



**Santé & Sécurité au travail**  
**Organisation du Travail et de la Production**  
Ergonomie, Conseil et Formation

[www.cidus.fr](http://www.cidus.fr)  
(cliquer pour accéder au site  
consulter nos formations)

**NEWS LETTER**  
Janvier 2018



**Meilleurs vœux**

CIDUS et son équipe de collaborateurs vous présentent leurs vœux les meilleurs pour l'Année 2018, Santé et bien-être, réalisation de vos projets Performance et Innovation dans un contexte socio-économique que nous souhaitons aussi favorable que possible.

***Nous avons le plaisir de vous annoncer que CIDUS a vu son agrément d'expert CHSCT renouvelé pour 2 ans par le Ministère du Travail au 1<sup>er</sup> Janvier 2018, dans les deux domaines d'intervention que sont la Santé et la Sécurité au travail, l'Organisation du Travail et de la Production. Cet agrément nous avait été attribué pour la première fois en Janvier 2009.***

***Ce renouvellement d'agrément est d'autant plus important que les Prérogatives des CHSCT et leur recours aux experts CHSCT ont été fortement impactés par les réformes du Code du travail.***

En moins de 3 ans, notre activité a été concernée par trois réformes réglementaires :

- ◆ **Loi Rebsamen, juillet 2015**, relative au dialogue social, qui intervient sur des thèmes aussi divers que la représentation des instances du personnel, les contrats de travail, la création du compte personnel d'activité, la simplification de la pénibilité...  
Cinq grands axes sont annoncés pour ce projet de loi, avec plusieurs volets nous impactant directement :
  - - Possibilité aux entreprises de 50 à 300 sal., sur initiative de l'employeur, de regrouper comité d'entreprise (CE), CHSCT, délégués du personnel (DP), délégués syndicaux (DS) au sein d'une Délégation unique du Personnel (DUP), et une possibilité d'expertise « commune ».

**Effet dénoncé** : un affaiblissement du CHSCT dans les entreprises de moins 300 sal. Leur intégration dans la DUP=>baisse mécanique du nbre de délégués et donc d'heures de délégation De plus, si les membres de CHSCT sont intégrés à la DUP, cela signifie que ce sont les mêmes personnes qui vont siéger au CE et au CHSCT. Ce qui va encore affaiblir le rôle du CHSCT.



- Les entreprises de plus de 300 salariés devront passer par un accord majoritaire pour pouvoir regrouper ces instances.
- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, création de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles en vue de représenter les salariés et les employeurs.
- Le regroupement des 17 obligations actuelles d'information et de consultation du CE autour de 3 grandes consultations annuelles : orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences pour les salariés, situation économique et financière de l'entreprise, situation sociale. Les négociations obligatoires seront réorganisées autour de trois thèmes : rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée ; qualité de la vie au travail ; gestion des emplois et des parcours professionnels.
- Sur les niveaux de consultation dans les entreprises multi-établissement, la loi devra préciser dans quel cas la double consultation est nécessaire et dans quel cas elle ne s'impose pas. Des accords d'entreprise « expérimentaux » seront possibles pour définir le découpage et la fréquence des NAO (Négociation annuelle, biennale ou triennale) . Adapter les règles de représentation au nombre de salariés de l'entreprise.
- L'encadrement des délais d'expertises CHSCT dans celles du CE, la BDES,
- La création de l'IC-CHSCT (qui disparaît aujourd'hui pour laisser place au CSE),

L'autre grande mesure de la loi Rebsamen est l'instauration de la nouvelle prime d'activité, notamment pour les étudiants. Elle se substitue au RSA et à la prime pour l'emploi.

- ◆ **Loi El Khomri, août 2016 , dite Loi Travail**, qui modifie profondément le Code du travail. Possibilité aux entreprises d'ajuster par accord majoritaire le contrat de travail, l'organisation du temps de travail (durée, heures supplémentaires, astreintes, congés...). Redéfinition des critères justifiant les licenciements économiques. Nouveau barème de calcul des indemnités prud'homales...  
Concernant les CHSCT et leur possibilité de diligenter une expertise risque grave ou projet :
  - De nouveau un encadrement plus strict des délais d'expertises
  - Un renforcement du rôle de l'IC-CHSCT (Instance de coordination des CHSCT, entreprises de plusieurs établissements), qui peut remplacer les CHSCT sous certaines conditions.
  - La réorganisation des modalités de contestation des honoraires pour se mettre en conformité avec la décision d'inconstitutionnalité du Conseil constitutionnel de fin 2015.
- ◆ **Août 2017, ordonnances Macron, dite Loi Travail 2**. Elle vient renforcer les mesures de la Loi El Khomry. En ce qui concerne l'activité des CHSCT et les experts, intégration des questions SST (Santé Sécurité au Travail) dans les attributions générales du Conseil Social et Economique.
  - Principe : le CSE récupère toutes les prérogatives du CHSCT et il a une compétence générale en matière de Santé, sécurité et Conditions de travail,
  - Les obligations générales de l'employeur en matière de prévention et de protection de la santé des travailleurs ne sont pas modifiées par les ordonnances (Voir document joint du SEA-CHSCT sur les Ordonnances).

**NB : La situation des CSE entre 11 et 50 salariés n'est pas traitée**

Ainsi, début 2017 était enclenché – au travers des travaux du COCT , (Comité d'Orientation des Conditions du Travail) qui statue sur nos travaux d'expertise et l'attribution des agréments – un réexamen de la procédure de l'agrément. Malgré les propositions produites par le SEA, et la publication dès fin 2016 d'un « référentiel de l'expertise CHSCT » qui anticipait sur les transformations en cours, les Ordonnances Macron ont été plus rapides et plus expéditives. Puisque, à partir de 2020, nous ne serons plus « agréés » mais « habilités ».



### Quelques commentaires sur d'autres points forts de la loi :

#### ° **Les accords d'entreprise élargis**

C'est le principal point de crispation avec les syndicats FO et CGT, qui restent attachés aux accords de branche. La «primauté» donnée aux accords majoritaires d'entreprise, jusqu'ici limitée au temps de travail, pourrait être étendue à de nombreux domaines, des conditions de travail aux salaires, en passant par le taux de bonification des heures supplémentaires.

#### ° **Inversion de la hiérarchie des normes**

La loi Travail 2 veut ainsi inverser en profondeur la «hiérarchie des normes», comme le préconisait en 2015 le rapport de Jean-Denis Combrexelle. Est annulé donc, le «principe de faveur», qui veut que des accords conclus à un niveau inférieur puissent améliorer les protections accordées au niveau supérieur. La CGT craint l'existence d'un Code du travail par entreprise. La CFE-CGC a dénoncé la «flexibilisation accrue» du marché du travail sous la pression des marchés. Emmanuel Macron se réjouit pour sa part que «les conditions de travail et les salaires notamment (soient) négociés au plus près du terrain». Tout son argumentaire repose sur la nécessité de «faire confiance au dialogue social».

#### ° **L'employeur a désormais une main sur le référendum**

Si ces fameux accords ne bénéficient pas d'une majorité syndicale, il existe une alternative : le référendum d'entreprise. Si l'accord est minoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats représentant entre 30 et 50% des salariés, possibilité serait désormais donnée à l'employeur d'organiser directement un référendum auprès des salariés. Si celui-ci reçoit une majorité de soutien, alors l'accord sera validé, peu importe l'avis des syndicats majoritaires. Jusqu'ici, cette action était réservée aux syndicats. CFE-CGC et CGT étaient totalement opposés au référendum.

#### ° **Les indemnités prud'hommales plafonnées en cas de licenciement abusif**

Lorsqu'un licenciement est dit «sans cause réelle, ni sérieuse» (hors harcèlement et discrimination), l'employeur s'expose à l'heure actuelle à un recours en justice. En fonction de l'appréciation du préjudice subi, un montant des dommages et intérêts à verser au salarié est fixé. Myriam El Khomri a défini en 2016 un barème indicatif d'indemnités (1 à 22,5 mois de salaires) prenant en compte l'âge, l'ancienneté et la difficulté à retrouver un emploi. Emmanuel Macron désire désormais rendre ce plafonnement obligatoire. Ce qui permettra à chaque entreprise d'anticiper au centime près le coût d'un licenciement de ce type.

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*



## Loi Travail et Collectivités publiques et territoriales

Le texte de la loi Travail El Khomry, adopté le jeudi 21 juillet 2016, a fait l'objet de trois recours devant le Conseil constitutionnel. Si l'essentiel des 123 articles de ce texte concernent le secteur privé, certains concernent l'ensemble du secteur public, et quelques-uns la fonction territoriale spécifiquement.

- ◆ **Lutte contre le sexisme (article 7)** : la loi sur les droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983 introduisait la notion d' « agissements sexistes » dans son texte (« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste »), avant qu'elle n'apparaisse dans le Code du travail avec la loi Rebsamen. Cependant
  - "des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions".
  - « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe » (lire l'article 7 dans son intégralité).
- ◆ **Mise à disposition de locaux par les collectivités pour les syndicats (article 27)**
- ◆ **Financement du CPF des salariés de droit privé par les employeurs publics (article 40)**.  
Deux cas de figure seront possibles :
  - prise en charge directe des frais pédagogiques et annexes par les employeurs publics au cas où ils ne contribuent pas auprès du CNFPT au titre du CPF (Compte Personnel Form)
  - prise en charge par le CNFPT si l'employeur public verse à ce dernier "une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'ils emploient".  
Pour les Etablissements hospitaliers, les employeurs peuvent choisir de verser leur contribution CPF à l'organisme collecteur de fonds de formation pour la FPH
- ◆ **CPA (compte personnel d'activité) (article 44)** : les ordonnances ont ratifié la promulgation annoncée dans la loi El Khomry de la mise en place d'un compte personnel d'activité pour chaque agent (lire l'article).
- ◆ **Apprentissage (article 73)** : les contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique devront être intégrés au droit commun de l'apprentissage fixé par le Code du Travail. Cet article crée un nouveau chapitre dans le CdT, intitulé "développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial".
- ◆ **Groupements d'employeurs (article 90)** : modification de l'article L.1253-19 du CdT des regroupements d'employeurs de droit privé et de droit public : ces regroupements doivent être constitués sous la forme d'associations loi 1901 ou régies par le code civil local ou de coopératives artisanales.
- ◆ **Formation des bénéficiaires de contrat aidé (article 98)** : modification par le texte de loi de l'article 28 de la loi du 1er décembre 2008 réformant les politiques d'insertion :  
Financement des actions de formation de personnes bénéficiant d'un CAE ou d'un CA en tout ou partie par le CNFPT, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires" des CAE (contrats adressés au secteur non marchand).



### **Les AFS, Aides au Financement Simplifié, de l'Assurance Maladie**

Risques professionnels, les conventions d'objectifs et les bonus accordés à certains risques, délivrés par la Carsat, seront renouvelés pour cette année 2018. Les entreprises de moins de 50 salariés, affiliées au Régime Général, qui souhaitent engager des actions de prévention des TMS, des RPS ou des risques organisationnels, des aménagements d'espace ou création de locaux... pourront en bénéficier.

CIDUS fait partie des 20 cabinets référencés par la Carsat sur la région PACA pour effectuer avec vous le diagnostic ergonomique qui doit analyser les situations et recommander les équipements à subventionner. Cette mesure ayant été prise au niveau national, nous pouvons mobiliser aussi les aides de la Carsat Rhône-Alpes/Isère où nous résidons également, et celles d'autres régions.

### **Le FACT**

Les entreprises ou associations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale (intervention collective) peuvent bénéficier d'une subvention du FACT, mobilisé par l'ANACT, pour financer un projet d'amélioration des Conditions de travail.

Le FACT finance des projets innovants ou d'expérimentation en matière de qualité de vie au travail en lien avec les priorités définies avec l'État et les partenaires sociaux.

Ces innovations recouvrent très souvent des mesures simples et déjà expérimentées dans nombre d'entreprises comme un parcours de formation adapté aux évolutions en cours, aux besoins de prévention, à l'amélioration de l'organisation, au management du travail ; la mise en place d'un dispositif de management participatif ; des solutions techniques innovantes...

### **L'Anact a lancé son 2<sup>e</sup> appel à projet FACT sur « Prévention de l'usure professionnelle ».**

Sont concernées :

- les entreprises ou associations de moins de 300 salariés ;
- les organisations professionnelles ou interprofessionnelles de branches nationales ou leur représentation régionale ou locale.

Les structures publiques ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif

Les projets éligibles comportent une dimension participative et concernent, soit :

- un accompagnement direct individuel d'une entreprise ou d'une association de moins de 300 salariés ;
- une ou plusieurs action(s) collective(s) territoriale(s) interprofessionnelle (s) ;
- une ou plusieurs action(s) collective(s) sectorielle(s) territoriale(s) ou nationales(s) ;

Si vous avez un projet en perspective, contactez-nous.

Nous vous accompagnons dans la mise en œuvre du projet

Tant dans sa dimension ergonomique et organisationnelle, que stratégique et managériale, conformément aux attendus de ce dispositif.