Santé et sécurité au travail
Employeurs / salariés

D'après un document du gist



Le salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail (SDC)

Acteur de prévention en entreprise

Depuis 2012, l'employeur doit désigner « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise »
(L.4644-1 du Code du travail).

Ce salarié désigné compétent (SDC) peut être un salarié de l'entreprise ayant déjà l'utilisation de compétences santé et sécruité au travail dans son métier ou un salarié recruté pour cette mission en particulier.
La désignation de cet acteur compétent en santé et sécurité est un premier pas pour s'engager dans la démarche de prévention et orienter l'entreprise vers une culture de prévention durable.

Ce livret a pour objectif d'aider l'employeur à définir les missions et compétences du SDC et à désigner la personne la plus adaptée pour exercer ces missions, ainsi que donner les clés de réussite au salarié aspirant SDC pour accomplir ses missions.

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

Le rôle du SDC

La mission du SDC est d'aider l'employeur à gérer la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise via :

- L'évaluation des risques de chaque poste de travail en faisant un diagnostic
- L'élaboration et la planification des actions qui s'inscrivent dans la démarche de prévention
- Le suivi et la mise en œuvre des actions





Il peut, par exemple :

- Participer à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels
- Organiser la formation des nouveaux arrivants
- Suivre les données santé et sécurité de l'établissement
- Contribuer à l'analyse des accidents du travail
- 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, etc.

Le SDC est une ressource-clé pour faire vivre la démarche de prévention de l'entreprise.

La place du SDC dans la politique de prévention

Quels liens avec l'employeur ?

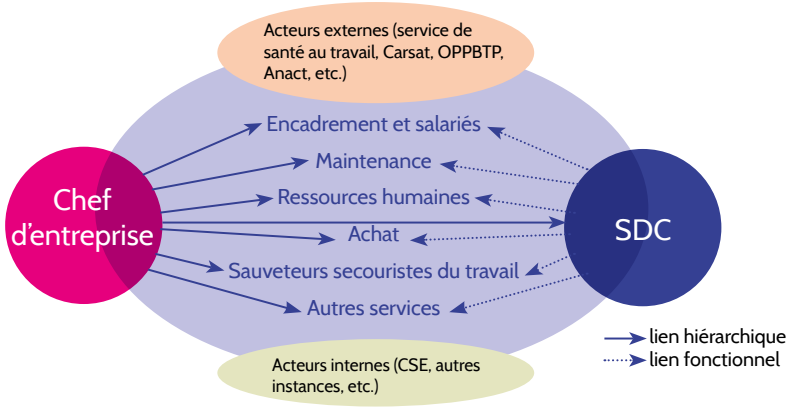
Le SDC assiste l'employeur dans la mise en place de la politique santé et sécurité au travail. Attention, sa désignation n'exonère pas le chef d'entreprise de sa responsabilité : assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs en appliquant les principes généraux de prévention.

Quels liens avec les autres acteurs de l'entreprise ?

Le SDC 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 et planifier les besoins en formation santé et 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 ?

Le SDC 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



Le SDC peut assister à titre consultatif aux réunions du comité social et économique (CSE).

À RETENIR

Le SDC est un relais opérationnel qui s'appuie sur les compétences de l'entreprise.

9 principes généraux qui doivent guider la prévention des risques professionnels (Art. L4121-2 du code du travail)

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'Homme
5. Tenir compte de l'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins
7. Planifier la prévention
8. Donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures individuelles
9. Informer et sensibiliser les travailleurs aux risques professionnels axquels ils sont exposés

SDC : quelles compétences et quels moyens ?

Quelles compétences ?

Le SDC doit pouvoir :

- comprendre l'approche générale d'évaluation des risques professionnels
- contribuer à la mettre en œuvre

Ses capacités à mobiliser les différents acteurs, animer les groupes de travail, solliciter l'avis des salariés ainsi que sa rigueur dans le suivi des actions seront des atouts

Quels moyens ?

Pour que le SDC puisse exercer sa mission, l'employeur a pour obligation de :

- mettre à la disposition du SDC tous les moyens dont il aura besoin
- assurer 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)
- lui dégager du temps sur son temps de travail pour qu'il puisse effectuer ses missions
- ne pas lui faire subir de discrimination du fait de son activité de prévention

À RETENIR

Le SDC n'est pas un expert de l'ensemble des risques professionnels. Lorsque cela est nécessaire, il propose de faire appel à des compétences externes (ergonomes, vérificateurs d'organismes agréés, fournisseurs, consultants...)



Il est recommandé à l'employeur d'effectuer un avenant au contrat de travail du SDC 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.

Pour aller plus loin...

Les bonnes questions à se poser pour désigner le SDC

Le SDC prend sa place dans la politique de prévention des risques de l'entreprise. Avant de le désigner, il est indispensable de se poser les bonnes questions sur son organisation.

- 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 cette organisation ? Y a-t-il des manques, des problèmes de coordination, de suivi ? Y a-t-il des points à améliorer ?
- Quel rôle pourrait avoir le salarié désigné compétent en santé et 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 personne(s) susceptible(s) de tenir ce rôle ? Sont-elles disponibles et volontaires pour le faire ?
- Si une personne est identifiée, doit-elle bénéficier de formations supplémentaires ? De quel(s) aménagement(s) le poste bénéficiera-t-il (décharge de travail, coopérations, moyens) ?

... et passer à l'action

- Désigner en priorité un salarié dans son entreprise : avec une bonne connaissance du terrain, il contribuera plus facilement à l'évaluation des risques et au suivi des actions de prévention.
- Il est également possible de recruter une personne affectée à cette mission ou employer un salarié en temps partagé avec d'autres employeurs.
- À défaut, l'appel à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) externe à l'entreprise reste possible.
- Dans tous les cas, il est nécessaire de recueillir l'avis des membres du CSE

Pour désigner le SDC, l'employeur doit faire le point sur l'organisation de son établissement et privilégier un salarié de l'entreprise.

Pour vous aider dans la désignation du SDC

Exemples d'outils pratiques pour réaliser le diagnostic de votre organisation santé et sécurité avant de désigner la personne compétente

- Grille GPSST - www.inrs.fr
- Grille Digest pour les TPE/PME - www.inrs.fr

Formations dédiées au salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail

- Liste des organismes de formation habilités par le réseau Assurance maladie - risques professionnels et l'INRS
- Pour aller plus loin : modules thématiques SMIA sous forme d'ateliers entièrement dédiés aux SDC (à venir)

Personnes ressources pour vous accompagner dans votre démarche

- SMIA - votre service de santé au travail interentreprises *
- Ingénieurs-conseil et contrôleurs de sécurité de la Carsat
- Conseillers en prévention de l'OPPBTP
- Conseillers de l'ANACT

* La mission du SMIA concernant la mise en place d'un salarié désigné compétent se limite à un rôle de conseil sur la mise en place de la fonction et l'accompagnement via les différents modes d'actions (ateliers DU et ateliers thématiques, conseils, diagnostics, etc.)

02 41 47 92 92
https://smia.sante-travail.net
25 rue Carl Linné, 49000 Angers

27 octobre 2026 - COM_PRA_047_005

Qualipole CERTIFICATION
Le SMIA est certifié niveau 3 du référentiel AFNOR SPEC 2217 délivré par l'organisme QUALIPOLE.

présanse PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL PAYS DE LA LOIRE
En Pays de la Loire, des services de prévention et de santé au travail en proximité des entreprises.
presanse-paysdelaloire.fr