

Journée RP2 – Bordeaux- 27 janvier 2016

Loi Pénibilité et Loi dite Rebsamen :
Quels impacts pour la prévention au quotidien ?

La réforme des instances Représentatives du Personnel :
Analyse des impacts de la loi sur le fonctionnement et les
conditions de travail des représentants auprès du CHSCT

Le sujet

- **Loi 2015- 994** relative au dialogue social et à l'emploi publiée au Journal Officiel le 17 août 2015, dite loi « Rebsamen » ;
- Dispositions de la loi applicables dès le **19 août 2015** sauf pour les articles relevant de la publication de décrets d'application (en cours).

Objectifs affichés :

Renforcer et moderniser le dialogue social dans l'entreprise en adaptant la représentation des salariés à la diversité des entreprises

Simplifier la représentation du personnel en l'adaptant à la taille des entreprises et à rationaliser les règles de fonctionnement des instances pour favoriser le dialogue social.

Évolutions majeures – Points abordés

Réorganisation des IRP – évolutions sur les questions de santé-sécurité et conditions de travail et pour le fonctionnement du CHSCT

1. Création de commissions paritaires Régionales pour les TPE qui prend en charge les questions-débats et avis sur les conditions de travail et la santé ;
2. Tous les salariés sont rattachés dorénavant à un CHSCT ;
3. Règlement Intérieur pour le CHSCT à l'égal du CE ;
4. Délégation Unique du Personnel CE, DP élargie au CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés
 - Mais aussi Regroupement possible des instances, par accord collectif majoritaire, dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
5. Rappel des modalités de vote pour l'employeur : il ne peut être juge et partie
6. Nouveaux effectifs minimum de représentants
7. Nouvelles modalités de réunion
8. Nouvelles modalités de réalisation d'une expertise auprès du CHSCT
9. Définition d'un délai prédéterminé de 15 jours pour rendre un avis, réputé négatif passé ce délai

Réorganisation des IRP – évolutions pour le fonctionnement du CE et des RP

1. Information des instances par la BDES et suppression de la quasi-totalité des rapports et autres informations périodiques ;
2. Réduction de 17 à 3 du nombre de consultations périodiques, dont les modalités pourront être adaptées par accord **collectif** ;
3. Regroupement de 12 à 3 des négociations obligatoires dont les règles pourront être adaptées par accord **majoritaire** ;
4. La valorisation des parcours syndicaux ;
5. Une évolution salariale garantie ;

Ce qui ne change pas – les prérogatives du CHSCT

- **Article L 4121-1** : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise, et doit en assurer la mise en oeuvre effective.
- **Article L 4612-1** : Le CHSCT veille au respect de cette obligation de résultat. Pour cela, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.
- **Article L 4612-8 et suiv** : le CHSCT est obligatoirement consulté en cas de décision d'aménagement impactant la santé, sécurité et/ou les conditions de travail et en cas de projet d'introduction de nouvelles technologies.
- **Article L 4612-12 et 13** : Le CHSCT peut recourir à une expert auprès du CHSCT pour avoir un avis éclairé lors de l'information/consultation d'un projet et lors de la révélation d'un risque grave d'atteinte à la santé et/ou la sécurité

La mise en place de la délégation unique du personnel

- **L'employeur peut décider sa mise en place, ou non, c'est une possibilité et non une obligation ;**
- **La DUP est une instance unique regroupant l'ensemble des attributions des DP, CE et CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre moins de 200 avant, depuis 1993)**
- **Avant la mise en place de la DUP, l'employeur doit consulter les instances existantes ce qui peut remettre en cause la mise en place de la DUP au vu des résultats de santé-sécurité**

Exemple : si l'entreprise a enregistré des AT ou des MP graves et si la DUP paraît incompatible avec l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, le CHSCT l'exprimera par le vote d'une résolution transmise à la CARSAT et à l'inspection du travail.

La DUP intègre donc le CHSCT :

- un élu sera à la fois DP, élu de CE et membre du CHSCT
- une consultation des IRP est nécessaire au préalable

La DUP et le nombre d'élus et le crédit d'heures

(en attente de la parution du décret)

| Effectif DUP | Nbre d'élus | Nbre d'heures | Total des heures Tit. | Total actuel | Ecart |
|--------------|--------------|---------------|-----------------------|--------------|-------|
| 50 à 74 | 4T/4S (8) | 18h/mois | 72 | 96 | -25% |
| 75 à 99 | 5T/5S (10) | 19h/mois | 95 | 131 | -27% |
| 100 à 124 | 6T/6S (12) | 21h/mois | 126 | 175 | -28% |
| 125 à 149 | 7T/7S (13) | 21h/mois | 147 | 190 | -23% |
| 150 à 174 | 8T/8S (13) | 21h/mois | 168 | 190 | -12% |
| 175 à 199 | 9T/9S (14) | 21h/mois | 189 | 205 | -8% |
| 200 à 249 | 11T/11S (15) | 21h/mois | 231 | 210 | 10% |
| 250 à 299 | 12T/12S (16) | 21h/mois | 252 | 225 | 12% |

- Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables

La DUP fait perdre des représentants et des heures par rapport aux instances séparées pour les PME < 200 salariés

Nouvelles modalités de réunion

(en attente de la parution du décret)

○ Réunions bimestrielles (au moins)

- Pour respecter le rythme actuel des réunions du CHSCT, au moins 4 des 6 réunions obligatoires doivent porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT ;
- Les suppléants participent aux réunions (toujours avec voix consultative)

○ Un bureau à deux têtes :

- un secrétaire qui exerce les fonctions dévolues au secrétaire du CE et un secrétaire adjoint celles dévolues au secrétaire du CHSCT ;

- **Ordre du jour unique** pour les points relevant du CE et du CHSCT, établi conjointement par le secrétaire et l'employeur, les consultations obligatoires étant inscrites de plein droit ; ODJ communiqué aux membres 8 jours au moins avant la séance ; réunion et PV CE/CHSCT communs ;

Nouvelles modalités de réunion

(en attente de la parution du décret)

- **Possibilité de mise en place de réunions en visio-conférence** en respectant des règles de présence et de confidentialité et dispositifs de vote ;
- **DP, CE et CHSCT conservent leurs règles de fonctionnement** respectives, par exemple :
 - Pour demander une réunion extraordinaire ;
 - En tant que CE, la DUP a ses deux budgets; en tant que CHSCT, la DUP reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation
 - Les membres de la DUP ont droit d'être formés en tant qu'élu de CE et représentant du personnel au CHSCT ...

Les impacts et les questions – risque de dilution de la prise en compte de la santé et des conditions de travail ?

- **Rappel : Pour réaliser sa mission, les représentants auprès du CHSCT :**
 - crocède à l'analyse des risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés,
 - procède à des inspections (au moins trimestrielles) des locaux de travail,
 - réalise des enquêtes en matière d'accidents et de maladies professionnelles,
 - contribue à la promotion de la prévention des risques.

- **Le travail réel des représentants DUP vis-à-vis de la prévention des risques :**
 - Dans nombre de PME, le CHSCT est la seule structure de prévention des risques professionnels en interne, ses missions regroupées avec celles de DP et CE font courir un risque de réduction du temps passé et de dilution de réalisation des missions ?
 - Comment se répartir les tâches en fonction des sujets ? Comment prioriser les questions du CHSCT ? Comment planifier et différencier les heures selon les sujets : les enquêtes, les visites, l'analyse des documents et des programmes de prévention ?
 - Comment faire dans certains cas avec les mêmes missions avec moins d'heures pour les entreprises entre 50 et 100 salariés ?

μερχι

C) REGROUPEMENT DES THÈMES DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE...

- (art 19 de la loi / art L2242-1 et suivants CT)
- **Rationalisation des consultations** : l'essentiel des thèmes est conservé mais organisé autrement

Aujourd'hui 12 obligations de négocier

1. Salaires effectifs, durée et organisation TT
2. Intéressement, participation, épargne salariale
3. Protection sociale complémentaire
4. Egalité H/F / art. vie prof-vie personnelle
5. Handicap, insertion prof et maintien ds l'emploi
6. Prévention de la pénibilité
7. Droit d'expression
8. QVT
9. Conciliation vie syndicale / vie profess
10. Contrat de génération
11. GPEC
12. Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Demain 3 blocs de négociation Art. L2242-1

1. **Rémunération, TT et répartition de la VA**
Tous les ans **Art L2242-5 à 7**
2. **Egalité prof et qualité de vie au travail**
Tous les ans **Art L2242-8 à 12**
3. **Gestion des emplois et des parcours prof.**
Tous les 3 ans - Entrepr de 300 et +
Art L 2242-13 à 19

- **Rappel : plus de consultation du CE**