

À la Une 01

Ligne LGV Tours-Bordeaux :
sécurité et emploi au cœur
de l'action des Direccte

Travail illégal 05

BTP : traque au dumping
social dans l'Indre

Dialogue social 06

La réforme de la négociation
collective et des IRP
issue de la loi Rebsamen

Droit du travail 07

Réforme de la justice
prud'homale

Édito



La conférence sociale du 19 octobre 2015 a confirmé l'importance du dialogue social pour construire la sécurisation des parcours professionnels et un droit du travail assurant sa fonction de protection. La loi Rebsamen du 17 août, porte création du Compte Personnel d'Activité. Il s'agit, en garantissant la continuité des droits sociaux de mieux sécuriser les parcours professionnels et l'accès des jeunes à l'emploi. La même loi, modifie les règles de la négociation collective (voir page 6) notamment sur la « qualité de vie au travail » et le fonctionnement de la représentation du personnel. Ce mouvement du droit du travail accordant une plus grande place à la négociation dans les branches et entreprises se poursuivra avec le chantier annoncé de la réforme de l'élaboration des règles, en commençant, dès 2016, par celles relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail. Les services de la Direccte auront un rôle important à jouer dans l'information des acteurs salariés, employeurs, représentants du personnel, pour garantir l'accès aux droits.

Michèle Marchais

Responsable du pôle Travail
de la DIRECCTE Centre-Val de Loire

Lettre d'information
de l'inspection du travail
en région Centre-Val de Loire

n°12 - novembre 2015

À LA UNE

**Ligne LGV Tours-Bordeaux :
sécurité et emploi
au cœur de l'action des Direccte**



Pose de corniches

Crédits photo : © Alain Montautier

Les services des Direccte Centre-Val de Loire, Poitou-Charentes et Aquitaine ont dû apprendre à travailler ensemble pour s'assurer du bon déroulement de ce chantier hors norme. Les unités de contrôle de l'inspection du travail impactées par la LGV sont ainsi parvenues à construire entre elles des modes de collaboration efficaces. De même les services emploi de chaque Direccte, en partenariat avec Pôle emploi et les collectivités territoriales, ont tout fait pour réussir le recrutement de près de 2000 demandeurs d'emploi locaux et optimiser la formation et le reclassement des salariés une fois les chantiers terminés.

Engagée en 2012, la construction de la ligne de train à grande vitesse (LGV) Sud Europe Atlantique permettra dès 2017 de relier Paris à Bordeaux en 2 heures. La phase infrastructures/génie civil de ce chantier hors norme, sans équivalent en Europe, s'est achevée à l'été 2014. Elle s'est traduite par des travaux de déblaiement/remblaiement du sol – la pente autorisée pour les 340 km de ligne ne devant pas dépasser 2,5 %-, par la construction de 500 ouvrages d'art (viaducs, ponts, tranchées couvertes...) et par l'installation de 10 raccordements aux lignes ferroviaires existantes. Au plus fort du chantier à l'été 2013, plus de 8 500 personnes – dont 2000 embauches locales – étaient mobilisées. Fin 2014, les travaux avaient généré un CA d'environ 750 millions d'euros pour les entreprises sous-traitantes locales.

7 KM DE PLATE-FORME PAR SEMAINE

Depuis un an et demi, les travaux d'équipements ferroviaires (superstructure) ont débuté. À la différence du génie civil, ils sont linéaires et avancent simultanément sur 4 fronts. Au total, 7 km de plate-forme ferroviaire sont réalisés chaque semaine. Les équipes mettent une première couche de ballast sur la plate-forme puis posent les traverses béton, les longs rails soudés ainsi que les poteaux caténaires pour la ligne électrique. Dès l'été 2016, la LGV sera opérationnelle. Débutera alors la phase de test avant la mise en service prévue pour juillet 2017.

En 2012, lors du début des travaux de terrassement, le chantier a été découpé en 16 sections. Conformément à la réglementation, a été constitué pour chacune d'entre elles un collège interentreprises (CISSCT)⁽¹⁾ destiné à s'assurer de la sécurité des salariés, notamment dans le cadre de la co-activité des entreprises intervenantes. Présidé par le coordonnateur SPS⁽²⁾, chaque CISSCT réunit à minima tous les 3 mois le maître d'œuvre (COSEA), les représentants des sous-groupements d'entreprises intervenant sur la LGV, les représentants de salariés ainsi que l'inspection du travail et les préventeurs (CRAM, OPPBTP).

Très vite il est apparu nécessaire pour les inspecteurs du travail appartenant aux 3 Direccte (Aquitaine, Poitou-Charentes, Centre-Val de Loire) concernées par la LGV de coordonner leur action en vue d'harmoniser leurs pratiques de contrôle. C'est la Direccte Poitou-Charentes, proche du siège de COSEA basé à Poitiers, qui a pris l'initiative d'animer un comité inter-régional de coordination des services d'inspection du travail associant également des représentants de la CARSAT et de l'OPPBTP.

« Ce comité se réunit chaque trimestre juste avant la tenue du CISSCT central qui a été créé à notre demande pour l'ensemble du chantier » précise Guillaume Schnapper, responsable du pôle « travail » à la Direccte Poitou-Charentes. « Nous passons en revue les observations émises par chacun lors des CISSCT locaux et statuons sur une position commune que je défends en CISSCT central. Nous avons ainsi plus de poids d'autant que je rencontre également régulièrement la DRH de COSEA et prend soin de lui rappeler les priorités du ministère concernant le travail de nuit, le travail illégal et bien sûr la prévention des risques ».

Réguler la circulation des engins

Au cours des travaux de terrassement et d'assainissement, les modes de régulation de l'accès et de la circulation des nombreux engins utilisés pour le déblaiement doivent être spécifiés sur les plans d'installation du chantier. Des panneaux rappellent dès l'entrée sur zone les consignes de sécurité aux conducteurs de véhicules qui sont contrôlés. « Nous vérifions que les conducteurs ont bien reçu la formation adaptée et que chaque véhicule dispose d'une alarme sonore en cas de recul » précise Didier Labruyère, inspecteur du travail à l'Unité territoriale d'Indre-et-Loire de la Direccte Centre-Val de Loire. Avec sa collègue Elisabeth Vojik, contrôleur du travail, ils sont chargés de veiller au bon déroulement des travaux

« Nous avons très souvent constaté l'absence d'équipements mobiles (sanitaires, cantine...) suffisamment proches du lieu d'intervention des ouvriers. »

Lors de la phase « infrastructures », de nombreux corps de métiers (coffreurs, maçons, soudeurs, charpentiers métalliques, foreurs...) sont intervenus pour la construction d'ouvrages d'art (ponts, viaducs, estacades...) dans des conditions parfois difficiles. La prévention des risques de chutes de hauteur est ici primordiale. 170 points de rencontre secours (PRS) ont été définis aux abords du chantier, le long d'axes routiers afin de permettre une intervention rapide des services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) en cas d'accident. Des plans de secours, géo localisant ces PRS ont été distribués aux chefs d'équipes et des exercices de secours sont régulièrement organisés pour tester les procédures d'évacuation des blessés.



Viaduc de la Dordogne

Credits photo : © LISEA

sur la portion de la ligne (53 km) traversant le département et participent chaque trimestre aux réunions d'échanges avec leurs homologues d'Aquitaine et de Poitou-Charentes.

Des réseaux à dévier avec précaution

Durant cette période, de nombreux micros chantiers étaient conduits simultanément sur la ligne qui comportait 29 bases travaux intégrant bureaux, vestiaires, zone de stockage, déchetterie, laboratoire et garages pour réparer les engins. « En dépit de ces installations, nous avons très souvent constaté l'absence d'équipements mobiles (sanitaires, cantine...) suffisamment proches du lieu d'intervention des ouvriers » poursuit Didier Labruyère. « Le non-repérage des réseaux enterrés – eau, électricité, gaz, télécom – est aussi un facteur d'accident potentiel. La dérivation des réseaux nécessitée par le tracé de la LGV oblige à être vigilant sur les déclarations de travaux faites aux concessionnaires. En Charente, un ouvrier est tombé sur un

câble qui était encore sous tension et le drame a été évité de justesse ».

Deux bases travaux en mode ferroviaire

Lancés à l'été 2014, les travaux ferroviaires ont simplifié l'organisation du chantier. Désormais il n'existe plus que deux bases travaux (à Nouâtre en Indre-et-Loire et à Villognon en Charente) qui supervisent chacune l'avancée de deux fronts d'équipements ferroviaires au nord et au sud de leur emplacement. Ces deux bases sont de véritables petites villes temporaires qui réceptionnent chacune 3 trains journaliers de ballast et un train hebdomadaire de rails. Elles intègrent aussi un centre de formation et une usine d'assemblage de constituants de la caténaire. Dorénavant, il est plus facile de contrôler les accès au chantier car les 4 zones travaux en mode ferroviaire sont clôturées et une entreprise de sécurité assure même des rondes de nuit.

À la demande de la Direccte Poitou-Charentes, une journée de formation sur les risques spécifiques aux travaux ferroviaires a été organisée pour tous les agents de l'inspection du travail concernés.

Le maître d'œuvre (COSEA) leur a présenté son plan de prévention et des préventeurs spécialisés travaillant pour la SNCF et le groupe Vinci sont intervenus. Pour éviter les chutes de plain-pied, 700 ouvriers ont reçu des paires de chaussures rigides adaptées pour marcher sur le ballast ce qui a permis de diminuer le nombre d'entorses. Des consignes ont aussi été passées pour que les couvercles des caniveaux en béton protégeant les câbles électriques soient systématiquement refermés et qu'aucun stockage de matériel n'encombre les cheminements piétonniers le long des voies. « Nous avons constaté que certains caténaristes se mettaient en danger en montant sur les rambardes des paniers de nacelle car les longues des harnais n'étaient pas toujours ancrées » poursuit Didier Labruyère. « Il existe aussi un risque de renversement des nacelles qui ne sont pas toujours adaptées aux travaux effectués ». Résultat : des formations aux travaux en hauteur, avec rappel des procédures de sécurité ont été dispensées.

Se protéger des nuisances sonores

Autre risque identifié : le volume sonore très élevé près des machines de dépose du ballast ou dans les tranchées couvertes. « Le médecin du travail a procédé à des mesures du niveau de bruit dans la tranchée de Veigné longue de 1,7 km. En cas de volume excessif, il est demandé aux salariés de mettre impérativement des protections auditives – bouchons d'oreilles – ou des casques adaptés ». Constatant une hausse sensible depuis avril 2015 des cas de non-respect de port des équipements de protection individuelle (EPI : casque, lunette, gants, protections au-



Terrassement à Rouillet-Saint-Estèphe - RD42

Crédits photo : © Michel Garnier

ditives...) COSEA a rappelé que leur port était obligatoire à toutes les équipes lors des « quarts d'heure sécurité ».

« En cas de volume excessif, il est demandé aux salariés de mettre impérativement des protections auditives. »

Par ailleurs début 2014, COSEA a décidé d'instaurer pour ses salariés des séances d'échauffement musculaire à la prise de poste et des séances d'étirements en fin d'intervention. Si les retours des personnels sont plutôt positifs, en revanche, le CISSCT a pris acte qu'il était difficile

d'imposer de telles mesures à toutes les entreprises sous-traitantes, a fortiori si les dirigeants de ces entreprises ne s'impliquaient pas fortement. S'agissant enfin du groupement d'entreprises « Signalisation-Télécom », ce dernier a pris l'initiative de distribuer à tout nouveau salarié, en plus de son livret d'accueil métiers, un livret d'accueil projet mettant en exergue les procédures collectives de prévention des risques.

[1] Collège Interentreprises de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail

[2] Coordonnateur « Sécurité et protection de la santé » (SPS)

Ferraillage d'une estacade



Crédits photo : © Alain Montautier

Lutter contre le travail illégal

« Sur la question du recours à des travailleurs détachés venant d'autres pays européens, nous avons été très clairs avec le maître d'œuvre » affirme Guillaume Schnapper. « Nous leur avons tout d'abord précisé tous les contours de la législation qui venait d'évoluer et qui, à certains égards pouvait apparaître complexe, puis nous leur avons indiqué que nous serions intransigeants à la moindre situation illégale ».

De fait, très peu de fraudes ont été à déplorer. « Nous avons remarqué qu'une entreprise mandatée pour la pose de clôture faisait appel à une entreprise d'intérim roumaine » relate Didier Labruyère. « Or, il s'est avéré que cette dernière n'exerçait pas une véritable activité d'intérim en Roumanie. Très vite COSEA a fait en sorte que le recours à des travailleurs roumains soit stoppé ».

L'attention particulière portée par le maître d'œuvre sur le sujet s'explique si l'on sait que beaucoup d'entreprises locales estiment ne pas suffisamment bénéficier des retombées du chantier. Dans ce contexte, l'annonce d'une fraude à la prestation de services internationale (PSI) aurait été fortement préjudiciable pour son image.

Le détachement d'un grand nombre d'ouvriers portugais, spécialistes du ferrailage et du coffrage, s'est même traduit par une collaboration accrue entre les services d'inspection du travail français et portugais.

En novembre 2013, des inspecteurs portugais sont venus visiter le chantier et ont pu échanger avec leurs homologues français. « L'occasion de comprendre avec leur appui, les subtilités d'une fiche de paye et d'un contrat de travail portugais » se souvient Didier Labruyère. « Nous avons mis à jour une pratique frauduleuse qui consistait, pour les employeurs portugais, à inclure dans le salaire de leurs travailleurs détachés une allocation de détachement sur laquelle aucune cotisation sociale n'était perçue ».

Favoriser l'emploi local et l'insertion

Dès juillet 2011, l'implication conjointe de Pôle emploi et des conseils régionaux, dans le cadre d'un partenariat⁽³⁾ avec l'État et le concessionnaire, a permis de mener à bien le recrutement de près de 1 500 demandeurs d'emploi locaux. Sur la période 2012-2013, beaucoup d'entre eux sont passés par l'une des 9 plates-formes de formation mis en place le long de la LGV (4 en génie civil et 5 en terrassements). Une clause d'insertion stipulait que 10 % des heures travaillées devaient être réservées à des personnes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle.

Résultat : lors de cette 1^{ère} phase du chantier, près de 400 personnes en difficulté, souvent inscrites à Pôle emploi depuis 1 an, voire 2 ans, ont pu accéder à des formations adéquates et à un emploi.

« En Indre-et-Loire, lors de ces travaux d'infrastructures, 235 demandeurs d'emploi, quasiment tous domiciliés dans le département, ont été recrutés » se souvient Martine Bellemere, Directrice de l'unité territoriale de la Direccte Centre-Val de Loire. « Nous avons mis en place une cellule dédiée, composée de COSEA, Pôle emploi, le Conseil départemental, le Conseil régional et l'OPCA. Près de 140 personnes, presque toutes en voie d'exclusion professionnelle, ont pu alors bénéficier d'une formation adaptée dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ». Par la suite, au cours de la phase « superstructure », 400 personnes, dont certaines avaient déjà travaillé sur les infrastructures, ont rejoint les deux centres de formation créés à Villogon (16) et à Nouâtre (37). Ils ont ainsi pu apprendre un nouveau métier dans 3 domaines du ferroviaire : la pose des voies, la pose des caténaires et les métiers liés à la sécurité.

Le défi de l'après chantier

L'Etat a mis en place dès décembre 2013 une plate-forme inter-régionale d'appui aux mutations économiques destinée à faciliter le reclassement des salariés directs ou indirects du chantier dès la fin de leur contrat de travail. Piloté par la Préfecture Poitou-Charentes, ce dispositif, doté d'un budget de 2,8 millions d'euros (voir encadré), vise aussi les TPE-PME fragilisées par la fin des travaux et qui recherchent de nouveaux marchés. « En Indre-et-Loire, à partir de juin 2014, nous avons activé un comité local mut'éco » ajoute Martine Bellemere. « En septembre dernier, 2/3 des 232 personnes ayant travaillé sur la ligne LGV et dont le contrat était arrivé à terme, avaient retrouvé une solution de reclassement durable. 77 étaient toujours en recherche d'emploi mais bénéficiaient d'un accompagnement renforcé de Pôle emploi ».

« En Indre-et-Loire, lors de ces travaux d'infrastructures, 235 demandeurs d'emploi ont été recrutés. »

Par ailleurs, pour entretenir la LGV dès sa mise en service en 2017, la société Mesea a été créée. Elle a signé le 21 septembre 2015 une convention partenariale « emploi-formation » avec l'Etat et la Région Poitou-Charentes dans laquelle elle s'engage à recruter et former localement ses 170 futurs collaborateurs. D'ores et déjà, 14 jeunes électrotechniciens suivent une formation en alternance avec les lycées Coulomb d'Angoulême et Branly de Châtellerault. La Région Poitou-Charentes a la charge de mettre en place des formations aux métiers très spécifiques de la maintenance ferroviaire : entretien des voies et des caténaires, des ouvrages

d'art, sécurité de la circulation des rames TGV... Là encore, les demandeurs d'emploi les plus en difficulté (chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés...) feront partie des bénéficiaires de ces formations avec un emploi pérenne à la clef.

Pierre DUSSIN

Plate-forme territoriale d'appui aux mutations économiques

Cette plate-forme fait partie des 13 plates-formes labellisées par le ministre du Travail en mars 2013 dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

Elle bénéficie des crédits d'Etat (300 000 euros sur 3 ans), de COSEA (1 million d'euros), de Pôle emploi (1,2 millions d'euros) et de la Région Poitou-Charentes (300 000 euros).

(3) Charte emploi en faveur des recrutements liés à la ligne LGV signée le 1^{er} juillet 2011

Chiffres clefs de l'opération LGV Sud Europe

Chiffres établis en septembre 2015



2 938

PERSONNES
SUR LE CHANTIER
en septembre 2015

(pic de 8 500 personnes à l'été 2013)



33,54

MILLIONS D'HEURES
TRAVAILLÉES
cumulées



560

ACCIDENTS
DE TRAVAIL
avec arrêts cumulés



451

ACCIDENTS
DE TRAVAIL
sans arrêts cumulés



15 579

JOURS D'ARRÊTS
D'INCAPACITÉ
TEMPORAIRE
cumulés



16,69

TAUX DE FRÉQUENCE
depuis le début de chantier



0,46

TAUX DE GRAVITÉ
depuis le début de chantier

BTP : traque au dumping social dans l'Indre

Le Préfet de l'Indre a signé le 29 septembre dernier avec l'URSAFF, la Direccte et trois organisations professionnelles du BTP⁽¹⁾ une convention de partenariat pour lutter contre la concurrence sociale déloyale induite par les fraudes au détachement de salariés étrangers.

Toute entreprise étrangère peut intervenir en toute légalité dans un pays de l'Union européenne dans le cadre d'une prestation de services internationale (PSI)⁽²⁾. En revanche, elle doit se conformer au cadre légal du pays où se réalise la prestation. En France, Elle est tenue durant la durée du détachement de ses salariés (maximum 2 ans) de se conformer aux dispositions légales et conventionnelles concernant la rémunération, la durée du travail, les règles d'hygiène et de sécurité... Et surtout avant toute intervention, l'entreprise étrangère doit adresser une déclaration de détachement auprès de l'Unité territoriale de la Direccte du lieu où débute la prestation.

Des détachements pas toujours déclarés

Dans l'Indre, les déclarations reçues de janvier à septembre 2015 dans le secteur du BTP concernent 67 travailleurs étrangers pour un total de plus de 10 000 jours d'interventions soit une augmentation de +200 % par rapport au nombre de jours enregistrés en 2014. Mais ce chiffre est sans nul doute sous-estimé car à peine la moitié des cas de détachement seraient déclarés⁽³⁾. De plus, de fréquentes fraudes sont constatées lors de contrôle sur les chantiers : certains travailleurs détachés ne perçoivent pas le SMIC ou effectuent des heures supplémentaires non rémunérées. D'autres sont obligés de régler eux même leur frais de logement et de restauration qui sont normalement à la charge de leur employeur.

Forte implication des organisations professionnelles

Face à ce constat, les organisations professionnelles départementales (CAPEB, FFB, FNTP), l'URSSAF ainsi que les services de l'Etat concernés dans le cadre du Comité Opérationnel Départemental Antifraude - CODAF - (inspection du travail, police, gendarmerie, services fiscaux, ...) ont décidé de se mobiliser pour que le cadre légal soit bien respecté. « La signature de cette convention est sans précédent » note Nadia Rolshausen, directrice de l'unité départementale de la Direccte. « Les trois organisations

professionnelles s'engagent à informer largement leurs adhérents, avec le concours des services de l'Etat, sur les évolutions récentes de la réglementation en matière de PSI (voir encadré). Par ailleurs elles devront inciter leurs adhérents à les informer de chantiers suspects ou de toutes sollicitations commerciales faisant apparaître des coûts anormalement bas. Il leur faudra donc convaincre leurs adhérents de la nécessité de ces signalements et ce ne sera pas toujours facile. Leur engagement à ce sujet est courageux et je tiens à le souligner ».

Des contrôles inopinés la nuit

Tous les signalements seront transmis automatiquement au CODAF. Cette instance, coprésidée par le Préfet et le Procureur de la République, appréciera les suites éventuelles à donner à ces signalements en fonction du contexte de chaque affaire. Il décidera aussi de l'opportunité d'initier des vérifications conjointes à plusieurs corps de contrôle. Des opérations inopinées continueront à être menées sur tout le département et certaines seront réalisées la nuit ou le week-end. Tous les 6 mois, dans le cadre du Comité de suivi de la convention, un bilan des suites apportées à tous les contrôles sera présenté aux signataires, que ces suites soient pénales, administratives et/ou financières.

« La signature de cette convention est sans précédent. »

Renforcement des moyens de lutte contre les fraudes au détachement

La loi « Savary » du 10 juillet 2014, qui transcrit la directive européenne 2014/67/UE en droit français, introduit le principe de l'obligation de vigilance et de responsabilité solidaire du maître d'ouvrage (MO) ou du donneur d'ordre. Ceux-ci sont tenus de vérifier que leurs sous-traitants établis à l'étranger et détachant des salariés en France se sont bien acquittés de leurs obligations de déclaration préalable et ont bien désigné un représentant de leurs entreprises sur le territoire national. En cas de manquement à cette obligation de vérification, le MO ou le donneur d'ordre est passible d'une amende administrative similaire à celle encourue par l'entreprise étrangère qui n'aurait pas rempli ses obligations, soit 2 000 euros au plus par salarié détaché dans la limite de 500 000 euros (ce plafond a été relevé par la loi Macron).

Pour mémoire en 2014, si les entreprises du département tous secteurs confondus n'avaient pas fait appel à des travailleurs étrangers détachés, plus de 400 000 euros de charges sociales supplémentaires auraient été versées aux organismes collecteurs. Concurrence déloyale, non-respect de l'égalité de traitements entre salariés, fuite de TVA et de cotisations sociales... la facture des fraudes à la PSI s'avère en définitive bien lourde.

(1) : CAPEB 36, FFB 36 et FTP 36

(2) : La PSI se base sur le principe de la libre prestation de service telle qu'énoncée à l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'UE.

(3) : Rapport du Sénat N°257 - 2013



La réforme de la négociation collective et des IRP issue de la loi Rebsamen

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi réforme en profondeur le droit de la négociation collective et les modalités de représentation du personnel dans les entreprises. Revue de détail des principales mesures.

Des négociations obligatoires regroupées en 3 blocs

Toutes les négociations obligatoires d'entreprise prévues par le Code du travail sont désormais regroupées en 3 blocs :

• Une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Sont inclus dans la négociation l'intéressement, la participation, l'épargne salariale ainsi que les modalités de mise en place du temps partiel et de la RTT.

• Une négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle femmes / hommes

L'employeur doit toujours, après avoir évalué les mesures prises au cours de l'année écoulée, établir un plan d'action – sous peine de sanction financière – destiné à atteindre une véritable égalité professionnelle Hommes / Femmes. En matière de qualité de vie, la négociation porte sur l'articulation vie privée/ vie professionnelle, la lutte contre les discriminations relative au recrutement, à la formation professionnelle... les mesures liées à l'insertion professionnelle..., et au maintien en emploi des travailleurs handicapés, l'exercice du droit d'expression directe et collective. Peut aussi être abordée la prévention de la pénibilité.

• Une négociation tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises de plus de 300 salariés

Comme antérieurement, celle-ci porte sur la mise en place de la GPEC⁽¹⁾, les conditions de mobilité interne professionnelle ou géographique, les orientations à 3 ans de la formation professionnelle... Seule nouveauté : doit être abordé le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Il est possible de modifier la périodicité de ces négociations obligatoires par accord majoritaire d'entreprise dans la limite de :

- 3 ans pour les deux premiers blocs,
- 5 ans pour celui réservé aux entreprises de plus de 300 salariés.

Possibilité de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (DS) quelle que soit leur taille

La négociation doit s'engager en priorité avec des élus mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales (OS) au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel.



À défaut d'élus mandatés, l'employeur peut négocier avec un élu titulaire non mandaté. Dans le cas où aucun élu ne souhaite négocier, l'employeur peut négocier avec un salarié non élu mandaté par une OS.

Seule la négociation avec les élus mandatés peut porter sur tous les sujets. Dans les autres cas, la négociation reste limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

(1) GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(2) IRP : Institutions représentatives du personnel

(3) DP : Délégué du personnel

Des IRP⁽²⁾ adaptées à la taille de l'entreprise

Entreprises de plus de 300 salariés : possibilité de regrouper les IRP

Sous réserve d'un accord collectif majoritaire signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, les grandes entreprises peuvent désormais regrouper au sein d'une instance commune le CE, le DP⁽³⁾ et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (CE+DP, CE+CHSCT ou DP+CHSCT). Cette instance exerce l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement. La commission HSCT (constituée lorsque l'instance inclut le CHSCT) peut se voir confier tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT.

La Délégation unique du personnel (DUP) élargie aux entreprises de 200 à 299 salariés

La nouvelle DUP intègre dorénavant dans son périmètre le CHSCT. Elle est mise en place par l'employeur, après consultation des IRP, au niveau de l'entreprise ou au sein de chacun de ses établissements. Le nombre des représentants du personnel élus pour siéger au sein de la DUP est fixé par décret selon l'effectif de l'entreprise (de 5 à 12 titulaires). La DUP se réunit au moins une fois tous les deux mois. Les sujets relevant du CHSCT sont abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles.

Des commissions régionales pour les TPE

À compter du 1^{er} juillet 2017, seront mises en place, dans chaque région, des commissions paritaires interprofessionnelles (CPRI). Celles-ci seront composées de 20 membres désignés à parité par les OS et les organisations professionnelles d'employeurs. Elles seront chargées d'informer et de conseiller les salariés et les employeurs, de faciliter la résolution de conflits, de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles et de rendre tout avis sur les problématiques spécifiques aux PME. La CPRI n'a pas de mission de négociation.

Réforme de la justice prud'homale

Applicable depuis le 7 août 2015, la Loi Macron vise à corriger les carences de l'institution prud'homale : délais de traitement trop longs, échec de la phase de conciliation, taux d'appel élevés... Elle entreprend de rénover les procédures et de renforcer les droits et devoirs des conseillers prud'hommes.

Une justice plus efficace et rapide

La loi renforce le rôle du bureau de conciliation (renommé « bureau de conciliation et d'orientation – BCO) qui, en cas d'échec de la conciliation, peut désormais renvoyer les parties :

- devant le **bureau de jugement en formation restreinte** (un conseiller employeur et un conseiller salarié), sous réserve que le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Le bureau a 3 mois pour statuer.
- directement devant le **bureau de jugement dans sa formation de départage**, si les parties le demandent ou si la nature du litige le justifie.
NB : les juges départiteurs sont désormais des magistrats du TGI et non plus du tribunal d'instance.
- et, à défaut, devant le **bureau de jugement dans sa formation classique** (2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs).

La loi généralise la faculté, pour les deux parties, de recourir à deux modes de règlement amiable des conflits lorsqu'ils concernent le contrat de travail :

- la **médiation conventionnelle**, à l'aide d'un médiateur,
- la **procédure participative**, avec l'assistance d'un avocat.

Un référentiel à titre indicatif pour fixer les indemnités en cas de licenciement

Ce type de référentiel qui demeure facultatif existait déjà pour le bureau des conciliations. Désormais, le juge peut le prendre en compte à tous les stades de la procédure. Pour mémoire, le Conseil constitutionnel a censuré l'article 266 de la loi Macron qui définissait un barème impératif des indemnités pouvant être octroyées au salarié dès lors qu'il était licencié sans cause réelle ou sérieuse.



Professionalisation et déontologie des juges

• Une formation obligatoire

A compter du 1^{er} renouvellement des conseillers qui suit la promulgation de la loi, soit au plus tard le 1^{er} décembre 2017, les conseillers prud'hommes devront suivre une formation initiale et une formation continue pour occuper leur fonction.

• Des obligations déontologiques

Selon la loi, les conseillers sont tenus d'exercer leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité. Un décret devrait confier au Conseil de la Prud'homie la mission d'élaborer un guide déontologique.

• Une procédure disciplinaire

Désormais tout manquement grave d'un conseiller à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions sera susceptible de constituer une faute disciplinaire. Dans ce cas, une véritable procédure disciplinaire, orchestrée par la nouvelle « Commission nationale de discipline » (CND), pourra être déclenchée. Les dispositions organisant ces procédures entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} février 2017.

La CND sera présidée par un président de chambre à la Cour de cassation et composée de magistrats professionnels et non professionnels désignés pour 3 ans.

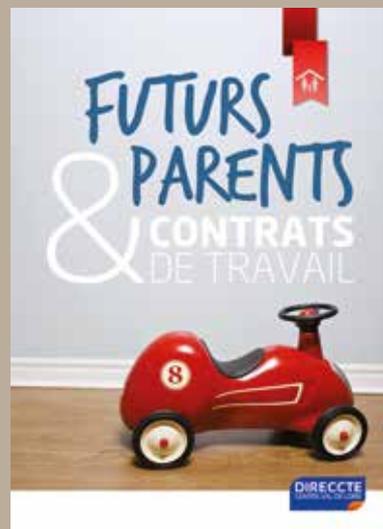


« Peintres en bâtiment : Attention aux risques chimiques ! »

Tel est le titre d'une nouvelle plaquette d'information

réalisée par la Direccte Centre-Val de Loire en partenariat avec l'OPPBTP et la Carsat. Y sont rappelés les principales mesures et moyens de prévention à mettre en œuvre sur les chantiers pour éviter une exposition aux produits dangereux contenus dans les solvants, les résines et les pigments présents dans les peintures.

Vous allez être parents et vous vous interrogez sur l'impact de la naissance de votre enfant sur votre vie professionnelle ?



Une brochure conçue par la Direccte et diffusée via les services « renseignements droit du travail » de ses 6 unités départementales est mise gratuitement à disposition du public. Ai-je des droits liés à ma grossesse ?, le second parent a-t-il droit à des congés ?... autant de questions auxquelles répond ce document.

PUBLICATIONS

Le syndrome d'épuisement professionnel ou « burn out »

Mieux comprendre pour agir

Guide d'aide à la prévention édité par le ministère du Travail en partenariat avec l'INRS et ANACT. 32 pages - mai 2015

Comme pour l'ensemble des risques psychosociaux, le syndrome d'épuisement professionnel provient d'une situation de travail dégradée, mettant en jeu l'individu et l'organisation au sein de laquelle il travaille. Il est primordial de bien circonscrire ce que recouvre ce syndrome afin de permettre à toute structure, publique comme privée, d'agir en amont pour éviter son apparition.



Conception des entrepôts et plates-formes logistiques Bonne pratique de prévention

Brochure réalisée par les Carsat Rhône-Alpes et Nord-Picardie, la Cramif et l'INRS. Édition INRS ED 6205 - 32 pages - août 2015

Il s'agit de la conception du bâtiment et de ses abords mais aussi de celle du matériel d'exploitation. Ainsi, lors de la conception des postes de travail, doivent être pris en compte les risques liés aux chariots, aux « rolls-conteneurs », aux rayonnages métalliques, aux rayonnements électromagnétiques et aux systèmes de reconnaissance vocale.



Directeur de publication : Patrice Greliche,
Directeur régional de la DIRECCTE Centre-Val de Loire
Rédaction et coordination éditoriale : Pierre Dussin
Crédit photo : Fotolia.com
Maquette graphique : www.goodby.fr

KIOSQUE

Opération « 100 minutes pour la vie »



Pour la 7^{ème} édition consécutive, l'OPPBT⁽¹⁾ (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) organise une campagne nationale de sensibilisation à la prévention des risques pour les élèves de CFA

(Centre de Formation d'Apprentis).

Programmée du 9 novembre au 18 décembre 2015, cette campagne s'adresse aux 25 000 apprentis de 1^{ère} année de CFA, partout en France. Ceux-ci sont invités à découvrir et analyser des situations à risques comme les chutes de hauteur, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques électriques... Grâce à un QR code présent sur l'affiche, les apprentis munis d'un smartphone peuvent répondre à des questions en ligne. Ils ont aussi la possibilité d'accéder aux comptes Facebook et Twitter de la campagne via le site internet : www.100minutespurlavie.fr.

Des situations réelles

Pour impliquer les jeunes, l'OPPBT a réalisé des films illustrant des situations concrètes, telles qu'ils les rencontrent sur leur chantier. Les réponses proposées au quiz sont toutes potentiellement bonnes. Chacune va concourir à réduire le risque, mais l'une sera plus efficace que les autres. C'est une hiérarchie que les élèves doivent trouver et proposer au conseiller de l'OPPBT qui échange alors avec eux.

(1) en partenariat avec le CCCA-BTP, la Fondation BTP Plus, PRO BTP et SIST BTP.

Transformation numérique et vie au travail



Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, a remis le 15 septembre dernier son rapport « Transformation numérique et vie au travail » à Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Le rapport met en avant les effets de la transformation numérique sur le monde du travail.

Six impacts majeurs de cette transformation ont été identifiés :

- la diffusion massive de nouveaux outils de travail
- l'impact sur les métiers et les compétences
- l'impact sur l'organisation du travail
- l'impact sur le management
- de nouvelles formes de travail hors salariat
- l'environnement de travail des cadres

Face à ce constat, le rapport présente 36 préconisations permettant d'accompagner la transition numérique.

Télécharger le rapport : <http://travail-emploi.gouv.fr/> (tapez « Mettling » dans le moteur de recherche du site)

Les pratiques de prévention des TMS dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Synthèse de l'étude du CIDES (Chorum Initiatives pour le Développement de l'Economie Sociale) - 22 pages - octobre 2015



Les différents secteurs de l'ESS interviennent pour accompagner des personnes, de la petite enfance à la fin de vie : accompagnement social, culturel, éducatif, mais aussi accompagnement de la dépendance liée à l'âge ou au handicap. On observe chez les salariés de ces secteurs une implication émotionnelle souvent forte. Par ailleurs, 2/3 d'entre eux ont plus de 45 ans ce qui entraîne des phénomènes d'usure.

Objectif de l'étude : obtenir une vision qualitative des modes de prévention existants et identifier les contraintes et les capacités réelles des structures de l'ESS à initier de nouvelles actions plus efficaces.

Pour en savoir plus : <http://www.chorum-cides.fr/themes/les-troubles-musculo-squelettiques/>