

AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
& PARTENAIRES



# **Formations et expertises pour les CHSCT/CE/CSE,, conseils au service des équipes CFTC AUCHAN Hyper novembre 2017 AG Talmont Saint Hilaire**

# Présentation de notre réseau

- ▶ Nous mobilisons :
  - ▶ Une structure dédiée au « conseil » en relations sociales au profit des CE/ DP/ CHSCT /CSE localement et nationalement connaissant votre « monde »
  - ▶ Des spécialistes reconnus comme « intervenants en prévention des risques professionnels » (IPRP)
  - ▶ Des structures de formation spécialisée pour les membres des CHSCT (habilitation DIRECCTE Grand Est, nationale) comme pour les membres des CE
  - ▶ Une structure habilitée par le Ministère du Travail comme « expert agréé CHSCT capable de vous accompagner sur les conditions de travail et la santé au travail :
    - ▶ Dans le cadre de « projets importants » (temps de travail, travail du dimanche...) touchant votre magasin (en dehors de ce qui ressort du domaine d'intervention du CCE ou de l' IC CHSCT - instance de coordination)
    - ▶ Dans le cadre de « risques graves et imminents » (RPS, harcèlement, discriminations...)

# Nos guides

- ▶ Nous réalisons une veille juridique réglementaire, légale, jurisprudentielle en matière de relations sociales, organisation du travail, conditions de travail, hygiène - sécurité et santé au travail
- ▶ Nous tenons à votre disposition sous format fichiers PDF à vous envoyer( merci de nous laisser vos coordonnées e-mail, nom, prénom, adresse de votre magasin )
  - ▶ Un guide pour votre CHSCT « faire face aux risques psycho-sociaux »
  - ▶ Un guide pour votre CE « comment agir en 2017 ? »
  - ▶ Un conseil spécialisé dans la mise en place (élections, vie pratique) des CSE (ordonnances du 23/09/2017)
  - ▶ Nos modalités d'intervention

Nous réalisons toujours des interventions « sur mesure » afin de bien connaître et entendre VOS besoins afin d'agir quand il le faut, à vos côtés, sur la durée

# Nous contacter

- ▶ Pascal DELMAS 06 20 39 78 41 [pascal.delmas@socialsolu.com](mailto:pascal.delmas@socialsolu.com)
- ▶ Bruno CHANU 06 67 33 71 86 [bruno.chanu@socialsolu.com](mailto:bruno.chanu@socialsolu.com)
- ▶ Angélique MOUGINOT 06 43 55 57 82 ou 03 83 47 00 76  
[a.mouginot.socialsolu@gmail.com](mailto:a.mouginot.socialsolu@gmail.com)
- ▶ [www.socialsolu.com](http://www.socialsolu.com)



AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
**& PARTENAIRES**



06.20.39.78.41

06.43.55.45.15

[pascal.delmas@socialsolu.com](mailto:pascal.delmas@socialsolu.com)

[bruno.chanu@socialsolu.com](mailto:bruno.chanu@socialsolu.com)

AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
& PARTENAIRES



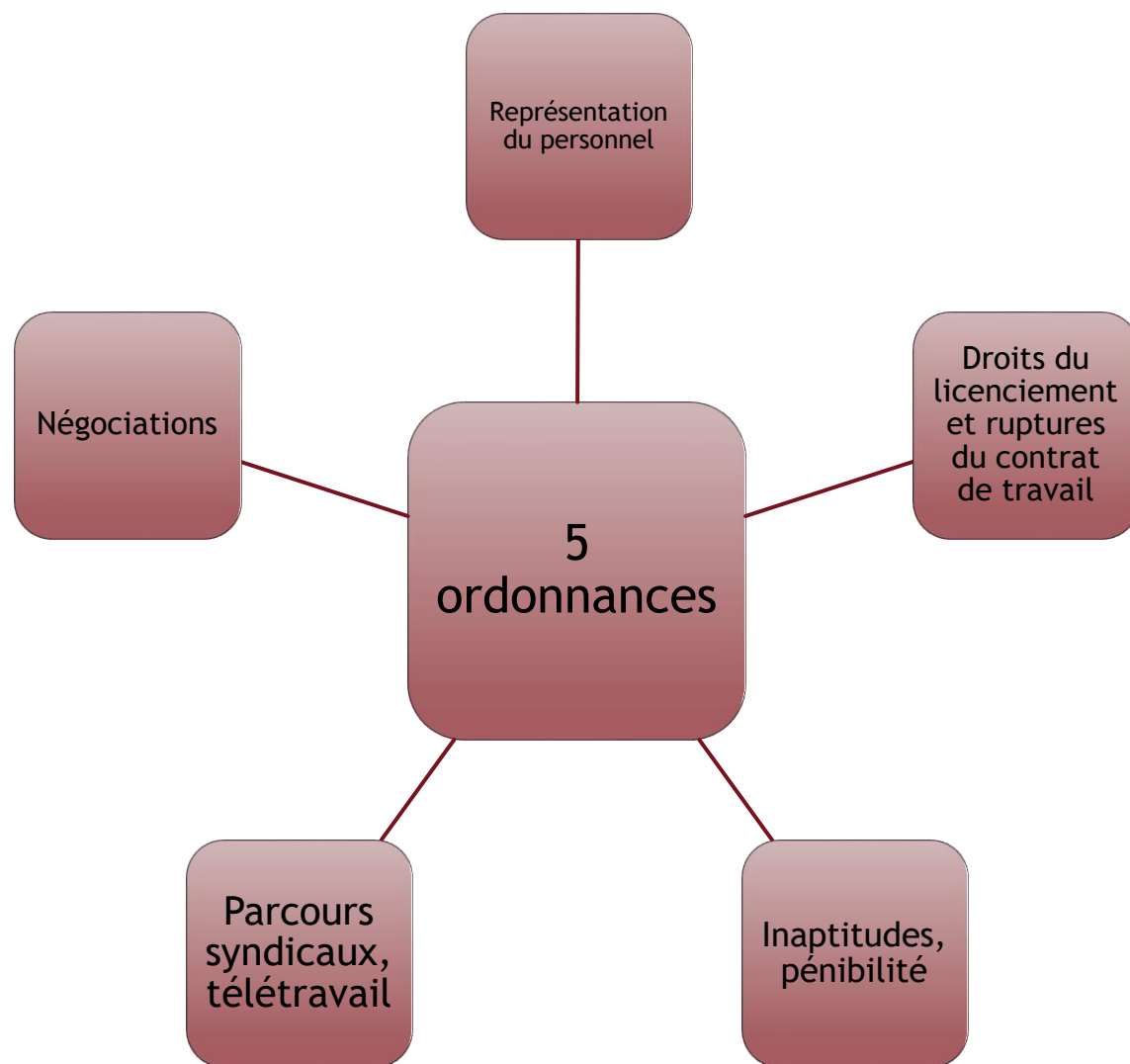
# Les ordonnances **MACRON**

## **CFTC AUCHAN**

### **Assemblée générale 2017**



**Ce qu'il faut retenir dans les grandes lignes de ces ordonnances (dont certaines complètent les tendances des lois Rebsamen et El-Khomri) :**



NOUVELLE ORGANISATION DU  
DIALOGUE SOCIAL ET  
ECONOMIQUE ET  
VALORISATION DES  
RESPONSABILITES SYNDICALES

RENFORCEMENT DE LA  
NEGOCIATION COLLECTIVE

PREVISIBILITE ET  
SECURISATION DES RELATIONS  
DU TRAVAIL

COMPTE PERSONNEL DE  
PREVENTION / PENIBILITE

## Négociation collective : un changement de modèle ?

- Une nouvelle articulation entre accords de branche et accords d'entreprise
  - Bloc 1 : impérativité de l'accord de branche
  - Bloc 2 : impérativité de l'accord de branche s'il le prévoit
  - Bloc 3 : primauté de l'accord d'entreprise
  - Quid des accords de branche définissant l'ordre public conventionnel ?
  - Accords d'entreprise majoritaires : généralisation avancée et référendum facilité
  - Généralisation de l'accord majoritaire au 1er mai 2018
  - Possibilité pour l'employeur de demander l'organisation du référendum
  - Nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise



## Le CSE

- L'ordonnance n°2 relative au dialogue social de la Loi Travail II prévoit **la fusion** des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) au sein d'un comité social et économique (CSE) et d'en reprendre les prérogatives
  - Les dispositions de cette ordonnance s'appliqueront à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Le modèle de cette fusion est très similaire à la Délégation Unique du Personnel, mise en place par la loi Rebsamen (août 2015)
  - **Rien ne change tant que le CSE n'est pas mis en place**
  - Les mandats actuels perdurent jusqu'à leur issue, **avec néanmoins pour date butoir le 31 décembre 2019**
  - Pour les entreprises devant organiser des élections professionnelles à partir du 23/09/17 et 2018, l'employeur peut unilatéralement proroger les mandats **dans la limite d'un an** avant la mise en place définitive du CSE

*Pour AUCHAN, il est probable que la mise en place des CSE s'effectue entre le 2<sup>nd</sup> semestre 2018 et la fin 2019, ce qui revient à concentrer les « perturbations » liées aux élections sur 1, 5 an au lieu de 4 ans. en temps normal...*

## Le CSE

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique (CSE) fusionne les DP, le CE et le CHSCT et reprend leurs attributions respectives
- Impossibilité par accord de maintenir des instances séparées ...
- 3 mandats successifs maximum sauf accord pré-électoral. Décret ultérieur

## Le CSE

***Nous sommes ( au 13/11/17) dans l'attente des décrets. Cependant, à examiner les dispositions qui ont été mises en place lors de la DUP et sous toutes réserves, on peut imaginer :***

| Effectif    | Situation actuelle<br>(CE/DP/CHSCT) | Situation avec<br>DUP | Projection |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------|------------|
| 150 à 174 p | 5+5+3 = 13                          | 8                     | 8          |
| 175 à 199 p | 5+6+3 = 14                          | 9                     | 9          |
| 200 à 249 p | 5+6+4 = 15                          | 11                    | 10         |
| 250 à 299 p | 5+7+4 = 16                          | 12                    | 11         |
| 300 à 399 p | 5+7+4 = 16                          | NA                    | 11         |
| 400 à 499 p | 6+7+4 = 17                          | NA                    | 12         |
| 500 à 599 p | 6+8+6 = 20                          | NA                    | 13         |
| 600 à 699 p | 6+8+6 = 20                          | NA                    | 14         |

## Le CSE

- Un secrétaire, un trésorier, mais pas de secrétaire adjoint\*
- Les suppléants n'assistent plus aux réunions plénières\*
- Jusqu'à 3 collaborateurs aux côtés de l'employeur
- Heures de délégation des titulaires : minimum\* de 16 heures mensuelles dans les entreprises de 50 salariés et plus (10 pour les autres). **Décret ultérieur**
  - Possibilité d'utiliser les heures sur une durée supérieure au mois et de les partager avec les suppléants. **Décret ultérieur**
  - La possibilité de dépasser le crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles n'est plus indiquée\* (art. L. 2315-7 et suivants)  
*\* De l'importance d'avoir un accord spécifique de « dialogue social »*
- Droit à la formation
  - Pour la formation économique : prévue seulement pour les titulaires, droit à un congé de 5 jours maximum, renouvelée tous les 4 ans de mandat
  - Pour la formation santé, sécurité et conditions de travail : prévue seulement pour les titulaires, droit à un congé de 3 ou 5 jours, renouvelée tous les 4 ans de mandat

# Le CSE

- L'ordonnance permet par accord d'entreprise ou d'établissement notamment de :
  - Modifier le contenu et la périodicité (pas plus de 3 ans) des 3 consultations aujourd'hui annuelles du CE (stratégique, écofi, PSCTE)
  - Modifier ou supprimer les commissions aujourd'hui obligatoires au CE (sauf **la commission santé, sécurité, conditions de travail** qui n'est pas supprimable dans les entreprises de 300 salariés et plus) **A préciser par décret**
- Réunions ordinaires
  - Entreprises de moins de 300 salariés : au moins une réunion tous les 2 mois
  - **Entreprises de plus de 300 salariés : au moins une réunion mensuelle**
  - **Dont 4 réunions par an consacrées tout ou partie à des sujets relevant actuellement du CHSCT**
- Réunions extraordinaires :
  - à la demande de la majorité des membres ...
  - à la suite de tout accident grave ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement
  - à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé et de la sécurité.

## Le CSE

- Fin de la dualité des budgets fonctionnement et activités sociales et culturelles
  - « *Le comité social et économique [...] peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.* » (art. L. 2315-57)
  - « *En cas de reliquat budgétaire les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement.* » (art. L. 2312-84)
- Dévolution des biens des IRP vers le CSE (article 9 de l'ordonnance)
  - Le transfert est prévu de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existantes vers le nouveau CSE
  - Avant le 31 décembre 2019, une convention devra être conclue entre les CSE et les membres des anciennes IRP pour effectuer ce transfert de patrimoine

# Les moyens d'action des DP

## La réclamation

Envoi de la note des délégués du personnel sous 48 heures minimum

Réponse de l'employeur dans un registre spécifique, par réponse motivée, dans un délai de 6 jours maximum

## Le droit d'alerte

En cas d'atteinte à un droit, une liberté, à la santé ou à la sécurité

## L'information

Conventions et accords collectifs

Registres (du personnel, vérifications, contrôles...)

Contrats de mise à disposition des salariés intérimaires

Suite à une inaptitude prononcée par le médecin du travail

En matière de congés payés

En matière de contrepartie obligatoire en repos (repose compensateur obligatoire)

Recours au chômage intempérie (entreprises du BTP)...



**Attention : le projet d'ordonnance est muet sur tous ces points...**

## Le CSE

- Les droits actuels des CE et des CHSCT à être assistés par des experts sont repris dans le comité social et économique
- Mais la formulation de l'article L. 2315-79 pourrait aussi être interprétée comme nécessitant une co-décision avec l'employeur en ce qui concerne les expertises relatives aux consultations récurrentes annuelles

*« Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations annuelles [...] sur une ou plusieurs années. »*



## Le CSE

- **4 expertises resteront financées à 100 % par l'employeur**
  - Lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (CE)
  - Lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (CE)
  - Dans le cadre de la consultation sur un licenciement économique collectif avec PSE (CE et CHSCT)
  - En cas de risque grave, identifié et actuel (CHSCT)
- Pour toutes les autres, le CSE finance 20 % du montant
  - **En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (CHSCT)**
  - Lors de la consultation sur les orientations stratégiques (CE)
  - En cas de droit d'alerte économique (CE)
  - Dans le cadre d'une consultation sur l'introduction de nouvelles technologies (CE)
  - Dans le cadre des consultations sur les opérations de concentration ou les OPA (CE)
  - Pour le contrôle de la réserve de participation (CE)
  - Expertises pour les organisations syndicales : négociation sur l'égalité professionnelle, négociation d'un accord sur le contenu d'un PSE, négociation d'un accord de développement/ préservation de l'emploi primant sur les contrats de travail (CE)

## Le CSE

- Les délais d'information consultation doivent être précisés
- Aujourd'hui, en dehors d'un PSE, le délai maximum (à compter de la communication des informations) est de :
  - 1 mois par défaut
  - 2 mois en cas d'intervention d'un expert
    - *Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 : délai de 2 mois « qu'il s'agisse d'une expertise légale, d'un expert technique ou même d'un expert libre »*
- Demain : l'ordonnance prévoit qu'il est fixé par un décret en Conseil d'Etat, donc susceptible d'être modifié

## Le CSE

- **Le premier risque est de ne plus pouvoir traiter tous les sujets auparavant pris en charge par des instances spécialisées**
  - **Il faudra organiser le fonctionnement du CSE pour lui permettre d'exercer au mieux l'ensemble de ses attributions actuelles DP, CE et CHSCT**
    - Définir précisément les prérogatives de chacun
    - Organiser la répartition des crédits d'heures
    - Planifier des réunions de travail entre élus à une périodicité plus régulière que celle des réunions
    - Etre attentif à la formation des nouveaux élus, compte-tenu de l'importance des champs de compétence à couvrir, etc.
      - *5 jours au titre du mandat du CE*
      - *3 ou 5 jours au titre du mandat du CHSCT*
- **Le second risque majeur est de rentrer dans une gestion électoraliste des ressources de fonctionnement : « j'économise pour basculer sur les œuvres sociales »**

## Le CSE

- Dans la pratique, du fait de la différence de fonctionnement et de logique entre les réunions DP (envoi d'une note des délégués sous 48 h au minimum contenant les réclamations recueillies sur le terrain, réponse de l'employeur sur un registre spécifique dans la limite de 6 jours après la réunion...), et celles du CE/CHSCT (définition conjointe de l'ordre du jour entre l'employeur et le secrétaire, son envoi au moins 8 jours avant la réunion, rédaction d'un PV par le secrétaire, avis rendu le cas échéant...), il peut être judicieux de continuer à débattre au cours de deux réunions distinctes :
  - Des points relatifs aux actuels CE et CHSCT, d'une part
  - Et de ceux relatifs aux réclamations des actuels DP

## Le CSE

- Penser au règlement intérieur
  - Une obligation légale pour fixer :  
*« Les modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. »* (art. L. 2325-2)
  - Une nécessité de fonctionnement forte pour définir :
    - *Les rôles et prérogatives de chacun (secrétaire, trésorier, commissions ...)*
    - *Les modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion*
    - *Les modalités d'arrêté des comptes et d'approbation de ces derniers en réunion plénière*
    - *Les prérogatives des commissions*

## Le CSE

- le représentant de proximité

L'article L. 2313-7 nouveau prévoit que l'accord de mise en place du CSE peut créer des « représentants de proximité ». **Ce nouveau représentant du personnel conventionnel n'est pas défini par le texte.**

Il est seulement prévu que l'accord d'entreprise précise également :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions

Il est également prévu que les représentants de proximité sont membres du CSE ou désigné par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Tout est prévu par accord d'entreprise, ces « délégués du personnel conventionnels » ne peuvent pas être mis en place sans accord entre l'employeur et le CSE.

## Exercice du droit syndical

- Reconnaissance des parcours syndicaux et électifs
- Élargissement de l'entretien de fin de mandat
- Salarié mis à disposition d'une organisation syndicale
- Congé de formation économique, sociale, syndicale : maintien total de la rémunération
- Les évolutions du dialogue social dans la branche
  - Prise en compte des parcours syndicaux dans la branche
  - Évolution du fonds paritaire pour le financement du dialogue social

## Nouvelles modalités du licenciement

- Motivation de la lettre de licenciement : un régime assoupli
- La création de modèles de lettre de licenciement
- Un droit à l'erreur institué au profit de l'employeur
- Licenciement économique : un régime amendé
  - Périmètre d'appréciation du motif économique redéfini
  - Nouveaux contours de l'obligation de reclassement
  - Harmonisation du périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements
  - Contestation d'un licenciement économique : les modifications de l'ordonnance
- Contentieux du licenciement : les règles d'indemnisation profondément revues
  - Contours et indemnisation du licenciement irrégulier
  - Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse : place à un barème obligatoire
  - Contrepartie à tous ces assouplissements : l'indemnité légale de licenciement est améliorée



## Inaptitude au travail : de nouvelles retouches

- Une obligation de reclassement plus restreinte
  - Recherche de reclassement limitée au territoire national
  - Recherche de reclassement limitée au groupe stricto sensu
  - Maintien du critère de « permutabilité du personnel »
  - Date d'entrée en vigueur
  - La contestation de l'avis d'(in)aptitude corrigée
  - Suppression de la désignation d'un médecin expert
  - Contestation toujours limitée aux éléments de nature médicale
  - Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin
- Substitution de l'avis d'(in)aptitude initiale par la décision prud'homale
- Une indemnité de licenciement modifiée
  - Une indemnité de licenciement légale majorée
  - Licenciement abusif : une indemnité minimale divisée par 2

## De nouveaux modes de rupture du contrat de travail autonomes

- Les accords de rupture conventionnelle collective
  - Du plan de départ volontaire à la rupture conventionnelle collective
  - Un dispositif exclusif de tout licenciement
  - Nécessité d'un accord collectif
  - Un accord validé par l'administration
  - Candidature retenue : rupture d'un commun accord
  - Suivi de la mise en œuvre de l'accord
  - Contentieux réparti entre le juge administratif et le juge judiciaire
  - Participation à la revitalisation du bassin d'emploi
- Le champ d'application du congé de mobilité élargi
  - Un dispositif ouvert aux entreprises d'au moins 300 salariés
  - Un dispositif proposé en dehors de tout motif économique
  - Contenu de l'accord
  - Acceptation du salarié et rupture d'un commun accord

## Formes particulières de travail

- Télétravail : un cadre juridique plus adapté
  - Extension du cadre juridique du télétravail au télétravail occasionnel
  - Obligation d'un accord collectif ou d'une charte pour le télétravail régulier
  - Un simple commun accord pour le télétravail occasionnel
  - Application de la présomption d'accident du travail
  - Une prise en charge des coûts encore floue 98 Entrée en vigueur 98 Tableau comparatif
- Modifications apportées au régime des contrats précaires
  - Adaptation possible de certaines conditions de recours aux CDD et à l'intérim au niveau de la branche
  - Sécurisation du contrat d'opération (CDI de chantier)
- Modifications apportées à la durée du travail
  - Travail de nuit
  - Travail du dimanche dans les commerces : période transitoire repoussée
- Contrat de génération : abrogation du dispositif

## Simplification des dispositifs relatifs à la pénibilité au travail

- La consécration légale des 10 facteurs de risques professionnels
- Simplification du compte pénibilité et des obligations patronales en découlant
  - Plus que 6 facteurs de risques professionnels à déclarer annuellement
  - Le fonctionnement du nouveau compte
  - Le sort des 4 facteurs exclus du champ du compte professionnel de prévention
    - L'ouverture au dispositif de retraite anticipée pour pénibilité avérée
    - Un abondement du CPF pour ceux qui ne bénéficient pas de la retraite anticipée
- Le financement de la pénibilité révisé
  - Suppression des cotisations pénibilité au 1er janvier 2018
  - Transfert du financement à la branche AT/MP de la Sécurité sociale
- Accord de prévention de la pénibilité : des changements à compter du 1er janvier 2019
  - Entreprises concernées : périmètre élargi au 1er janvier 2019
  - Élaboration de l'accord ou du plan d'action : peu de changements quoique<sup>28</sup>
  - Sanction : pénalité à la charge de l'employeur 120



AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

SOCIAL **SOLUTIONS**<sup>+</sup>  
& PARTENAIRES



06.20.39.78.41

06.43.55.45.15

[pascal.delmas@socialsolu.com](mailto:pascal.delmas@socialsolu.com)

[bruno.chanu@socialsolu.com](mailto:bruno.chanu@socialsolu.com)

AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
& PARTENAIRES



# **Assemblée générale 2017 CFTC AUCHAN Table ronde « *le comité social et économique - comment s'y préparer et anticiper ?* »**



**Cette présentation - échanges s'articulera autour des points suivants :**

- Qu'est ce que la fusion des CE/DP/CHSCT en un CSE va-t-il changer dans mon magasin ?
- Comment sommes nous formés aujourd'hui ?
- Comment nous y préparer pour les élections 2018/2019?
- Comment communiquer vis-à-vis des salariés ?
- Comment fonctionner aujourd'hui et demain entre IRP ?

**Entre 2018 (en fonction d'un accord national AUCHAN ou de plusieurs...) et fin 2019, chaque magasin devra élire son CSE ce qui conduit à repenser tout les modes de fonctionnement :**

- **entre salariés et IRP (qui fait quoi et pourquoi ?),**
- **entre IRP (fusion des instances CE-CHSCT- DP : les mêmes personnes avec les mêmes informations), et**
- **entre Direction et CSE (souhait et tendance naturelle à tout globaliser)**



# Le CSE , c'est quoi ?

## **C'est quoi le CSE ( comité social et économique) par magasin ?**

*Bien entendu, en fonction des accords qui seront mis en place en 2018 pour AUCHAN et notamment la mise en place d'un CCSE (comité central social et économique), celui-ci aura des incidences sur le fonctionnement réel des CSE en magasins.*

***Il ne pourra pas s'agir de la répétition du fonctionnement actuel du CCE/ CE car il devra être tenu en compte :***

- *Des domaines où les CSE pourront avoir un avis à rendre (mesures propres à l'établissement) notamment en ce qui concerne l'ensemble des impacts d'organisation sur la santé, les conditions de travail au local)*
- *Qu'à ce stade (attente décret), le CCSE pourrait – ou non- avoir un rôle équivalent à l' IC CHSCT (instance de coordination des CHSCT qui n'existe pas de façon pérenne chez vous et qui a été mise en place de façon provisoire dans le cadre du projet RETAIL France)*

**« le CSE » ce n'est pas – uniquement- « la disparition du CHSCT, c'est réellement une nouvelle instance !**

- C'est aussi ..., la disparition du Comité d'établissement, la disparition des « délégués du personnel » en tant que tels
- **Il faut donc établir aujourd'hui un « diagnostic » de votre fonctionnement actuel DP/CE/CHSCT (ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas, comment s'établissent les liaisons entre IRP, les liaisons entre IRP et Direction de Magasin, entre IRP et le personnel)**

« le CSE » ce n'est pas – uniquement- « la disparition du CHSCT, c'est réellement une nouvelle instance !

- Il est nécessaire de bâtir **une stratégie de fonctionnement** de cette nouvelle instance avant sa mise en place et – notamment – de communiquer sur le fait que cette instance va prendre en charge TOUS les aspects sociaux , conditions de travail, revendications collectives, individuelles de travail etc...)
- Il devient nécessaire d'avoir une **stratégie de recrutement et de formation** des nouveaux élus (moins nombreux et plus « professionnels » car; concrètement, **il va falloir présenter des listes lors des élections de + de 10 noms de titulaires différents, dans le respect de la proportionnalité entre les sexes, en capacité de gérer l'ensemble des missions du CSE**

- Tant que de nouvelles élections ne sont pas organisées, le schéma actuel de représentativité du personnel demeure en l'état
  - Rien ne change tant que le CSE n'est pas mis en place
  - Profiter de 2018 (Auchan : à priori pas de mise en place des CSE avant le 2nd semestre 2018 et du CCSE lorsque tous les CSE auront été mis en place (à priori mais attention aux accords qui seront proposés au niveau non des établissements mais de l'entreprise !)
  - Attention aux conséquences :
    - - moins de mandats mais une demande accrue de « professionnalisation »
    - - spécialisation ou non ?
    - - ce que le personnel va comprendre....



Aujourd'hui :

- ✓ Les élus du CE ont droit ( organisme habilité au choix de l' élu et non de la Direction) pour les membres titulaires à une formation . Durée de 5 jours consécutifs ou non, pris sur le temps de travail et payé comme tel (non déduit des heures de délégation). Faite pour les nouveaux membres du CE et renouvelable lorsque les élus sont renouvelés tous les 4 ans. Cette formation est financée (coût du formateur + frais de déplacement ) par le budget de fonctionnement du CE
- ✓ Les membres du CHSCT ont droit – chacun – individuellement (organisme habilité de son choix) à 5 jours (300 personnes et plus) consécutifs ou non , payé comme temps de travail. Le coût du formateur est pris en charge à 100 % par l'entreprise (mais choix ne dépend pas de l'entreprise !) initiale ou de renouvellement.

*Sous réserve de décrets dont nous n'avons pas connaissance à ce stade , la formation des membres du CSE sera composée de ces 2 types de formation, lors de la mise en place du CSE et tous les 4 ans en renouvellement*

# L'élection du CSE

## **Accord d'entreprise, à défaut accord avec le CSE, à défaut décision de l'employeur**

Ainsi, pour la mise en place du CSE, un accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 2232-12, c'est-à-dire un accord conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

**Remarque :** cet accord d'entreprise, que l'on pourra appeler « accord de mise en place du CSE » est cité à plusieurs reprises dans l'ordonnance. C'est également cet accord, le cas échéant, qui fixe les modalités de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ainsi que du représentant de proximité. Il s'agit pour l'instant d'un accord collectif signé par des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des voix au premier tour des élections professionnelles, **l'exigence d'un accord majoritaire s'appliquant à compter du 1er mai 2018.**



C'est « **l'accord de mise en place du CSE** » qui détermine les modalités de mise en place de la ou des **CSSCT** en définissant le nombre de ses membres, ses missions déléguées par le CSE, ses modalités de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation), les modalités de leur formation, et le cas échéant les moyens qui leurs sont alloués (C. trav., art. L. 2315-41 nouv.).

En l'absence de DS, c'est un accord entre l'employeur et le CSE (adopté à la majorité des titulaires) qui fixe ces modalités de mise en place de la ou des **CSSCT** (C. trav., art. L. 2315-42 nouv.). A noter qu'en dehors des cas où la mise en place de **CSSCT** est d'ordre public (entreprises ou établissements de 300 salariés et plus), l'accord de mise en place du CSE ou, à défaut de DS, l'accord entre l'employeur et le CSE peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des **CSSCT** et définit les modalités de son fonctionnement (C. trav., art. L. 2315-43 nouv.). Dans ce cadre, en l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe le nombre de **CSSCT** (C. trav., art. L. 2315-44, al. 2 nouv.).

**Dans tous les cas, en l'absence d'accord (avec les DS ou avec le CSE), c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de fonctionnement des CSSCT (C. trav., art. L. 2315-44, al. 1 nouv.)**

Les modalités électorales pour la mise en place du CSE ne sont pas substantiellement modifiées \*

L'article L. 2314-7 nouveau prévoit une nouveauté dont la portée est à mettre au conditionnel : « le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ».

Il semble résulter de cette disposition la possibilité de modifier le nombre de sièges ou le volume d'heures individuelles de délégation, dans le respect d'une forme de « forfait » d'heures de délégation à respecter (par collège), et ce, via le protocole préélectoral.

**Remarque :** l'article L. 2314-7 nouveau visant « les dispositions légales », il semble que le nombre d'heures de délégation à prendre en compte est celui prévu à l'article L. 2315-7 nouveau, c'est-à-dire 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés et 16 heures dans les entreprises de 50 salariés et plus (et non le nombre d'heures fixé par décret en Conseil d'État, à paraître).

- règle de double majorité du protocole préélectoral (C. trav., art. L. 2314-6 nouv.) ; - dispositions relatives aux collèges électoraux (alignés sur ceux du CE) (C. trav., art. L. 2314-11 et s.nouv.) ; - dispositions relatives à l'électorat et l'éligibilité (C. trav., art. L. 2314-18 et s. nouv.) ; - dispositions relatives au mode de scrutin et au résultat des élections (C. trav., art. L. 2314-26 et s. nouv.) ; - dispositions relatives aux contestations des élections (C. trav., art. L. 2314-32 nouv.).

## **Prise en compte du cas où un sexe ne serait pas représenté**

Les règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes créées par la loi Rebsamen de 2015 et entrées en vigueur le 1er janvier 2017 sont conservées. L'ordonnance a toutefois corrigé un effet pervers du dispositif. Il est prévu à l'article L. 2314-30 nouveau que « lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut ne serait pas représenté ». Il est ajouté que « ce candidat ne peut être en première position sur la liste ».

# L'organisation du CSE

## Ordonnance : points clés sur les attributions et la composition du comité

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un comité social et économique (CSE) est mis en place **fusionnant les DP, le CE et le CHSCT** et reprenant leurs attributions
- Impossibilité par accord de maintenir des instances séparées
  - Le CHSCT disparaît (mais pas que lui ! , attention à la communication/ personnel)
  - Le CE disparaît
  - Les DP disparaissent en tant que tels
- Elections selon les règles actuelles du CE
  - Assouplissement des conditions de représentation des femmes et des hommes sur les listes pour permettre, dans les collèges où la mixité est faible, de présenter un[e] candidat[e] du sexe sous-représenté
- **3 mandats successifs maximum** sauf accord pré-électoral. Décret ultérieur

## Ordonnance : points clés sur les attributions et la composition du cse

- Aucune information sur le nombre d'élus. **Décret ultérieur**
  - Les suppléants n'assistent plus aux réunions plénières sauf accord d'entreprise (voire d'établissement ???)
- Heures de délégation des titulaires : **minimum de 16 heures mensuelles** dans les entreprises de 50 salariés et plus (10 pour les autres). **Décret ultérieur**
  - Possibilité d'utiliser les heures sur une durée supérieure au mois et de les
- partager avec les suppléants. **Décret ultérieur**
  - La possibilité de dépasser le crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles n'est plus indiquée (art. L. 2315-7 et suivants)

## Ordonnance : points clés sur les attributions et la composition du cse

- **Droit à la formation : « remise à zéro des compteurs précédents ! »**
  - Pour la formation économique : prévue **seulement pour les titulaires élus pour la 1<sup>ère</sup> fois**, droit à un congé de 5 jours maximum
    - *Aujourd'hui ce droit se renouvèle tous les 4 ans de mandat*
- **Pour la formation santé, sécurité et conditions de travail : prise en charge financière par l'employeur au choix de l'élu [Décret ultérieur](#)**

## Ordonnance : points clés sur les changements dans le fonctionnement

- En plus des possibilités déjà existantes de modification des règles de fonctionnement par accord (organisation des consultations, délais pour rendre les avis, nombre de réunions, rédaction du PV...), l'ordonnance permet par accord d'entreprise (donc déterminant !) ou d'établissement notamment de :
  - Modifier le contenu et la périodicité (pas plus de 3 ans) des 3 consultations aujourd'hui annuelles du CE
  - Modifier ou supprimer les commissions aujourd'hui obligatoires (sauf la commission santé, sécurité, conditions de travail qui n'est pas supprimable dans les entreprises de 300 salariés et plus)
- **Fréquence des réunions ordinaires**
  - 4 réunions par an consacrées tout ou partie à des sujets relevant actuellement du CHSCT
  - Pas de changement sur les possibilités de réunion extraordinaires





## Ordonnance : baisse des ressources de fonctionnement

- "Fin" de la dualité des budgets fonctionnement et activités sociales et culturelles : **attention au faux-semblant et à votre communication vis-à-vis des salariés sur l'ensemble de vos rôles ! = vous pouvez conserver 2 budgets car vos besoins restent différents et on ne peut opposer « activités sociales et culturelles et santé-conditions de travail ...**
- **Dévolution des biens vers le CSE (article 9 de l'ordonnance)**
  - Le transfert est prévu de plein droit et à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des IRP existantes vers le nouveau CSE
  - Avant le 31 décembre 2019, une convention devra être conclue entre les CSE et les membres des anciennes IRP pour effectuer ce transfert de patrimoine

## Droits aux expertises

- Les droits actuels des CE et des CHSCT à être assistés par des experts  
Pour le comité social et économique :
  - « **Un accord** d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, **détermine le nombre d'expertises** dans le cadre des consultations annuelles [...] sur une ou plusieurs années. »
  - A l'exception de l'expertise aujourd'hui possible sur la situation économique de l'établissement. Seul le comité central étant consulté, l'expertise ne serait plus qu'au niveau de l'entreprise



- **Seules 4 expertises resteront financées à 100 % par l'employeur**
  - Lors de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
  - Lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
  - Dans le cadre de la consultation sur un licenciement économique collectif avec PSE
  - En cas de risque grave, identifié et actuel
- **Pour toutes les autres, le CSE devra payer 20 % du montant (d'où l'importance de ne pas confondre les budgets et de ne pas jouer sur « le fonctionnement » pour augmenter le budget « œuvres sociales »**
  - En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
    - Lors de la consultation sur les orientations stratégiques (ce qui était déjà le cas)
    - En cas de droit d'alerte économique
    - Dans le cadre d'une consultation sur l'introduction de nouvelles technologies
    - Dans le cadre des consultations sur les opérations de concentration ou les OPA
    - Pour le contrôle de la réserve de participation
    - Expertises pour les organisations syndicales : négociation sur l'égalité professionnelle, négociation d'un accord sur le contenu d'un PSE, négociation d'un accord de développement/ préservation de l'emploi primant sur les contrats de travail

## Quelques pistes d'action

## Quelques pistes d'action pour faire face à l'instance fusionnée

- Le risque majeur est de ne plus pouvoir traiter tous les sujets auparavant pris en charge par des instances spécialisées
- Organiser le fonctionnement du CSE pour lui permettre d'exercer au mieux l'ensemble de ses attributions DP, CE et CHSCT
  - Définir précisément les prérogatives du secrétaire et du trésorier **dans le règlement intérieur du CSE** ainsi que la répartition des « sujets » CE/DP/SSCT dans l'ordre du jour du CSE
  - Organiser la répartition des crédits d'heures
  - Planifier des réunions de travail entre élus à une périodicité plus régulière que celle des réunions
  - **Etre attentif à la formation des nouveaux élus**, compte-tenu de l'importance des champs de compétence à couvrir et ne pas se laisser imposer les choix de l'employeur ( même s'il paye, le choix est individuel !)

## Pistes d'action sur les réunions du CSE

- Dans la pratique, il conviendrait de continuer à débattre au cours de la même réunion de façon distincte :
  - Des points relatifs au fonctionnement économique et social, de l'organisation du travail,
  - Des points relatifs à la sécurité, santé, conditions de travail
  - Des points relatifs aux réclamations des DP
  - Des points relatifs aux activités sociales et culturelles (ASC) – œuvres sociales-

Et donc établir des communications (et affichage bien spécifique)

***Attention à « ne pas noyer le poisson », à dissoudre les problématiques « santé - sécurité- conditions de travail- (vis-à-vis du personnel), bien répartir les temps (préparation amont, réunion, aval – communication aux salariés)***



# Penser au règlement intérieur de l'instance

- Une obligation légale pour fixer :  
*« Les modalités de fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées. » (art. L. 2325-2)*
- Une nécessité de fonctionnement forte pour :
  - Définir :
    - *Les rôles et prérogatives de chacun , les responsables des commissions (dont celles « santé, sécurité, conditions de travail » (établissements de 300 personnes et plus) et leur relation avec le CSE*
    - *Les modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion*
    - *Les modalités d'arrêté des comptes et d'approbation de ces derniers en réunion plénière*
    - *Les prérogatives des éventuelles commissions*
    - *Les modalités de communication du CSE/ vis-à-vis du personnel !*
    - ***Se former !***
  - Que les débats portent sur le fond  
(les projets de l'entreprise) et pas sur la forme (la manière de les discuter)



AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIALSOLUTIONS<sup>+</sup>**  
**& PARTENAIRES**

**PARIS**

5, rue de Castiglione  
75001 PARIS

**NANCY**

49, Cours Léopold  
54000 NANCY

**SOCIAL SOLUTIONS &  
PARTENAIRES**

Tél. 06.20.39.78.41

[pascal.delmas@socialsolu.com](mailto:pascal.delmas@socialsolu.com)

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



AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
& PARTENAIRES



# **Assemblée générale 2017**

## **CFTC AUCHAN**

### **Table ronde**

### ***Agir face aux RPS dans les magasins***



**Cette présentation - échanges s'articulera autour des points suivants :**

- C'est quoi les RPS ?
- C'est quoi une situations anormale en magasin ?
- Comment peut-on agir ? Comme salarié, comme élus ...

## C'est quoi les RPS ?

- Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :
  - du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
  - des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
  - des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).
- Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.
- L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

## **C'est quoi une situation anormale pouvant évoquer la présence de RPS ?**

- Augmentation des absences au travail
- Augmentation des troubles physiques et psychologiques d'une partie du personnel
- Des plaintes de salariés de stress et syndromes dépressifs
- Des salariés qui prennent des produits licites ou illicites de façon régulière pour tenir au travail
- Des pleurs sur le lieu de travail
- Des conditions de travail pénibles et du manque de repos (fatigue physique et morale)
- Des plages horaires trop importantes et des conditions du travail de nuit difficiles

## **C'est quoi une situation anormale pouvant évoquer la présence de RPS ?**

- Des tensions internes au sein du personnel (situations de conflits interpersonnels)
- Augmentation des procédures disciplinaires en raison d'altercations
- Des relations sociales très tendues avec la direction, le management
- Carence d'encadrement conduisant les salariés à s'autogérer entre eux, engendrant des comportements agressifs
- Augmentation soudaine de demandes de temps partiels et des demandes de mutations
- Augmentation sensible des prises de rendez-vous par les salariés auprès des services de la médecine du travail

## **C'est quoi une situation anormale pouvant évoquer la présence de RPS ?**

- Turn-over anormalement important couplé à une situation de sous-effectif permanent
- Des situations d'isolement de salariés laissés sans activité ou placardisés
- Des méthodes d'encadrement brutales et/ou vexatoires
- L'apparition de comportements agressifs et violents sur le lieu de travail
- La multiplication des violences par des tiers
- Un taux anormalement élevé d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- L'apparition, l'accroissement de maladie(s) professionnelle(s) de type TMS ou à caractère professionnel
- ...

## Comment agir en tant que salarié ?

- Les salariés ont, comme la direction, une obligation de sécurité vis-à-vis d'eux même et vis-à-vis des autres salariés.
- Cette obligation implique notamment que le salarié puisse se retirer d'une situation de travail dangereuse (droit de retrait face à un danger grave et imminent), mais peut aussi s'entendre comme la nécessité de signaler des situations de travail dangereuses autour de soi.
- En tant que représentants du personnel, vous devez sensibiliser vos collègues salariés à ces aspects afin qu'ils puissent agir ainsi lorsque les faits le justifient, et/ou vous faire remonter du terrain toutes les informations qui vous seront nécessaires pour effectuer des signalements qui peuvent permettre au CHSCT de déclencher une alerte pour danger grave et imminent, voire une expertise pour risque grave.

## Comment agir en tant que DS, DP ou élu au CE ?

- Quel que soit votre fonction ou votre mandat, vous devez alerter vos collègues du CHSCT des faits qui vous sont remontés, dans le respect de la confidentialité demandée par la victime, avec un maximum d'informations (circonstances, personnes en cause, conséquences, dates),
- En tant que DP vous pouvez signaler ces faits à l'occasion de la procédure des questions des DP à la direction
- En tant qu'élu du CE vous pouvez signaler ces faits à l'occasion d'une réunion du CE, demander au CHSCT de réaliser une étude libre sur ce sujet, voire missionner le CHSCT pour qu'il fasse réaliser une expertise risque grave



## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

- **Vous avez été désignés pour agir comme préventeur**
  - Vous devez bien vous former...
  - Vous pouvez demander de mettre à l'ordre du jour de la réunion de CHSCT la thématique des risques psychosociaux pour commencer à en parler vraiment
  - Vous devez vérifier si les RPS figurent au DUERP et comment ils ont été évalués
  - Vous pouvez proposer en CHSCT la réalisation d'une cartographie (état des lieux) des risques psychosociaux afin d'actualiser le document unique et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées
  - Vous pouvez réaliser un tableau de bord des indicateurs d'alerte et assurer un suivi trimestriel à l'occasion des réunions ordinaires.
  - Vous devez sensibiliser l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la thématique afin d'engager une réflexion interne (réunion, communication, etc.).

## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

- **Si le problème a du mal à être reconnu**
  - Etre vigilant sur le vocabulaire utilisé au sein de votre magasin, privilégier le terme « RPS » par rapport à d'autres expressions plus clivantes comme « harcèlement »...
  - Demander la création d'un groupe de travail spécifique sur cette thématique.
  - S'appuyer sur les travaux de l'INRS et de l'ANACT pour situer les enjeux de prévention.
  - Rappeler à l'employeur les exigences réglementaires d'évaluation des risques professionnels et d'actualisation annuelle du document unique / Demander une cartographie des risques psychosociaux.
  - Développer des outils spécifiques au CHSCT pour les risques psychosociaux : grille des indicateurs d'alerte, méthodologie d'analyse des accidents ou presque accident, etc.
  - Repérer les indicateurs d'alerte pour engager le débat en réunion de CHSCT
  - Garder une trace écrite de tous les événements internes à l'entreprise<sup>66</sup> pouvant avoir un lien avec les risques psychosociaux.

## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

| Indicateurs<br>« Ressources Humaines »                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indicateurs<br>« Conditions de travail »                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Indicateurs<br>« Fonctionnement de<br>l'entreprise »                                                                                                                                                                               | Indicateurs<br>« Santé / Sécurité »                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux d'absentéisme (dont absence de courte durée)</li><li>• Niveau de turn-over</li><li>• Nombre de postes vacants</li><li>• Nombre moyen de jours de congés non pris</li><li>• Taux de réalisation des formations</li><li>• Taux de réalisation des entretiens annuels d'évaluation</li><li>• Etc.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Travail en horaires atypiques</li><li>• Temps de contact avec la clientèle ou l'utilisateur</li><li>• Production en flux tendus, 0 stock</li><li>• Nombre de procédures à respecter</li><li>• Nombre de poste en travail isolé</li><li>• Nombre de réunions de service tenues</li><li>• Etc.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Niveau de productivité</li><li>• Qualité des produits ou des services</li><li>• Changement de structure de l'entreprise</li><li>• Plaintes des clients ou usagers</li><li>• Etc.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'accidents du travail / Taux de fréquence / Taux de gravité</li><li>• Actes de violence au travail</li><li>• Symptômes ou pathologies en lien avec les RPS</li><li>• Maladie à caractère professionnel en lien avec les RPS</li><li>• Passages à l'infirmerie</li><li>• Etc.</li></ul> |

Quelques documents à consulter : bilan social, fiche entreprise et rapport annuel du médecin du travail...  
... Et n'oubliez pas de faire une demande d'informations sur certains indicateurs dans le cadre des réunions de CHSCT

## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

- **Face à une situation de danger grave et imminent**
  - La procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent est définie par les articles L.4131-2, L.4132-2 et L.4131-3 du Code du Travail :
  - « Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L.4132-2. [...] »
  - En tant que membres du CHSCT, vous devez utiliser cette procédure de danger grave et imminent avec prudence et discernement.

## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

- L'alerte est un document avant tout technique, daté et signé. Il comporte l'indication du ou des postes de travail concernés, de la nature du danger, et de sa cause, ainsi que les noms des salariés exposés. Il est consigné dans le registre spécial des dangers graves et imminents.
- L'employeur procède sur le champ à une enquête avec le représentant du CHSCT ayant déclenché la procédure. Il prend ensuite les dispositions nécessaires pour faire cesser le danger.
- En cas de divergences sur la réalité du danger et ou sur la manière de le faire cesser, une procédure doit être engagée :
  - réunion du CHSCT dans les 24 heures,
  - information de l'inspecteur du travail et de l'agent de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie de cette réunion (ils peuvent y assister),
  - en cas de désaccord persistant, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail.

## Comment agir en tant que représentant du personnel au CHSCT ?

- Face à la multiplication de situations anormales, de risques, sans action de la direction malgré vos signalements et demandes, vous pouvez faire appel à un cabinet agréé en expertise des conditions de travail au titre de l'article 4614-12 du code du travail au titre d'un risque grave.
  - Pour quels objectifs ?
    - Connaitre à travers une méthodologie spécifique le niveau d'exposition des salariés à ces risques.
    - Demander la construction d'un plan de prévention des risques psychosociaux.
    - Mettre « noir sur blanc » les risques présents dans l'entreprise et en conserver une trace écrite.

## Ce que vous devez retenir, face à une situation anormale :

- Exercer son droit de retrait si nécessaire.
- Signaler la situation à la direction, au médecin du travail, au CHSCT, par écrit, conserver le document comme preuve de votre action.
- Pour le CHSCT signaler la situation à l'inspection du travail en cas de déni ou d'inaction persistante de la direction, par écrit, conserver le document comme preuve.
- Signaler la situation en CHSCT ordinaire ou extraordinaire (il est rappelé que vous pouvez demander l'organisation d'un CHSCT sur demande de deux de ses membres représentants au minimum).
- Lancer une procédure d'alerte pour DGI avec consignation dans le registre des droits d'alerte si justifié et s'assurer du bon déroulement de la procédure, garder toutes les pièces.
- Dans tous les cas (signalements simples, DGI ...), collecter des informations factuelles (date, heure, circonstances, conséquences, actions de la direction, historique des faits ou actions en rapport avec cette nouvelle situation, témoignages écrits ...).
- Faire appel à un expert agréé pour être conseillé au mieux sur la conduite à tenir.



AVEC LE RESEAU NATIONAL D'EXPERTS / FORMATEURS

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
**& PARTENAIRES**



06.20.39.78.41

06.43.55.45.15

[pascal.delmas@socialsolu.com](mailto:pascal.delmas@socialsolu.com)

[bruno.chanu@socialsolu.com](mailto:bruno.chanu@socialsolu.com)