB dispense la formation « Chargé de prévention niveau 1 (2 jours) et niveau 2 (1 jour) ». Cette formation peut être financée en partie par la Carsat (sous réserve d'éligibilité).

SDC : quels moyens ? (suite)

► Lettre de mission

L'employeur désigne, clarifie et communique le rôle de son SDC via une lettre de **mission** (connue par l'ensemble des salariés). L'employeur doit également lui allouer le **temps nécessaire** pour exercer sa mission, lui octroyer un **budget**, lui donner de l'**autonomie** en par exemple lui facilitant l'accès aux informations et documents nécessaires (Fiches de Données de Sécurité des produits chimiques, projets de réorganisation, de déménagement en amont, rapports de vérification d'organismes agréés...).

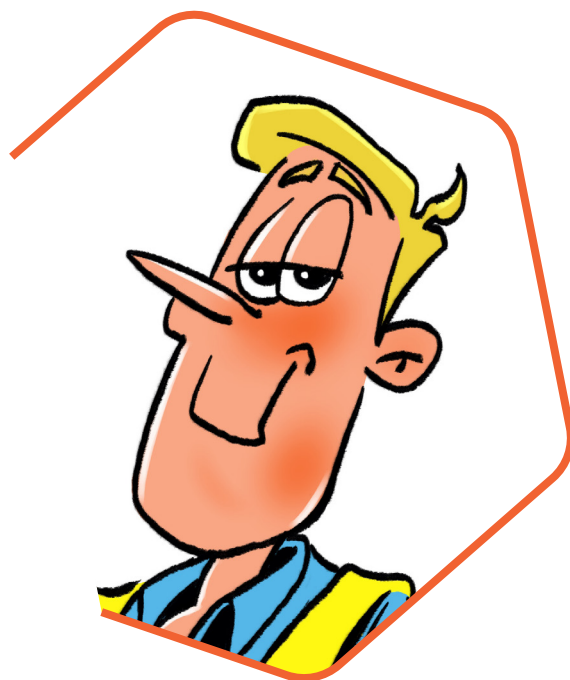
Le SDC : des compétences et des moyens pour plus d'efficacité.

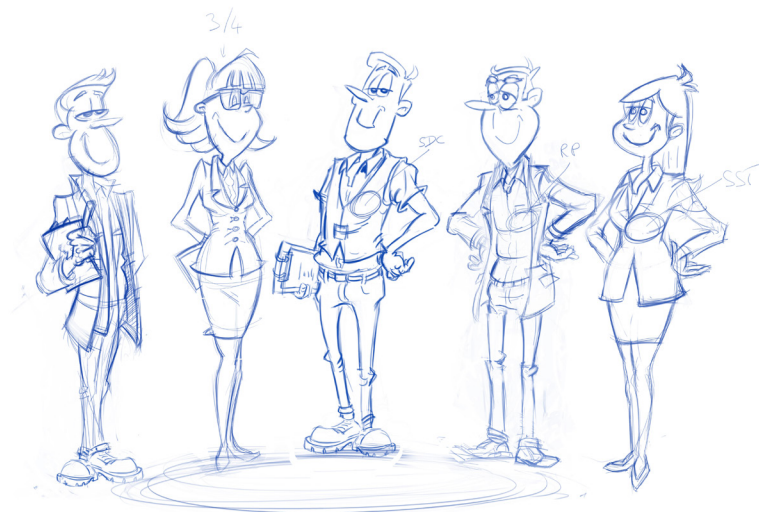
► Outils de diagnostic

Pour désigner le SDC, faites le point sur votre organisation.

Des outils pratiques sont à votre disposition pour réaliser le diagnostic de votre organisation Santé - Sécurité avant de désigner la personne compétente :

- Grille de Positionnement en S&ST (grille GPSST) ou l'outil de Diagnostic de la Gestion de la S&ST (grille DIGEST) pour les TPE/PME : disponible sur le site www.inrs.fr,
- Grille d'auto-évaluation en S&ST sur le site www.carsat-nordpicardie.fr en rubrique Entreprises, Risques professionnels, Mobiprev 2.





Quelques contacts pour vous aider dans votre démarche

- Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) appartenant aux Services interentreprises de Santé au Travail (SiST) - Liste disponible auprès de votre Carsat
- Ingénieurs Conseils et Contrôleurs de Sécurité de la Carsat Nord-Picardie
E-mail : contactprevention@carsat-nordpicardie.fr
- Inspecteurs du travail de la Direccte - Téléphone : 03 20 96 48 60
Site internet : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/>
- L'Aract Hauts-de-France - Téléphone : 03 28 38 03 50 (Lille) / 03 22 91 45 10 (Amiens)
E-mail : hautsdefrance.aract@anact.fr
- Conseillers en prévention de l'OPPBTP - Téléphone : 03 20 52 13 14
E-mail : hautsdefrance@oppbtp.fr
- MSA - Téléphone : Nord - Pas-de-Calais : 03 20 00 21 99 / Picardie : 03 22 80 60 02