



Matinée débat

Le CHSCT en 2017

SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite
au Tableau de l'Ordre de la région
Paris Ile de France
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Ile de France
20 rue Martin Bernard
75647 Paris Cedex 13
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 3 931 382,50 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

Janvier 2017

- 1. Evolution du contexte réglementaire**
- 2. Changements avec les SST**
- 3. Et la pénibilité, où en est-on ?**
- 4. Du changement du côté de la QVT ?**
- 5. Le Droit à la déconnexion, c'est quoi ?**
- 6. Peut-on vraiment parler de reconnaissance des pathologies psychiques ?**
- 7. Quel enjeu de coordination avec le CE ?**

Formations

Conditions
de travail

Enjeux
sociaux

Emplois

Perspectives
économiques

Introduction

1840

1940

1980

2000



1841

1er loi social (interdit
le travail des enfants
< 8 ans)



1874

Création de
l'inspection
du travail



1947

Création des
CHS (aucun
moyen garanti)



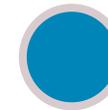
1982

CHSCT
obligatoire



1991

Expertises du
CHS-CT
Obligation de
sécurité



2001

Document
unique



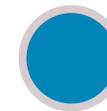
2002

Santé
mentale



2004

Service de Santé
au Travail
pluridisciplinaire



2008

Loi
Harcèlement
Moral



1. Evolution du contexte réglementaire

Loi Macron, Loi Rebsamen, Loi El Khomri



1. Evolution du contexte réglementaire

Loi Macron, Loi Rebsamen, Loi El Khomri



Vers une « flexi-sécurité » à la française ???

2013

Loi de Sécurisation de l'emploi

- Avis du CE réputé rendu au-delà d'un délai défini par accord ou préfix en l'absence d'accord
- Réforme des grands licenciements économiques (PSE)
- Accord PSE indispensable pour déroger sur les catégories professionnelles
- Création de l'ICCHSCT : instance de coordination des CHSCT
- Base de Données Economiques et Sociales
- Nouvelle consultation du CE sur la stratégie
- Accords de maintien dans l'emploi et accords de mobilité
- Généralisation de la prévoyance...

Loi Macron

2015

- Renforce le rôle de la BDES
- Réforme les prud'hommes
- Complète la LSE sur les licenciements économiques et les accords de maintien dans l'emploi
- Commence la réforme de la santé au travail (pénibilité, médecine du travail)
- Travail le dimanche...

Loi Rebsamen

- Extension de la DUP (entreprises de -300)
- Fusion des instances par accord (entreprises de +300)
- Articulation des CC/CE et ICCHST/CHSCT
- Regroupement de 17 à 3 infos-consultations
- Regroupement des négociations obligatoires
- Complète le contenu de la BDES...

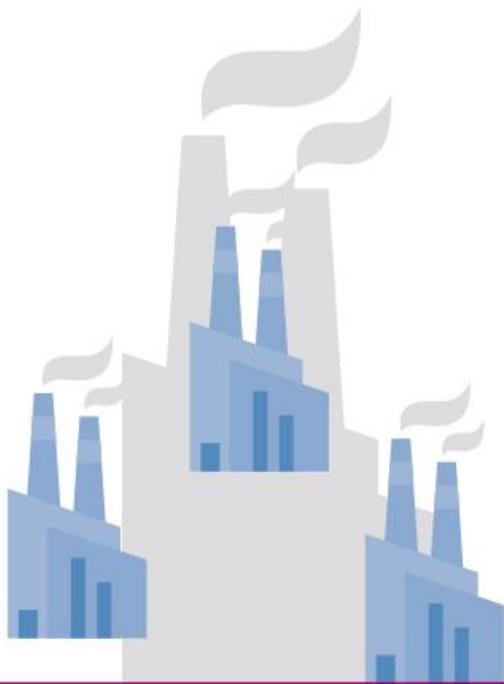
Loi El Khomri

2016

- L'inversion de la hiérarchie des normes
- Nouvelles règles sur les accords
- Rôle des accords de branche et de groupe
- Motifs de licenciement économique
- Accords offensifs pour l'emploi
- Réforme de la médecine du travail
- Suite de la réforme prud'homale
- Compte personnel d'activité

Des changements dans le cadre de fonctionnement des IRP

- ▶ **Commission HSCT obligatoire** dans l'Instance Commune (300 salariés et plus dans l'entreprise)
- ▶ Obligation pour tout salarié d'une entreprise de plus de 50 salariés d'être couvert par un CHSCT



©SECAFI

- ▶ Un CHSCT doit être mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés, ou si tous les établissements font moins de 50 salariés, dans **au moins l'un d'entre eux.**
- ▶ Sans regroupement des instances, l'employeur peut décider de réunions communes CE & CHSCT.

Extension de la DUP au DP, CE, CHSCT (moins de 300 salariés sur l'entreprise)

- ▶ Un secrétaire et un **secrétaire adjoint** avec répartition fonctions CE et **CHSCT**.
- ▶ Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et de celles du CHSCT, la DUP a recours à une **expertise commune**, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts menant une expertise commune doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 et L. 4614-12.



- ▶ Crédit d'heures commun pour l'exercice des missions de DP, CE et **CHSCT**
- ▶ Réunions de l'instance au moins tous les 2 mois et au moins 4 portent sur CHSCT

Nombre de représentants élus

Avant (Article R2314-3 abrogé)

Dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles est mise en place la délégation unique du personnel, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Après (article R. 2326-1 nouveau)

Le nombre de représentants est ainsi fixé :

- 1° De 50 à 74 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- 2° De 75 à 99 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- 3° De 100 à 124 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- 4° De 125 à 149 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- 5° De 150 à 174 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- 6° De 175 à 199 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- 7° De 200 à 249 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- 8° De 250 à 299 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Effectif	DUP ancienne (CE + DP)		CHSCT	Total
50 à 74	3		3	6
75 à 99	4		3	7
100 à 124	5		3	8
125 à 149	6		3	9
150 à 174	7		3	10
175 à 199	8		3	11
200 à 249	6 CE	5 DP	4	15
250 à 299	7 CE	5 DP	4	16

DUP nouvelle (CE + DP + CHSCT)
4
5
6
7
8
9
11
12

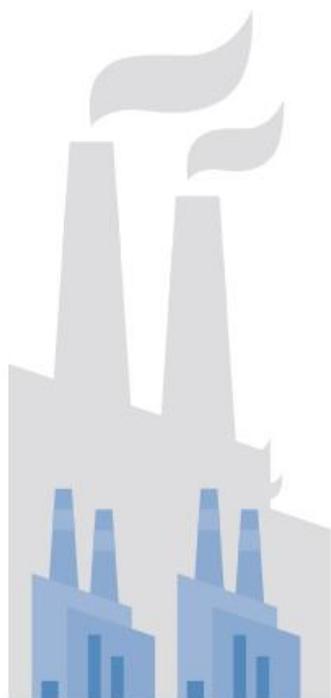


Avis SECAFI

Moins d'élus quelle que soit la tranche d'effectif



- ▶ L'ICCHSCT est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements.
- ▶ Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du **projet spécifiques à leur établissement ET relevant de la compétence du chef** de cet établissement, les avis sont transmis à l'ICCHSCT.



©SECAFI



Compétences et fonctionnement du CHSCT (Loi Macron, Loi Rebsamen, décret du 29 juin 2016)

▶ Avis du CHSCT et de l'ICCHSCT rendus dans un « délai d'examen suffisant » :

- ▶ Fixé par accord collectif,
- ▶ Délais ne pouvant être inférieurs à 15 jours – sauf si le CHSCT est volontaire,
- ▶ A défaut de délégué syndical par accord employeur/CHSCT,
- ▶ Ou à défaut par décret du 29 juin 2016 : **1 mois en temps normal**, 2 mois en cas de recours à l'expert,
- ▶ Le CHSCT qui n'aura pas rendu son avis dans les nouveaux délais "préfix" sera réputé avoir rendu un avis négatif,
- ▶ En cas de consultation conjointe CE/CHSCT, le CHSCT transmet son avis au CE au moins **7 jours** avant la date limite imposée pour l'émission de l'avis de ce dernier. (décret 29 juin 2016).



- ▶ **L'ordre du jour** des réunions du CHSCT est fixé conjointement par le secrétaire et l'employeur. Les consultations obligatoires y sont inscrites « de plein droit » sur le modèle des CE,
- ▶ Le CHSCT a l'obligation de se doter d'un **règlement intérieur**.



- ▶ Rappel des missions du CHSCT,
- ▶ Durée du RI,
- ▶ Présidence, secrétariat, réunions,
- ▶ Outils et moyens de fonctionnement,
- ▶ Ordre du jour et délais de transmission des PV,
- ▶ Informations et consultations,
- ▶ Déplacements, visites,
- ▶ Enquêtes et expertises,
- ▶ ...

La contestation de l'expertise CHSCT – Les 2 principales expertises CHSCT

Projet important

Modification des conditions de travail

I/C

Risque Grave

Faits avérés

Enquête
Alerte



La contestation de l'expertise CHSCT - Le décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016

AVANT

Pas de délais de contestation

Prise en charge par l'employeur du coût de l'expertise même si annulation postérieure

après

- 15 jours à compter de la délibération*
- Le juge statue **en référé en premier et dernier ressort** dans les 10 jours,
- Pas d'appel possible

- L'employeur peut contester le coût final dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût (facture) : aucun délai n'est imposé au juge pour sa décision.

* Concernant soit la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise

Si le juge annule définitivement la décision du CHSCT (ou ICCHSCT) de recourir à une expertise, les sommes éventuellement perçues par l'expert doivent être remboursées à l'employeur. A tout moment, le CE peut décider de prendre en charge les frais de l'expertise du CHSCT dans le cadre de son budget de fonctionnement (même si elle est judiciairement annulée).



Formations

Conditions
de travail

Enjeux
sociaux

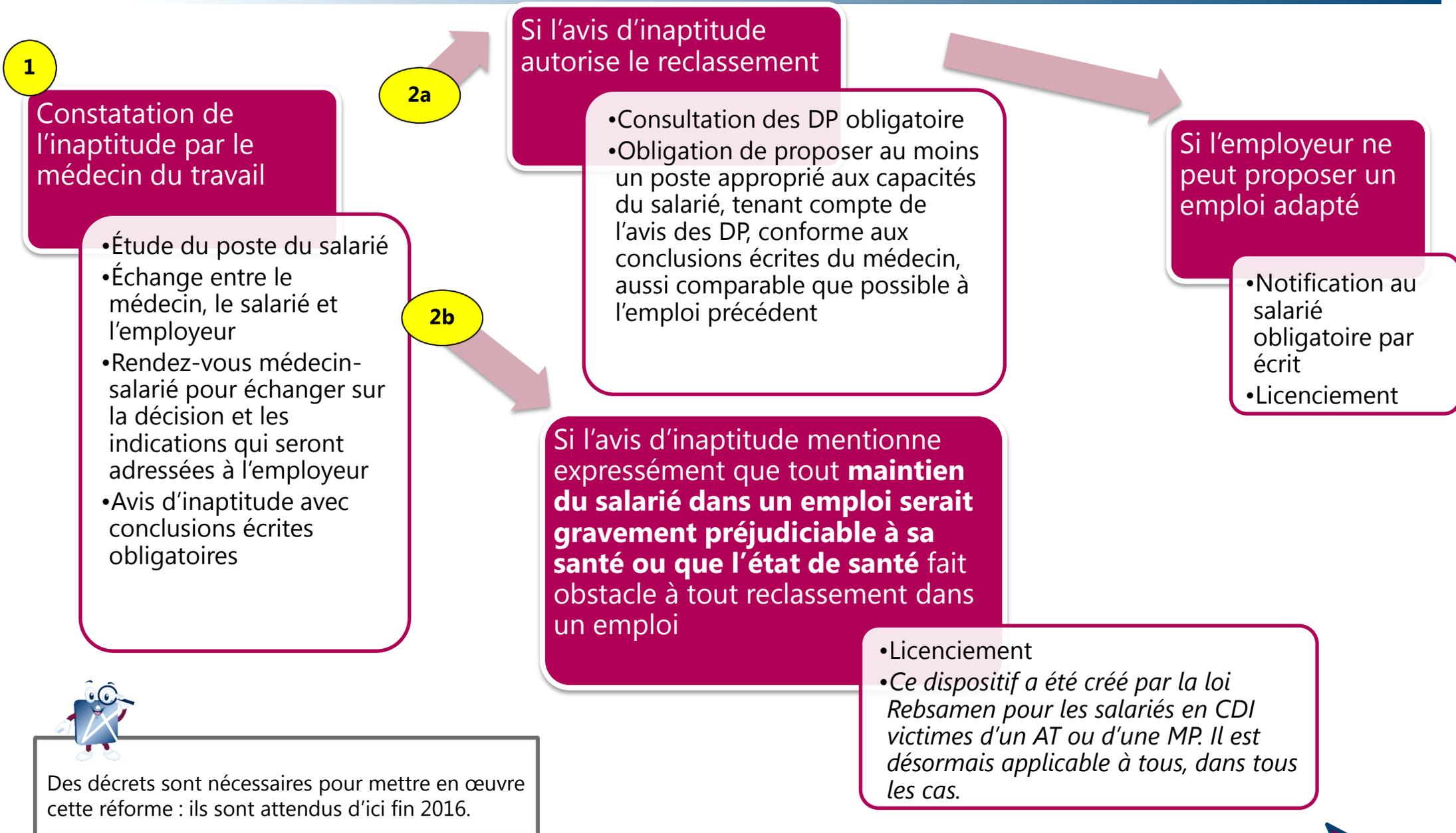
Emplois

Perspectives
économiques

2. Changements qui concernent les SST

Visite médicale, inaptitude, handicap

Nouvelle procédure d'inaptitude identique pour toutes les causes (AT, MP, origine non professionnelle), qu'il soit constaté en cours d'exécution du contrat ou lors d'une visite de reprise



Des visites médicales à géométrie variable

► **Fin de la visite d'embauche obligatoire** et systématique, désormais :

- ▶ Simple visite d'information et de prévention organisée après l'embauche dans un délai qui sera fixé par décret, assurée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

► Nouvelle périodicité des visites médicales régulières avec le médecin du travail :

- ▶ Actuellement : vérification de l'aptitude au moins tous les 2 ans, décret à venir pour une nouvelle périodicité,
- ▶ Travailleur de nuit : actuellement tous les 6 mois, sera revu par décret,
- ▶ Tous salarié qui anticipe un risque d'inaptitude peut solliciter une visite médicale ponctuelle.



► **Suivi renforcé pour les salariés** « affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » :

- ▶ Examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention,
- ▶ Cet examen est renouvelé périodiquement (décret à venir).

Transformations dans les pratiques de la SST

- ▶ Possibilité de proposer à l'employeur **l'appui de l'équipe pluridisciplinaire** du service de Santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi.
- ▶ Possibilité pour le Médecin du Travail de **se faire remplacer** lors des réunions du CHSCT par une personne de l'équipe pluridisciplinaire.



- ▶ **Obligation de transmettre les préconisations** du Médecin du Travail en cas de risque pour la santé des travailleurs ainsi que la réponse de l'employeur au CHSCT à l'Inspection du Travail.



3. Et la pénibilité, où en est-on ?

▶ La notion de pénibilité retenue se caractérise essentiellement par deux éléments :

- ▶ Une **exposition** du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.
- ▶ Des **facteurs de risque** liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail.

▶ Depuis le 1^{er} janvier 2015, deux questions sont posées à l'employeur :

- ▶ Les risques professionnels **facteurs de pénibilité**, sont-ils **identifiés** dans l'entreprise et présents dans le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels (DUER) ?
- ▶ L'évaluation de ces risques met-elle en évidence des **niveaux d'exposition** dépassant les seuils de pénibilité réglementaires, chiffrés en intensité et en durée ?



Chronologie de la prévention de la pénibilité

**2005
2008**

Définition des bases légales de la pénibilité.

Patronat dans une logique de réparation et non d'anticipation.

2010

Reconnaissance de la pénibilité sous conditions cumulatives.

Mise en place de fiches de prévention individuelle, possibilité de départ à la retraite à 60 ans si effets avérés sur la santé (taux d'incapacité constaté) et négociation d'un accord en faveur de la prévention de la pénibilité.

Intégration du bilan de la situation de la pénibilité dans le rapport annuel et dans le programme annuel, soumis pour avis au CHSCT et information au CE

Nouveau droit à la protection sociale C3P* sur la base de faits potentiels et de seuils limites d'exposition définis par la loi.

Définition des seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité.

2014

2015

Maintien du droit à la protection sociale C3P*.

Suppression de la fiche de prévention de la pénibilité.

Déclaration de l'exposition sur la base des dispositifs internes à l'entreprise, de l'accord branche étendu ou de référentiels homologués.

Réduction du champ d'évaluation du diagnostic de la médecine du travail.

*Compte personnel de prévention de la pénibilité

10 facteurs de pénibilité ont été réglementairement définis

▶ **Contraintes physiques marquées :**

1. manutentions manuelles de charge,
2. postures pénibles,
3. vibrations mécaniques.

▶ **Environnement physique agressif :**

4. agents chimiques dangereux,
5. températures extrêmes,
6. bruit,
7. activités exercées en milieu hyperbare.

▶ **Rythmes de travail :**

8. travail de nuit,
9. travail en équipes successives alternantes,
10. travail répétitif.



Seuils d'exposition applicables

Facteurs	Action ou situation de pénibilité et intensité minimale d'exposition	Durée d'exposition
 Manutention manuelle de charges lourdes	<ul style="list-style-type: none"> > Lever ou porter des poids de 15kg et plus (seuil abaissé à 10kg en cas de prise au sol ou au-dessus des épaules ou de déplacement en charge) > Pousser ou tirer des poids de 250kg et plus > Cumul de manutention de charges de 7,5t et plus par jour 	Alternativement ou en cumul, temps de manutention de 600 heures / an 120 jours / an
 Postures pénibles (positions forcées des articulations)	<ul style="list-style-type: none"> > Accroupi, à genoux > Bras au-dessus des épaules > Torsion du torse (plus de 30°) > Torse fléchi (plus de 45°) 	Alternativement ou en cumul, temps de 900 heures / an
 Vibrations mécaniques	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8h <ul style="list-style-type: none"> > 2,5 m/s² pour les mains et les bras > 0,5 m/s² pour le corps entier 	450 heures / an
 Agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées	<ul style="list-style-type: none"> > Seuil déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté 	150 heures / an
 Milieu hyperbare	<ul style="list-style-type: none"> > 60 interventions ou travaux par an à plus de 1200 hectopascals 	
 Températures extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> > Température ≤ 5° C > Température ≥ 30° C 	900 heures / an
 Bruit	<ul style="list-style-type: none"> > Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A) > Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C) 	600 heures / an 120 jours / an
 Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> > Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures 	120 nuits / an
 Travail en équipes successives alternantes	<ul style="list-style-type: none"> > Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures 	50 nuits / an

▶ La pénibilité reconnue (10 facteurs)

▶ La pénibilité vécue

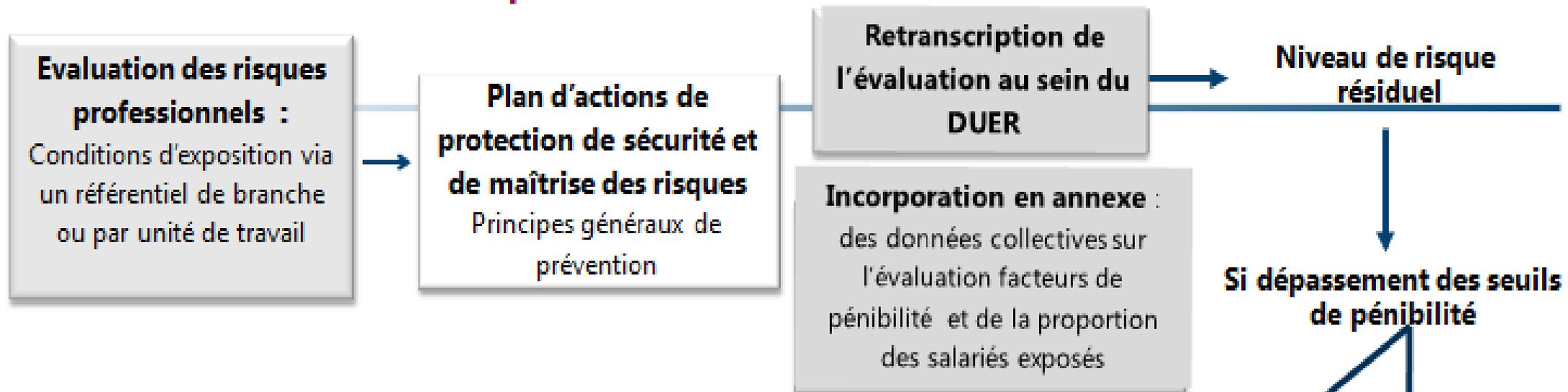
- ▶ Les salariés considèrent comme pénible un travail fatigant, astreignant, source d'inconfort, d'inquiétudes ou de frustrations.
 - ▶ Il s'agit d'une appréciation **subjective**, liée à la perception des conditions de travail.
 - ▶ La pénibilité vécue prend en compte les **sollicitations psychiques du travail**.
- ▶ Les modèles d'étude validés, du stress au travail d'un point de vue épidémiologique, démontrent tous que les facteurs psychosociaux à l'origine de stress chronique présentent un risque pour la santé mentale et un risque de développement de maladie cardiovasculaire.
- ▶ Dans une perspective de l'allongement de la vie professionnelle, la prise en compte de cette pénibilité vécue est indispensable pour prévenir les effets sur la santé et donc le maintien dans l'emploi jusqu'au départ en retraite.

▶ Les droits des salariés

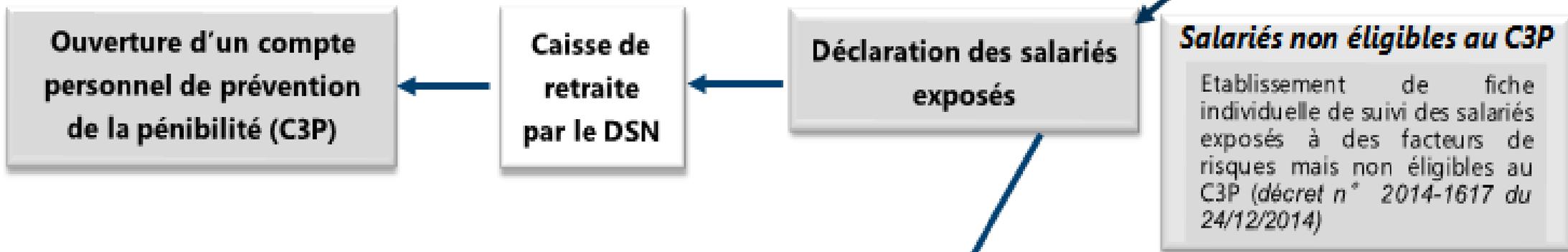
- ▶ Reconnaissance des effets avérés de la pénibilité sur la santé, sous réserve d'un taux d'incapacité d'au moins 10% et 17 ans d'expositions professionnelles.
- ▶ Reconnaissance des effets différés de la pénibilité sur la santé, sous réserve de dépassement de seuils limites d'exposition définis par le code du travail.



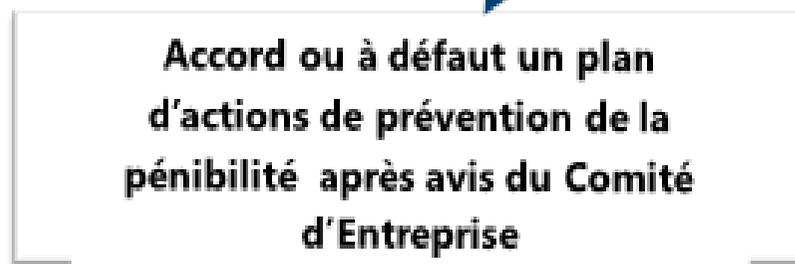
1. Identification des salariés exposés



2. Compensation des salariés reconnus exposés



3. Accord collectif ou plan d'action



▶ Le Compte Personnel d'Activité regroupe :

- ▶ Le compte personnel de formation (CPF),
 - ▶ Relatif à l'acquisition des droits à la formation.
- ▶ Le compte prévention pénibilité (CPP),
 - ▶ Relatif à l'exposition aux 10 facteurs définis par la Loi. Selon cette exposition, les salariés peuvent cumuler des points qui sont comptabilisés dans le CPP puis convertis en formation, temps partiel ou retraite anticipée.
- ▶ Le compte d'engagement citoyen(CEC),
 - ▶ Relatif aux activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

Tous les actifs à partir de 16 ans, peuvent créer depuis le 1^{er} Janvier 2017 un CPA.

En conclusion, là où nous en sommes ... le CPA

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

The screenshot shows the homepage of the 'moncompte activite.gouv.fr' website. At the top left, there is a logo for 'moncompte activite.gouv.fr' featuring a colorful hexagonal icon and the text 'moncompte activite.gouv.fr'. To its right is a search bar with the placeholder text 'Poser votre question...' and an example 'Ex: Valoriser mes compétences'. Further right are links for 'AIDE ?', 'CONNEXION' with a user icon, and 'MENU' with a hamburger icon. The main content area features a large banner with a woman's face. On the left side of the banner, the text reads 'Bienvenue sur le site du Compte Personnel d'Activité (CPA)'. Below this, the name 'Lynn' is displayed, followed by the hashtags '#master sciences sociales', '#assistante RH', and '#responsable RH'. A pink button labeled 'Accéder à mon CPA' is positioned at the bottom of the banner. At the bottom of the page, there is a navigation bar with four colored buttons: 'Mon Profil' (teal), 'Mes Projets' (purple), 'Mes Droits' (red), and 'Mes Bulletins de salaire' (dark blue). Each button includes an icon representing its function.



4. La Qualité de Vie de Travail ...

... le Canada Dry des Risques Psychosociaux ?

De la prévention des RPS à la promotion de la qualité de vie au travail...



▶ Un débat impulsé par un ANI du 19 juin 2013

- > Bien que le réseau ANACT promeut cette notion depuis les 2000's

▶ Innovation sémantique ou innovation sociale ?

- > Dans un contexte de crise...
- > Dénonciation d'un « travail malade » ou d'organisations « pathogènes »
- > Manque de visibilité sociale des maladies professionnelles en lien avec les RPS

▶ Quels rôles des instances représentatives du personnel ?

- > Qualité du travail / Qualité de vie au travail ; Prévention / Promotion



Un ANI simple, efficace et opérationnel ?

- 1 Objet de l'accord
- 2 Délimitation de la QVT
- 3 Atteindre l'égalité professionnelle H/F
- 4 Favoriser meilleure conciliation vie perso – vie prof.
- 5 Améliorer QVT et égalité prof dans le cadre du dialogue social [...]
- 6 La démarche mise en œuvre [...] dans l'environnement de l'entreprise
- 7 Suivi de l'accord



Quelle définition de la qualité de vie au travail ?

▶ QVT : «les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte »



De la prévention des RPS à la promotion de la qualité de vie au travail...

- ▶ **Diagnostic préalable de l'existant** (art. 14) avec possible appel à organisme externe.
- ▶ **Création d'espaces de discussion** pour encourager et favoriser l'expression des salariés (art. 12)
- ▶ **Négociation sur la QVT**, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle (art. 13)



- ▶ **Accompagnement des équipes de direction** et de management (art. 16)
- ▶ **Promotion d'une gestion intelligente des TIC**

Qu'est-ce que ça peut changer pour le CHSCT ?

Vers une approche plus constructive du travail et de la santé



Risques
psychosociaux

©SECAFI

► Vers une approche constructive du travail ?

- > Passer de « ce ne qui ne va pas » à « quelles conditions pour que ça aille ? »

► Vers un nouveau modèle de la santé ?

- > RPS = une pathologie de l'exposition à des contraintes
- > QVT = la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu du travail :
 - **Une autre définition de la santé.** La santé, c'est un pouvoir d'action et de contribution (Canguilhem, 2002)
 - Rattacher QVT et Qualité du travail : **pas de stratégie du bien-être sans de stratégie du bien-faire** (Clot, 2008)



Qu'est-ce que ça peut changer pour le CHSCT ?

Vers une approche plus constructive du travail et de la santé

► Un changement de positionnement à risque pour le CHSCT ?

- > Obligation de l'employeur → Intérêt de l'employeur
- > Les RPS... permettaient de renvoyer l'employeur à son obligation de préserver la santé de ses salariés...
- > La QVT... un vocabulaire seulement incitatif

► Un enjeu pour le CHSCT :

- ▶ Ne pas abandonner un avantage pour un profit illusoire
- ▶ Le danger d'un projet de QVT qui fait oublier la mission première du CHSCT : celle de contribuer à la prévention des risques professionnels



Qu'est-ce que ça peut changer pour le CHSCT ?

Les niveaux d'actions du CHSCT

Contribue à l'analyse

- ▶ Contribuer au diagnostic QVT
- ▶ Analyser les modalités d'expression des salariés

Alerte l'employeur sur les risques

- ▶ Prioriser les sujets par niveaux d'urgence

Veille au respect des prescriptions légales

- ▶ Veille juridique (ex : égalité F/H)

Propose méthodes et actions de prévention

- ▶ Passer de l'analyse à l'action

La Qualité de Vie de Travail le Canada Dry des Risques Psychosociaux ?

- ▶ NON, car il existe des enjeux propres à la QVT, annoncés dans l'ANI de 2013
- ▶ OUI, c'est une manière de contourner le sujet, si on a comme unique perspective de négocier un accord qui fait état de bonnes intentions en étant décorrélé du terrain
- ▶ Accord QVT, oui mais pas pour passer sous silence la prévention des RPS
- ▶ Attention au suivi dans la mise en œuvre d'un accord par rapport à l'obligation de prévention



5. Qu'est ce que le Droit à la Déconnexion ?

Le droit à la déconnexion : un droit ... à exercer

- ▶ A compter du 1er janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés devront ouvrir une **négociation sur le droit à la déconnexion** et mettre en place des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie professionnelle et familiale.
- ▶ C'est en tout cas ce qui ressort du nouvel [article L2242-8 du Code du Travail](#)

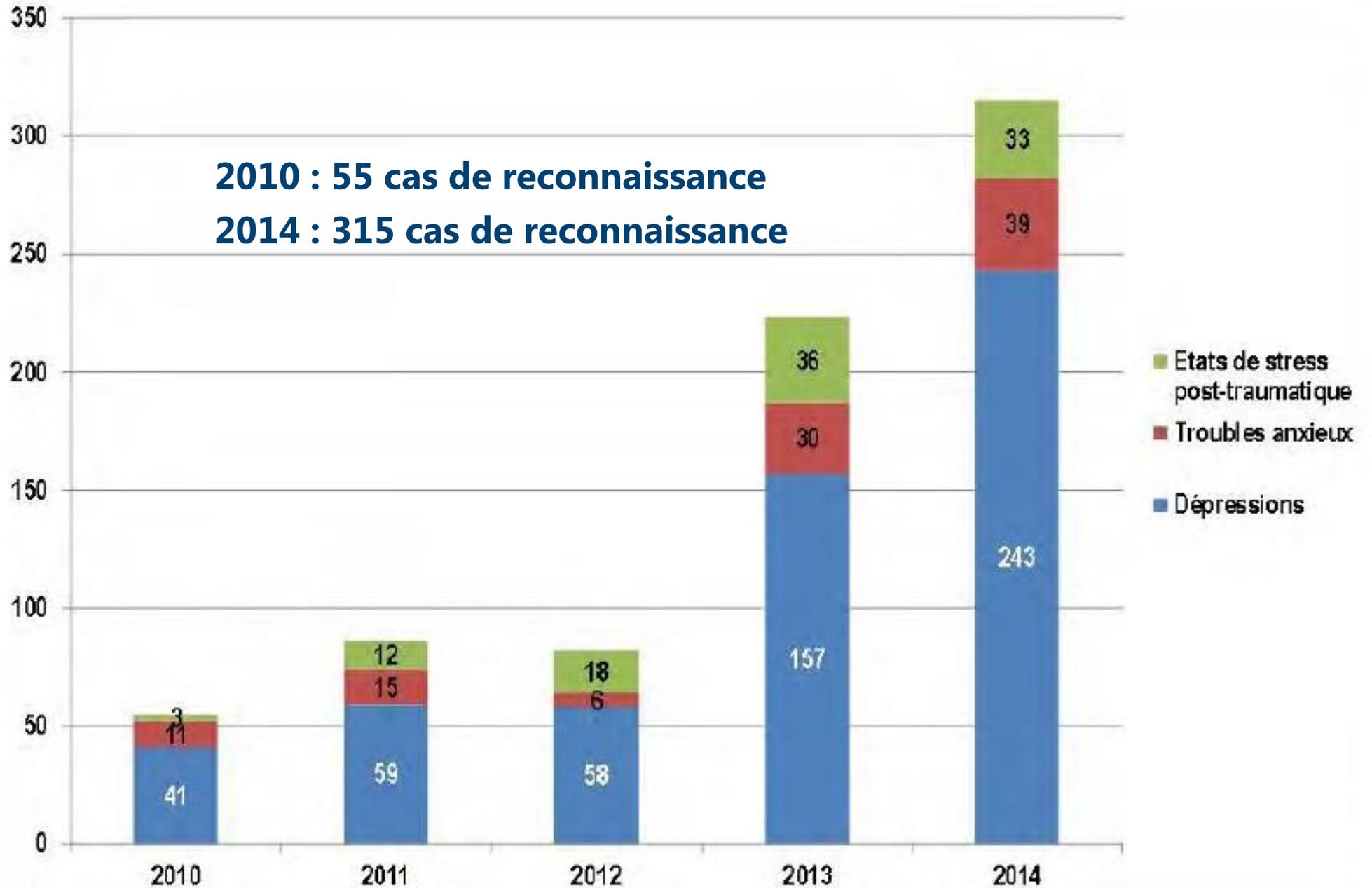


- ▶ La législation impose un droit à la déconnexion pour le salarié par une obligation de négocier pour l'entreprise avec les organisations syndicales dans le cadre de la **négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité hommes-femmes (loi Rebsamen) à partir du 1^{er} janvier 2017.**
- ▶ A défaut d'accord, il faut passer par une **charte** qui devra énoncer les modalités du droit à la déconnexion. Il n'existe pas de sanction pour l'employeur s'il ne respecte pas son obligation de négocier.



6. Peut-on vraiment parler de reconnaissance des pathologies psychiques ?

Evolution du nombre d'avis favorables des CRRMP concernant les maladies psychiques liées au travail



Source : Dossier de presse, Assurance Maladie, Novembre 2015

Quelle actualité quant à la reconnaissance des pathologies psychiques (1)

Décret n°2016-756 du 7 juin 2016

▶ « L'article L.461-1 du Code de la S.S est complété par un alinéa ainsi rédigé : « **Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ...** » »

▶ Les débats parlementaires avaient permis d'aborder :

- ▶ La mise en tableau des maladies psychiques : **abandonné.**
- ▶ La possibilité d'abaisser le seuil d'IPP de 25% préalable indispensable à la transmission du dossier au CRRMP. Et un rapport devait être remis au gouvernement au plus tard le 1^{er} juin 2016 dans ce sens : **pas de rapport.**
- ▶ Une main arrachée correspond aujourd'hui à un taux de 20% d'IPP. . . Une dépression se situe entre 10 et 15% d'IPP.
- ▶ Or **l'amendement Hamon** sur le burn-out (adopté le 29 mai 2015 par l'Assemblée Nationale) avait vocation à ce que ce seuil soit supprimé 2018.

▶ Rappel : En dehors du système traditionnel de reconnaissance des maladies figurant dans un tableau de maladies professionnelles, il existe :

- ▶ **La Reconnaissance « hors tableau » par le biais d'une procédure « complémentaire » ou « alternative » :**

La saisine du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles

Quelle actualité quant à la reconnaissance des pathologies psychiques ?

Décret n°2016-756 du 7 juin 2016

▶ Le décret adapte désormais la composition du CRRMP aux pathologies psychiques :

- ▶ Renforcement de l'expertise médicale des Comités en leur adjoignant en tant que de besoin la compétence d'un **professeur des universités - praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie** lorsque sont étudiés des cas d'affections psychiques
- ▶ Afin de recentrer et de renforcer l'action des comités sur les cas les plus complexes- parmi lesquels les dossiers de pathologies psychiques, le texte prévoit la possibilité d'un examen des dossiers les plus simples par deux médecins au lieu de trois.
- ▶ Il faut espérer qu'à terme, le tableau des maladies professionnelles intègre deux éléments supplémentaires : la dépression suite à un épuisement professionnel et le stress post-traumatique.



Formations

Conditions
de travail

Enjeux
sociaux

Emplois

Perspectives
économiques

7. Quelle coordination entre CE et CHSCT ?

Quelle coordination entre le CE et le CHSCT ?

Les membres du CE participent à la désignation des représentants du personnel au CHSCT.

Le CE est compétent en matière de politique générale d'amélioration des conditions de travail. Son rôle est complémentaire de celui du CHSCT, plus spécialisé dans le domaine de l'étude et de l'analyse (L. 2323-7)

Le CE peut confier des études au CHSCT (L.2323-8)

Le CHSCT se prononce sur toutes les questions de sa compétence dont il est saisi par le CE (L. 4612-13).

Le CE bénéficie des avis du CHSCT en ce qui concerne l'examen du bilan et programme de prévention et d'ACT (L. 4612-17).

I/C du CE et du CHSCT dans des délais fixés lors d'un projet important

Quelle coordination entre le CE et le CHSCT ?

Les consultations annuelles périodiques et récurrentes du CE

17
Informations-consultations

- 1 Orientations Stratégiques de l'entreprise
- 2 Formation Professionnelle (orientations)

- 3 Politique de recherche et introduction NT
- 4 CICE
- 5 Situation Economique

- 6 Conditions de travail
- 7 Social(*effort de construction, logement*)
- 8 Formation Professionnelle(*plan de formation*)
- 9 Formation Professionnelle(*mise en œuvre du DIF, ...*)
- 10 Stage
- 11 Apprentissage
- 12 Emploi et Formation(*emploi, qualification, ...*)
- 13 Egalité Professionnelle
- 14 Durée du travail
- 15 Bilan Social
- 16 Durée du Travail(*bilan annuel*)
- 17 Expression des salariés

3
Informations-consultations

- 1 **Orientations stratégiques et leurs conséquences sur :**
L'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, la sous traitance et l'intérim, contrats temporaires et stages, GPEC et formation professionnelle

- 2 **Situation économique et financière :**
Politique de recherche et de développement, l'utilisation du CICE

- 3 **Politique sociale et les conditions de travail :**
L'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme de formation, les actions de prévention, l'apprentissage, l'aménagement du temps du travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle, droit d'expression

Quelle coordination entre le CE et le CHSCT ?

▶ L'objet de la consultation :

- ▶ L'évolution de l'emploi ; Les qualifications ; Le programme pluriannuel de formation ; Les actions de prévention et de formation ; L'apprentissage ; Les conditions de travail ; Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail ; ...

▶ Les informations à fournir au CE

- ▶ 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, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ; sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ; sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ; sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation...

▶ Ce que peut contenir l'avis sur les orientations stratégiques :

- ▶ L'expression de votre point de vue sur des actions en faveur de l'emploi et des conditions de travail,
- ▶ Vos propositions sur la QVT, la santé au travail, Votre point de vue sur l'outil industriel, vos conclusions sur la politique salariale, l'égalité entre les femmes et les hommes, ... S'il a choisi d'en donner un, **l'avis du CHSCT** peut être intégré dans l'avis du CE.



Les coûts d'une politique sociale : un argument majeur pour préparer des négociations avec un langage qui percute les *a priori* des Directions

- Les indicateurs AT s'améliorent mais les Cotisations augmentent de +555k€ vs 2014 +0,1 pt de CA

(*) source : compte 645101

Coût de l'accidentologie en hausse

6,9 M€

1,4 % du CA

Absentéisme

6,35%

Agents en baisse ;
Maitrise et cadres en hausse

2,46 M€ estimé

0,5 % du CA

• Indemnisation conventionnelle de l'absentéisme maladie :

2,46 M€ (*)

- + 130k€ vs 2014

(*) source : bilan social

*Les coûts sociaux ont augmenté de 3,8M€ vs 2014

- Coût CDD : 2,7M€ soit +700k€ vs 2014
- 44000 heures administrative et intégration pour 14 500 CDD +50% vs 2014 soit 800 k€ (Estimation SECAFI : environ 3h de travail d'assistante par contrat x 30k€ cout salarial chargé)
- 1,9 M€ de primes de précarité (+430k€) source : compte 641205

Coût CDD en hausse

2,7 M€

0,5 % du CA

Départs
6,9M€ (+2M€ vs 2014)

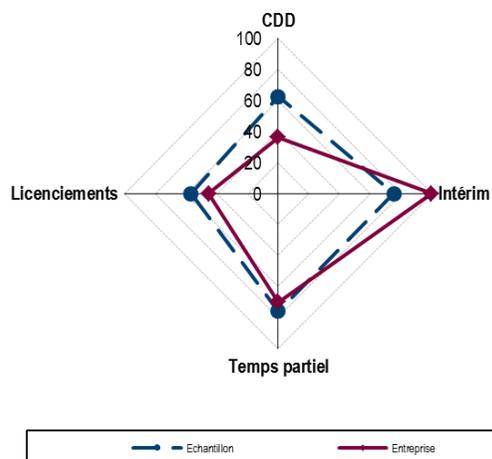
1,4 % du CA

- Coûts prud'hommes = 3,2M€ : + 1,1M€ vs 2014
- Nouvelles dotations 2015 = 3,8M€
- Licenciements et RC = 4,4M€

Diagnostic social (1/2) : l'utilisation des échantillons SECAFI

Sur 100 points quelle est la note que nous donnons à votre entreprise en matière de...

Sécurité de l'emploi

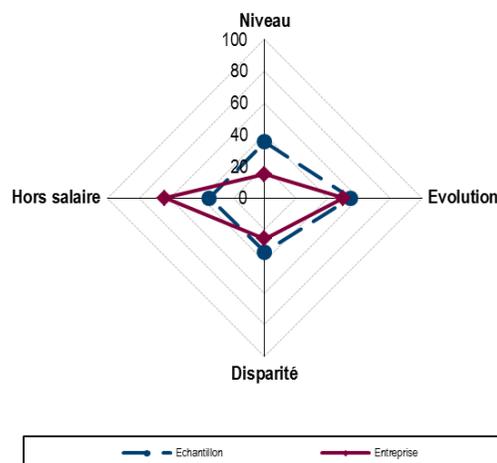


Lecture :

en matière de sécurité de l'emploi, cette entreprise est globalement moins performante que les entreprises de son secteur :

- plus de CDD qu'ailleurs (la note est moins bonne)
- taux de licenciement plus important
- davantage de temps partiel,
- mais moins d'intérim

Rémunérations

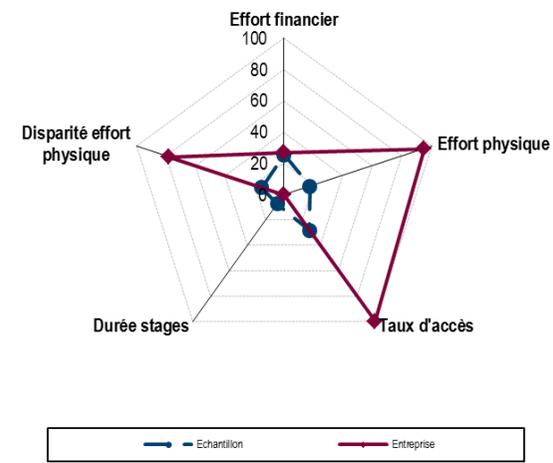


Lecture :

en matière de rémunération, cette entreprise est globalement moins performante que les entreprises de son secteur :

- niveau et évolution moins favorables
- écart de rémunération plus important entre les cadres et les autres catégories de salariés (notion de « disparité »)
- la participation et l'intéressement sont plus élevées qu'ailleurs par rapport à la masse salariale

Formation



Lecture :

en matière de formation, cette entreprise est :

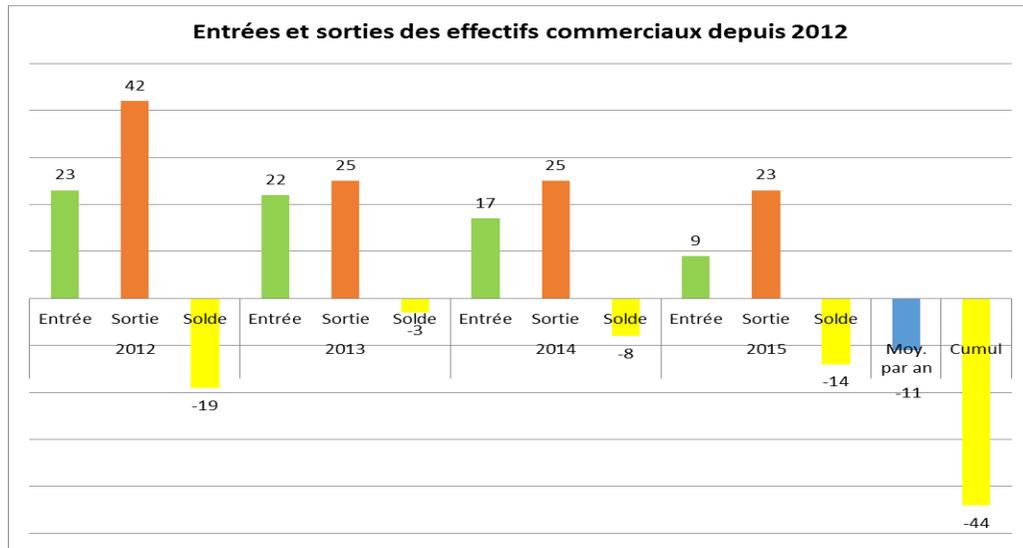
- comparable aux autres en matière d'effort financier
- les formations ont été plus courtes, mais généralisées à l'ensemble du personnel



La possibilité de positionner votre entreprise par rapport à tous nos clients de votre secteur, une référence unique en France.

Diagnostic social (2/2)

L'état des lieux RH



Evolution des effectifs

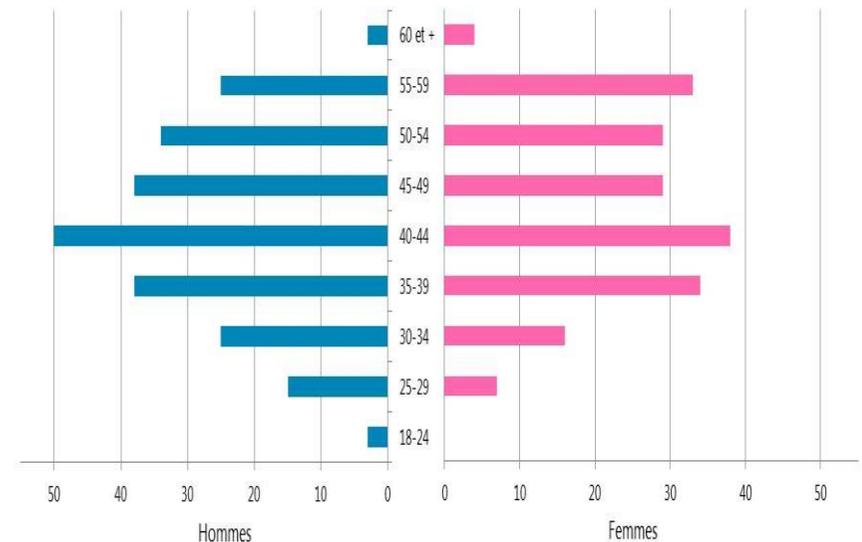
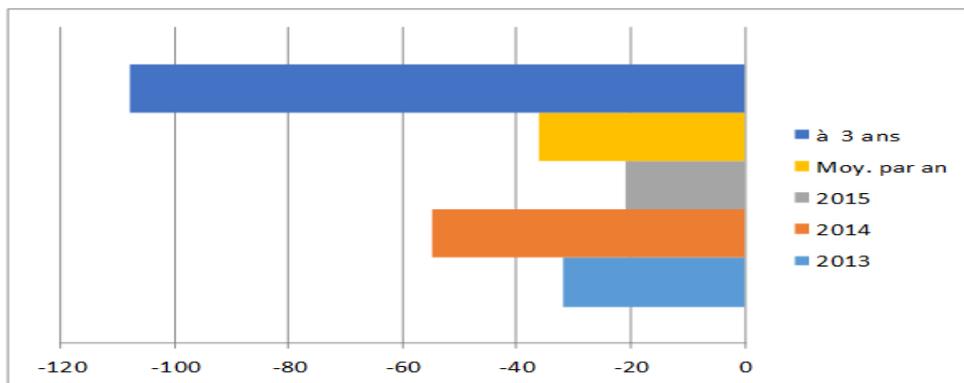
EXEMPLES

Projection quantitative

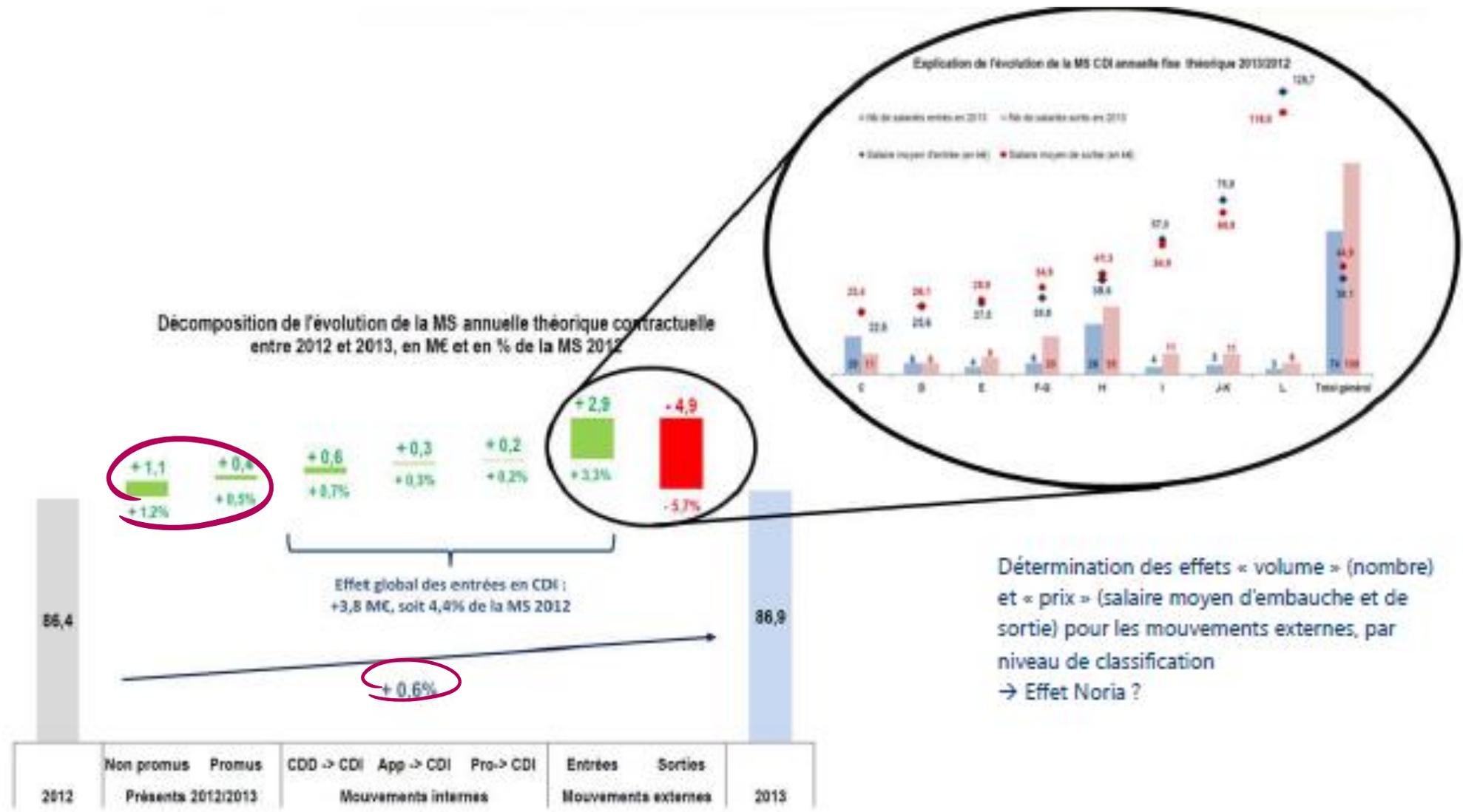
Pyramide des âges

Variation des effectifs sur le périmètres métiers étudiés

2012	2013	2014	2015	Moy. par an	à 3 ans
-42	-32	-55	-21	-36	-108



Analyse des rémunérations et de la politique salariale (2/2) : L'identification de marges de manœuvre : prise en compte de l'effet de NORIA ?



Analyse de la formation ... Après la réforme : quel suivi ?

- En supprimant l'obligation de financement au titre du **Plan de formation** et introduisant **l'entretien professionnel** et le **bilan de parcours tous les 6 ans**, la réforme renvoie aux IRP un rôle de « contrôle social » de la politique de formation dans l'entreprise :
 - ✓ S'assurer que **les salariés sont informés de leur droit à mobiliser le CPF** et à mobiliser le conseil en évolution professionnelle,
 - ✓ S'assurer que les **entretiens professionnels** ont bien lieu a minima tous les 2 ans,
 - ✓ S'assurer que les **bilans de parcours** sont bien organisés tous les 6 ans pour tous les salariés,
 - ✓ Identifier les **publics fragiles** dans l'entreprise et s'assurer que ces publics font l'objet d'une politique de formation spécifique,
 - ✓ S'assurer de la **dépense globale formation** dans l'entreprise,
 - ✓ **Réaliser le lien entre GPEC et Politique de formation** de l'entreprise, et s'assurer que toutes ces informations seront bien disponibles au sein de la **BDES**.



EN RESUME : LES ENJEUX DU CHSCT EN 2017 : hiérarchiser ses problématiques



Risques psychosociaux

©SECAFI



Emploi

©SECAFI



Télétravail

©SECAFI



Risques physiques

©SECAFI



Communication

©SECAFI



Environnement

©SECAFI



Digitalisation

©SECAFI



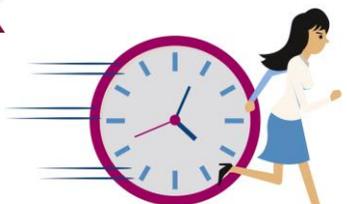
Santé et sécurité

©SECAFI



Charge de travail

©SECAFI



Temps de travail

©SECAFI



Changement de l'organisation

©SECAFI



Délocalisation

©SECAFI



Burn-out

©SECAFI

- ▶ Définir un agenda social
- ▶ Se coordonner avec le CE
- ▶ Préparer les réunions
- ▶ Anticiper les élections
- ▶ Construire ses avis pour alimenter les négociations des OS
- ▶ Sélectionner les moyens et outils adaptés aux problématiques des conditions de travail :
 - ▶ Formation
 - ▶ Diagnostic
 - ▶ Expertise



MERCI DE VOTRE ATTENTION



Jean Matthieu SASSIER

06.16.53.41.79

Jm.sassier@secafi.com

