



**SECAFI**  
Groupe ALPHA

CONSEIL  
EXPERTISE  
FORMATION

# SELF - journée Prévention-Ergonomie

## Loi Pénibilité et Loi Rebsamen : quels impacts pour la prévention au quotidien

Regard d'expert CHSCT

Ludovic Ponge

Bordeaux, le 27 janvier 2016

**SECAFI**

### Changement Travail Santé

Cabinet agréé par le ministère du Travail,  
habilité IPRP et membre de la FIRPS

### Direction Régionale Aquitaine

29, rue de l'Ecole Normale  
33073 Bordeaux cedex  
Tél 05 57 22 45 00

SAS au capital de 910 599 €

328 921 119 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 23 328 921 119

BORDEAUX ► LILLE ► LYON ► MARSEILLE ► METZ ► MONTPELLIER ► NANTES ► PARIS ► TOULOUSE

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

# Le champ d'intervention de l'expert CHSCT (1/2)

## ▶ Le recours à l'expertise CHSCT est défini par l'art. L 4614-12 du Code du travail

- ▶ Le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peut faire appel à un expert agréé :
  - 1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
  - 2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article L4612-8.
- ▶ Les conditions dans lesquelles l'expert est agréé par l'autorité administrative et rend son expertise sont déterminées par voie réglementaire.

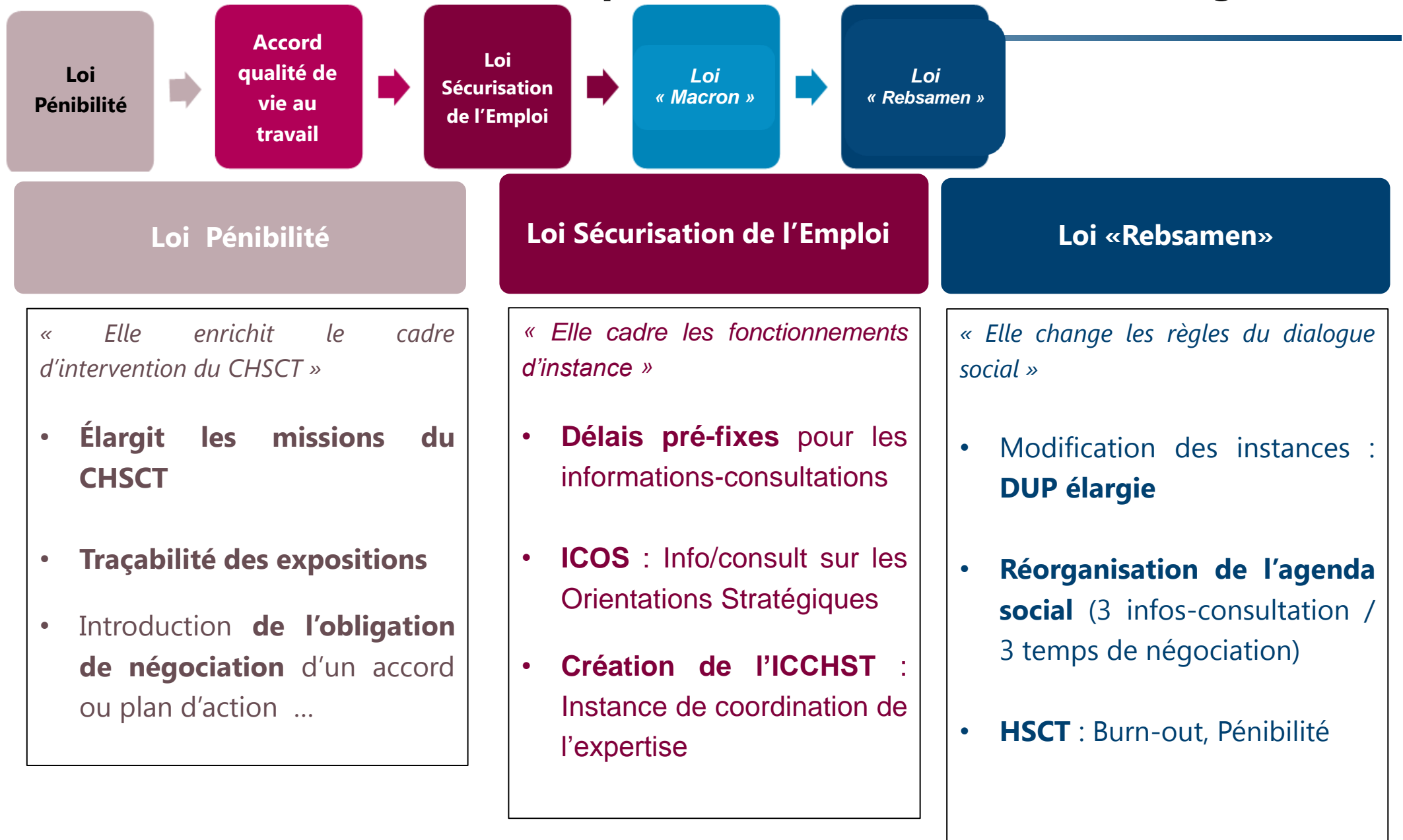


## Le champ d'intervention de l'expert CHSCT (2/2)

- ▶ **Le rôle de l'expertise CHSCT** n'est pas de se substituer à l'action de l'instance, mais d'aider celle-ci à émettre un avis motivé en lui apportant des éléments d'analyse et des propositions d'actions.
- ▶ La **méthodologie d'intervention est encadrée** par l'arrêté du 23 décembre 2011 :
  - ▶ « Préciser l'historique, le contexte, le contenu et les enjeux de la demande ;
  - ▶ Rappeler le cadre juridique de l'expertise ;
  - ▶ Établir un diagnostic ;
  - ▶ Présenter de manière pédagogique des propositions d'actions et de solutions concrètes ;
  - ▶ mobiliser les compétences nécessaires à la réalisation de l'expertise. ».



# La loi Rebsamen : une loi qui s'inscrit dans un contexte législatif en profonde mutation sur le dialogue social



# Les enjeux de Rebsamen pour la prévention

- ▶ **L'action en prévention du CHSCT** repose sur sa capacité à agir, penser, débattre



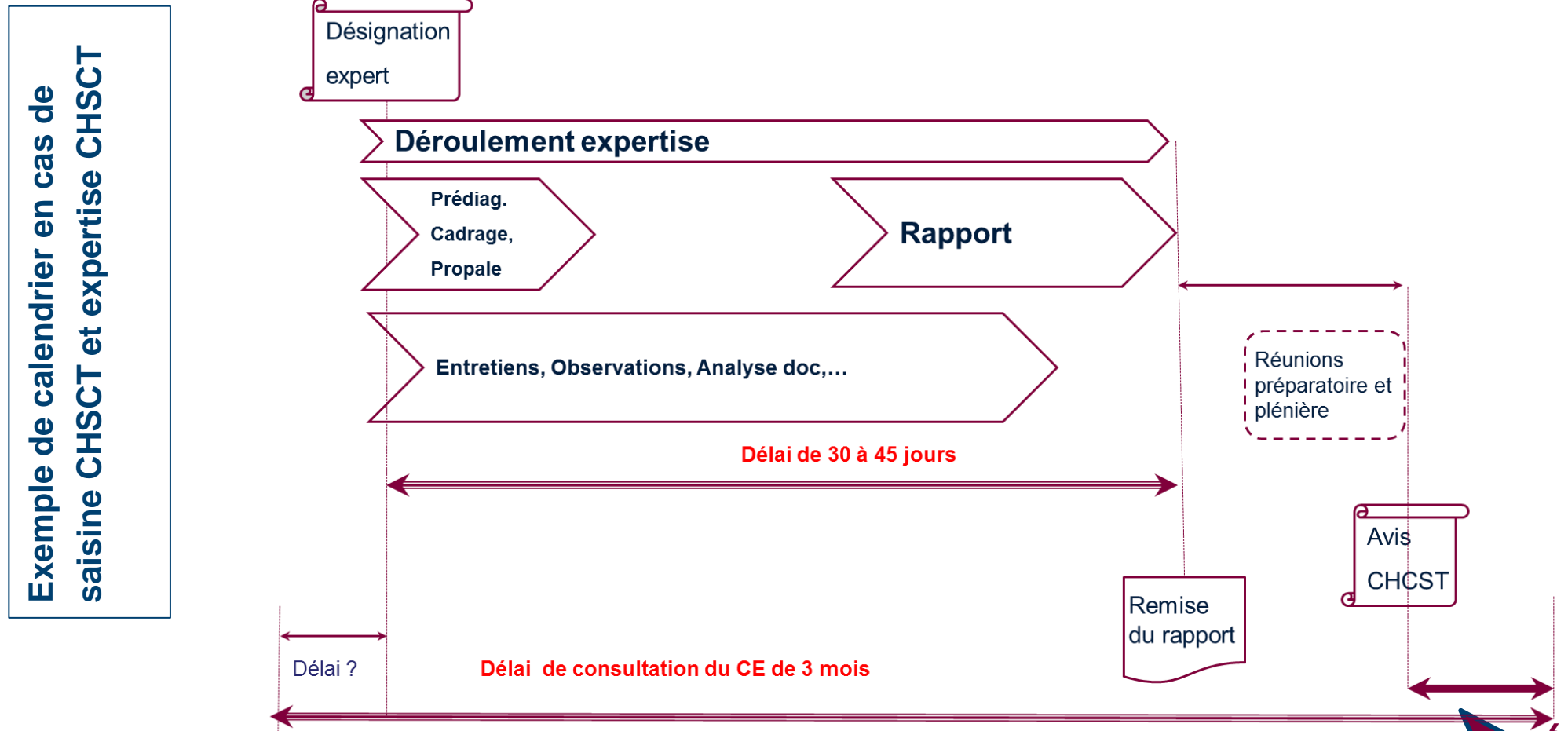
D'après DANIELLOU – 1998

- ▶ **La loi Rebsamen** (avec la loi LSE) en repensant la place du CHSCT et ses moyens **influe sur le pouvoir d'agir en prévention**

# La LSE : l'encadrement des délais d'info/consult. (1/2)

▶ Les délais deviennent « préfix » et courent à partir de la remise d'informations.

▶ La procédure du CHSCT est « encapsulée » dans la procédure du CE



## La LSE : l'encadrement des délais d'info/consult. (2/2)

- ▶ Les délais d'information/consultation du CHSCT ou de l'ICCHSCT sont encadrés dans ceux du CE dès lors que l'information/consultation concerne les deux instances.

Les enjeux pour le CHSCT	Les enjeux de l'expert
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Une augmentation des exigences :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Nécessité d'assurer un meilleur lien entre les instances</li><li>• Imposer un rapport de force pour avoir les informations</li><li>• Ne pas laisser filer les délais pour le CHSCT / embarquer le CHSCT</li></ul></li><li>• <b>Des nouveaux « risques » :</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Avoir des délais inférieurs au code du travail</li><li>• Devoir rendre un avis sans toute l'information</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer une capacité à lier les enjeux économique et HSCT</li><li>• Faire évoluer la vision des décideurs sur la prévention primaire</li><li>• <b>Gérer les liens CHSCT / IC-CHSCT</b></li><li>• Négocier des délais d'intervention (délais « préfix ») lors des désignations CHSCT tardive</li><li>• Difficulté d'accès à l'information sur les aspects HSCT détaillés</li><li>• <b>Perte en qualité et précision des d'informations sur le travail futur probable</b></li></ul>

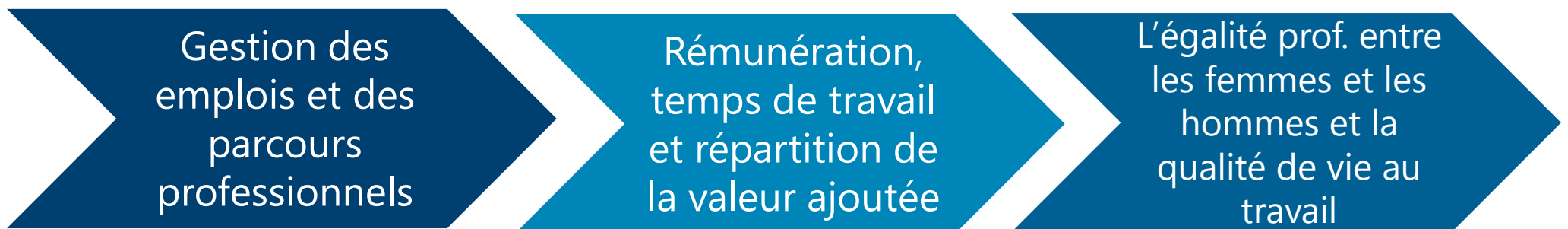


# Rebsamen : le regroupement des infos/consult et la négociation sur les conditions de travail et la QVT (1/3)

## 1. Trois informations-consultations des CE / CCE



## 2. Trois blocs de négociation





# Rebsamen : le regroupement des infos/consult et la négociation sur les conditions de travail et la QVT (2/3)

## REGROUPEMENT DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

12

Obligations de négocier

- 1 Salaire effectifs / durée effective du temps de travail / organisation du temps de travail
- 2 Intéressement, participation et épargne salariale
- 3 Protection sociale complémentaire des salariés
- 4 Égalité femme/homme
- 5 Handicap, insertion professionnelle et maintien de l'emploi
- 6 Pénibilité
- 7 Droits d'expression
- 8 Qualité de vie au travail
- 9 Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
- 10 Contrat de génération
- 11 GPEC
- 12 Déroulement des carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

3

Bloc de négociations

1

Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée

TOUS LES ANS

Peut avoir lieu au niveau d'étab. ou groupes d'étab.

2

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

TOUS LES ANS

3

Gestion des emplois et des parcours professionnels

TOUS LES 3 ANS

+ 300 salariés  
Peut s'effectuer par accord de groupe  
Peut inclure la mobilité



# Rebsamen : le regroupement des infos/consult et la négociation sur les conditions de travail et la QVT (3/3)

► Une nécessité d'articuler les informations-consultations, expertises et négociations

► Pénibilité, maintien dans l'emploi... > objets/sujets de la 3<sup>ème</sup> négociation

Les enjeux pour le CHSCT	Les enjeux de l'expert
<ul style="list-style-type: none"><li>• Liens à développer entre les deux instances réunies CE et CHSCT sur l'information consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi</li><li>• <b>Un rôle du CHSCT à trouver dans la négociation</b></li><li>• Cohérence entre les actions du CHSCT et les négociation des aspects HSCT</li><li>• Risque d'avoir un calendrier de négociation trop contraint ou déconnecté des informations-consultations</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Intégrer dans le champ de l'expertise la 3<sup>ème</sup> négociation</b></li><li>• Développer des binômes experts CHSCT et CE sur la 3<sup>ème</sup> négociation</li><li>• <b>Gérer la contradiction entre le rôle assigné à l'expertise CHSCT, les demandes d'opérationnalité et les besoins d'apport à la négociation</b></li><li>• <i>Pour l'expert CE : pression plus forte sur les délais de rendu de l'expert / mise en concurrence des experts entre les 3 sujets / perte de vision globale si plusieurs experts</i></li></ul>

# Rebsamen : de nouveaux fonctionnements des instances (1/2)

## ▶ Extension du champ de la délégation unique du personnel :

- ▶ Passage des entreprises de moins de 200 salariés, à celles de moins de 300 salariés,
- ▶ Et **intégrer dans son périmètre le CHSCT**

Les enjeux pour le CHSCT	Les enjeux de l'expert
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Conserver les moyens d'intervenir sur les questions HSCT</b></li><li>• Ne pas laisser les sujets « économiques » supplanter ceux du HSCT</li><li>• Monter en compétence pour traiter globalement des problématiques de changements majeurs</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Développer une capacité à répondre à la demande conjointe CE et CHSCT</li><li>• <b>Réduction des expertises CHSCT</b></li><li>• <b>Des cahiers des charges mélangeant les sujets HSCT et économiques déconnectés du cadre légal de l'expertise</b></li></ul>



# Rebsamen : de nouveaux fonctionnements des instances (2/2)

## ► Nouveaux modes de fonctionnement :

- ▶ Extension de la couverture des salariés des établissements inférieurs à 50 salariés
- ▶ Règlement intérieur, recours à la visio...
- ▶ Possibilité de réunions communes avec le CE
- ▶ **Subsidiarité des instances** (IC-CHSCT seul consulté sur mesures d'adaptation communes)

Les enjeux pour le CHSCT	Les enjeux de l'expert
<ul style="list-style-type: none"><li>• Négocier un règlement intérieur supérieur à la loi</li><li>• Intervenir sur des sites distants avec des moyens limités</li><li>• Dilution de la place du CHSCT dans les réunions communes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Assurer la relation avec l'ensemble des acteurs CE/CHSCT alors que la demande émane du CHSCT</b></li><li>• Risque d'avoir des éventuelles contraintes supplémentaires à gérer en lien avec règlements intérieurs</li></ul>



# Rebsamen : les nouveaux enjeux de prévention pour le CHSCT

## ▶ Le CHSCT et les liens avec la médecine du travail

- ▶ Transmission des préconisations du Médecin du Travail au CHSCT
- ▶ Possibilité au Médecin du Travail de se faire remplacer en CHSCT

## ▶ Le Burn-out vers une reconnaissance en Maladie Professionnelle

## ▶ Suppression de la fiche individuelle sur la pénibilité, mais une démarche de traçabilité qui reste

Les enjeux pour le CHSCT	Les enjeux de l'expert
<ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer les liens avec la médecine du travail</li><li>• Maintenir son action sur la pénibilité</li><li>• Intégrer un suivi des situations de RPS</li><li>• <b>Obtenir que les situations de RPS/Burn-out soient déclarées en accident du travail</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Renforcement de l'exigence sur les missions « risques graves » sur les risques psychosociaux</b></li></ul>



# MERCI DE VOTRE ATTENTION

---

Ludovic PONGE  
Responsable de missions  
Secafi - Département Changement Travail Santé



29, rue de l'école normale ■ 33200 BORDEAUX

Tél. +33 (0)5.57.22.45.00 ■ Port. +33 (0)6.72.92.69.82

Fax. +33 (0)5.57.22.45.19

