Espace Santé au Travail

N° 56

CFE CGC

NOVEMBRE 2017

La revue du Syndicat Général des Médecins
et des Professionnels des Services de Santé au Travail

www.cfecgc-santetravail.fr

espace Santé au Travail N°56

L'espace Santé au Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GÉNÉRAL DES MÉDECINS ET DES PROFESSIONNELS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL « SGMPSST »

ABONNEMENT
Abonnement annuel : 50 euros
Le numéro : 15 euros

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION
Bernard Salengro

COMITÉ DE LECTURE
Henri Kirstetter, Christian Expert,
Martine Keryer, Michel Petitot,
Marc Noeuveglise

RÉDACTION
L'espace du Médecin du Travail
SGMPSST, 39, rue Victor Massé - 75009 Paris
Tél. : 01 48 78 80 41
Fax : 01 40 82 98 95

EDITEUR & REGIE PUBLICITAIRE
Macéo éditions
Kamel Tabtab, Directeur
06, Av. de Choisy - 75013 Paris
Tél. : 01 53 09 90 05
E-mail : maceoeditions@gmail.com
http://reseauprosante.fr/

ESPACE MEDECIN DU TRAVAIL
Le service de la revue est assuré à tous les adhérents du SGMPSST
Dépôt légal : 1er trimestre 1996
Commission paritaire : CPPAP N°0908 S 06450
N°ISSN : 2276-5646

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.
Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

Imprimé à 2500 exemplaires. Impression Printcorp.
Toute reproduction, même partielle, est soumise à l'autorisation de l'éditeur et de la régie publicitaire. Les annonceurs sont seuls responsables du contenu de leur annonce.

CFE CGC www.cfecgc-santetravail.fr

SOMMAIRE

03
EDITORIAL

05
PRÉPARATION SEMAINE POUR L'EMPLOI
Semaine pour l'emploi des personnes handicapée : Je suis, nous sommes, vous êtes « Activateur de progrès ! »

06
RÉACTIONS ET LECTURE DES ORDONNANCES
Le Bulletin confédéral n°33

Élections Professionnelles : Ce qui change avec le Conseil Social et Économique (CSE)

L'obligation de fusion des IRP vise à protéger les employeurs les moins scrupuleux

Assurance chômage, formation professionnelle, apprentissage : la CFE-CGC mobilisée

Les ordonnances permettent à l'employeur de contourner les documents obligatoires du CHSCT

Ne surtout pas confondre CHSCT et commission « santé, sécurité et conditions de travail » !

Communiqué du comité directeur 25/9/2017 : Réaction confédérale

La santé au travail des salariés et les personnes en situation de handicap
Victimes collatérales de la « liberation » de l'activité

Evolution de la procédure entre la réforme précédente

37
CONTRATTAQUE DE LA CFECGC MODIFICATION DE LA GOUVERNANCE COMME LES ALLEMANDS
Communiqué : la CFE-CGC réclame la codétermination comme gouvernance d'entreprise dans l'esprit de ce qui se fait en Allemagne et dans l'esprit du paritarisme pour les services de santé au travail

Un bel exemple de contournement de la nocivité des ordonnances

43
BULLETIN D'ADHÉSION

44
ANNONCES DE RECRUTEMENT

Anne-Michele Chartier
Présidente Santé Travail CFE-CGC

Prévention ou Prestations...

Le président Macron avait annoncé pendant sa campagne que la prévention était une de ses préoccupations et il proposait une visite de prévention tous les 2 ans chez le généraliste. La délégation CFE-CGC a rencontré, Mme Buzyn, ministre de la Santé, qui s'est dit très sensible aux maladies chroniques et à la prévention. Elle compte « effectuer un virage en mettant en place une prévention en synergie avec tous les acteurs ». Voilà qui devrait nous rassurer, notre rôle en tant que service de santé au travail serait-il reconnu ? Jouons au « mentaliste ». A quoi pense notre président et notre ministre ? E. Macron affiche son désir de satisfaire le patronat, associons le avec ce qui leur fait le plus plaisir, les économies, et cherchons les indices. La prévention au cabinet du généraliste, c'est l'employeur et le salarié qui la payent. Les maladies chroniques et la prévention, un bon thème de médecin généraliste. La mise en place de la prévention avec « tous les acteurs en synergie ». Parmi ces acteurs il y a les complémentaires santé qui n'attendent que cela, entrer dans l'entreprise pour faire de la prévention au travail. Qui finance la mutuelle et la prévoyance ? Les employeurs et les salariés. Les ordonnances Macron sur la pénibilité ? Elles enlèvent les cotisations des employeurs pour la financer. L'intégration du RSI dans l'Assurance maladie, qui va s'occuper des risques au travail alors que les indépendants ne sont pas astreint à cotiser à un service de santé au travail ?

Les services de santé ont la tare d'être financés par les employeurs uniquement. Quelle place dans la prévention vont-ils avoir ? Ce ne sont ni nos directeurs, ni nos présidents de service et encore moins le CISME qui nous défendent. Ils pensent « prestations pour les adhérents », mais oublient qu'une prestation ne peut se concevoir que dans un secteur concurrentiel, « formation pour les adhérents » mais oublient qu'ils ne sont pas organismes de formation.

Le SGMPSST CFE-CGC défend notre spécificité de spécialiste en santé travail. Les SIST sont les seuls à avoir les moyens de faire le lien entre la santé et le travail. Les seuls à prévenir la désinsertion par un travail de terrain. Nous refusons le consumérisme des services de santé qui proposent des « prestations ». Se positionner en prestataire c'est faire entrer les SIST dans les secteurs concurrentiels. C'est perdre le sens de notre métier « prévenir toute altération de la santé des salariés », c'est contrevenir aux principes d'indépendance technique des médecins et des IPRP. Principes que nous avons toujours défendus. N'hésitez à nous informer des dérives « novatrices » de vos services, elles alimentent nos actions.

C'est dans ce contexte, que le bureau du SGMPSST CFE-CGC va proposer un questionnaire sur l'évolution de nos métiers dans les SIST, l'application de la réforme dans les services, le vécu et les aspirations des salariés. Ceci permettra de nous faire mieux entendre auprès de nos tutelles pour mieux nous défendre contre les dérives perverses de nos directions.

Dr Bernard SALENGRO
Président d'honneur Santé au Travail CFE-CGC

L'actualité est très chargée, la priorité va aux ordonnances et à la lecture qu'il faut en faire, c'est pourquoi vous trouverez dans ce numéro les analyses confédérales des ordonnances, vous y trouverez également un article sur un point précis de ces ordonnances, la contestation des inaptitudes ainsi que de tous les écrits du médecin du travail.

Compte tenu de l'importance du sujet et de son volume, vous trouverez les autres sujets dans le prochain numéro (57) avec le rôle de l'infirmier, les échanges avec l'Ordre des médecins, les évolutions démographiques et d'autres informations tout aussi importantes.

La situation de notre position en tant que salarié et en tant que professionnel évolue considérablement et on a besoin d'un syndicat puissant et actif pour limiter les dégâts et faire passer nos idées, cela demande de l'investissement que les membres du bureau n'hésitent pas à donner tous les mois en réunion et toutes les semaines en communiquant mais cela nécessite aussi votre relais et votre soutien !

N'OUBLIEZ PAS DE COTISER PAR VOTRE ADHESION

espace Santé au Travail

Appel à Participation

si vous voulez réagir à un article, contribuer à la revue, proposer des articles, Envoyez un e-mail à l'adresse

bernard.salengro@cfecgc.fr

CFE CGC

Semaine pour l'emploi des personnes handicapée : Je suis, nous sommes, vous êtes « Activateur de progrès ! »

activateur de progrès
#emploiethandicap2017

agefiph
ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

Du 13 au 19 novembre 2017 se déroulera la 21ème Semaine pour l'emploi des personnes handicapées. Une semaine pour sensibiliser sur l'emploi et le handicap pendant laquelle l'Agefiph invite les entreprises et leurs salariés qui agissent concrètement en faveur des personnes handicapées à se déclarer « Activateur de progrès » et à le faire savoir !

L'exception devenue la norme

L'édition 2017 de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées marque les 30 ans de l'obligation d'emploi dans les entreprises privées de vingt salariés et plus. Trois décennies au cours desquelles la situation des personnes handicapées dans l'emploi a profondément évoluée. En 2017, près d'un million de personnes handicapées travaillent en milieu ordinaire et 78 % des entreprises de 20 salariés et plus emploient au moins un collaborateur handicapé. Ce qui hier était l'exception est devenue aujourd'hui la norme.

L'ombre du chômage

Pourtant, au-delà de l'objectivité des chiffres, la société ne perçoit pas toujours concrètement cette évolution positive. Parce que le plus souvent le handicap est invisible ; impossible pour le client d'une banque de réaliser que son conseiller financier était commercial avant son accident de la route.

Les progrès réalisés sont souvent éclipsés par le taux de chômage très élevé des personnes handicapées. Une situation dégradée qui s'explique en grande partie par un contexte économique défavorable associé à une forte progression du nombre de reconnaissances du handicap.

Un message positif

Pour mettre en lumière l'évolution positive de la place des personnes handicapées dans l'emploi, l'Agefiph invite tous ceux qui agissent en faveur de l'emploi des personnes handicapées (les salariés handicapés, leurs collègues, leurs responsables…) à montrer que leur engagement est réel et concret. Concrètement, l'Agefiph propose à tous ceux qui se sentent impliqués part ce sujet de se mettre en avant, de porter et relayer le plus largement possible, du 13 au 19 novembre 2017, le message positif : « Activateur de progrès ! ».

Facteurs de progrès

Le message « Activateur de progrès ! » témoigne que les personnes handicapées, du fait de leurs compétences et de leurs différences contribuent au progrès des entreprises où elles travaillent. Combien de réflexions et de solutions trouvées pour l'aménagement du poste de travail d'un collaborateur handicapé finissent par bénéficier à tout le collectif de travail et parfois même aux clients ou aux sous-traitants ?

Les personnes handicapées sont des facteurs de progrès humain et social pour la société en général car l'acceptation du handicap dans l'entreprise, la prise en compte de la différence, de la fragilité sont autant de portes ouvertes vers plus de solidarité.

Relayez le message !

Les entreprises intéressées pour s'associer à cette initiative et porter le message « Activateur de progrès ! » peuvent s'inscrire sur le site *www.emploiethandicap.fr* et recevoir gratuitement un kit de communication leur permettant de relayer le message en interne auprès de leurs collaborateurs et à l'externe auprès de leurs clients et fournisseurs.

Le Bulletin confédéral n°33

SOMMAIRE

P. 7	EN BREF
P. 7 & 8	L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE !
P. 8 & 9	ENTRETIEN - GILLES LÉCUELLE : *« LA CFE-CGC VA S'ATTELER À LIMITER LES IMPACTS DES ORDONNANCES POUR LES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES »*
P. 9 & 10	L'INFO MILITANTE - POURQUOI LES ORDONNANCES N'AMÉLIORERONT PAS LA SITUATION DE L'EMPLOI EN FRANCE
P. 10	L'INFO MILITANTE - PRODUIRE EN FRANCE : PASSER ENFIN DE LA PAROLE AUX ACTES !
P. 11 À 15	REGARDS EMPLOIS
P. 15	FOCUS - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL EN EUROPE : DES RÉSULTATS TRÈS MITIGÉS
P. 16	PROSPECTIVES - QUELS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR DEMAIN ?
P. 17	TENDANCES
P. 17	BULLES TWITTER

EN BREF

La CFE-CGC Orange interpelle le Premier ministre

Dans une lettre ouverte adressée le 7 septembre à Edouard Philippe, la CFE-CGC Orange et l'Association pour la défense de l'épargne et de l'actionnariat salariés (ADEAS) s'inquiètent de la possibilité d'une cession des 23 % de l'Etat au capital de l'opérateur. « *Orange est un acteur clé de la souveraineté numérique de la France, donc une entreprise pleinement stratégique pour les intérêts français* », rappelle la CFE-CGC Orange.

La CFE-CGC et l'intersyndicale Nokia France mobilisées

Dans un communiqué du 6 septembre, l'intersyndicale du Groupe Nokia France (CFE-CGC, CGT, CFDT, CFTC) réagit à l'annonce de l'équipementier télécoms finlandais de supprimer 597 postes dans l'Hexagone en 2018 et en 2019, « *un nouveau plan social inacceptable dans un groupe qui a distribué, en 2016, 4,4 Mds € à ses actionnaires* ».

Les fonctionnaires appelés à la grève le 10 octobre

Les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA (Autonomes), FO, FSU, Unsa et Solidaires appellent les fonctionnaires à la grève le 10 octobre contre le gel de la valeur du point d'indice, le rétablissement de la journée de carence, la perspective de 120 000 suppressions d'emplois dans la fonction publique et la hausse de la CSG envisagée pour les fonctionnaires.

Les retraités vont battre le pavé le 28 septembre pour défendre leur pouvoir d'achat

À l'initiative de neuf organisations (dont l'UNIR CFE-CGC), les retraités sont appelés à défiler le 28 septembre à Paris et en province pour défendre leur pouvoir d'achat, les services médicaux et sociaux, et protester contre plusieurs mesures gouvernementales dont la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).

Jean-Paul Delevoye nommé haut-commissaire aux retraites

Emmanuel Macron a nommé Jean-Paul Delevoye (ex-président du Conseil économique, social et environnemental) au poste de de haut-commissaire aux retraites. Il est rattaché à Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de mettre en œuvre la future réforme des retraites.

LE CHIFFRE

POUR LA 3E FOIS DE SON HISTOIRE (APRÈS 1900 ET 1924), PARIS ACCUEILLERA LES JEUX OLYMPIQUES D'ÉTÉ EN 2024. EN MARS DERNIER, LA CFE-CGC ET LES AUTRES GRANDES ORGANISATIONS SYNDICALES AVAIENT SIGNÉ UNE CHARTE SOCIALE POUR ACCOMPAGNER LA CANDIDATURE FRANÇAISE.

L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : UNE OCCASION MANQUÉE !

Plus de flexibilité pour les employeurs… moins de sécurité pour les salariés… où est le projet de société ?

La CFE-CGC, organisation syndicale de l'encadrement, dispose au sein de l'entreprise de tous les relais pour se faire une idée juste des bons et des mauvais impacts générés par les ordonnances en matière d'emploi. Hélas, force est de constater que les mesures prises ne vont pas dans le bon sens.

➞ Mesures de dérégulation et de dumping social, précarité accrue… Passée en force, la réforme gouvernementale sur le Code du travail ne fait que servir la flexibilité de l'entreprise aux dépens du salarié.

Les ordonnances valorisent le capital financier mais affaiblissent le capital humain.

➞ Alors que le social et l'économie sont les deux faces d'une même pièce et que les salariés sont la première richesse de l'entreprise, où sont les éléments de sécurisation pour les salariés et de dynamisation des entreprises ?

Les ordonnances ne facilitent pas l'entrée sur le marché du travail mais elles en facilitent la sortie !

➞ Le projet de départ - favoriser l'emploi et le dialogue social - a fait long feu.

Fidèle à sa culture et à l'engagement de ses militants, la CFE-CGC, dont les propositions n'ont pas été entendues, va désormais s'atteler à limiter sur le terrain les impacts néfastes des ordonnances pour les salariés.

Assurance chômage, formation professionnelle, retraites : la CFE-CGC se tient prête

➞ Ces prochaines semaines et prochains mois, le gouvernement va engager d'autres réformes sur des dossiers qui sont au cœur de notre modèle social : l'assurance chômage, la formation professionnelle et les régimes de retraite.

➞ La volonté de la CFE-CGC de participer à un dialogue social qui anticipe et accompagne toute réforme n'a jamais faibli. Nous saurons, comme toujours, répondre présents à toute sollicitation pour travailler à construire et mettre en œuvre les réformes dont notre pays a besoin. Dans l'intérêt des salariés et en faveur d'un vrai projet de société.

RÉACTIONS ET LECTURE DES ORDONNANCES

RÉMUNÉRATION

CE QU'ELLE VONT FAIRE
La convention collective de branche n'est plus une obligation pour les annexes de rémunération (13e mois, primes et indemnités de licenciement). L'entreprise pourra prévoir moins (ou rien !) en négociant avec un simple salarié, notamment dans les petites entreprises.

NOTRE SOLUTION
Préserver tout ce qui touche à la rémunération afin de garantir le pouvoir d'achat des salariés et éviter une concurrence des entreprises basée sur les salaires.

INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

CE QU'ELLE VONT FAIRE
Le coût du licenciement d'un salarié est fixé au préalable. C'est une limitation du rôle de la justice et de la protection des salariés.

NOTRE SOLUTION
Maintenir le principe de la proportionnalité entre les faits commis et la sanction. Et renforcer les moyens de la conciliation prud'homale.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

CE QU'ELLE VONT FAIRE
Faciliter le licenciement individuel sous prétexte que des difficultés à se séparer des salariés empêchent les embauches.

NOTRE SOLUTION
Investir pour accompagner les TPE et les PME dans leurs démarches administratives et sécuriser les procédures liées au contrat de travail.

LICENCIEMENT COLLECTIF

CE QU'ELLE VONT FAIRE
Autoriser les licenciements économiques en France pour les entreprises dont la santé financière est florissante à l'international.

NOTRE SOLUTION
Conserver la législation en place pour sauvegarder l'emploi.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

CE QU'ELLE VONT FAIRE
Fusionner toutes les instances représentatives du personnel de manière contrainte pour toutes les entreprises, même celles revendiquant un dialogue social très performant !

NOTRE SOLUTION
Laisser la liberté aux partenaires sociaux, dans les entreprises, de maintenir ou de faire évoluer la représentation du personnel.

Le tract Réforme du Code du travail

ENTRETIEN

« LA CFE-CGC VA S'ATTELER À LIMITER LES IMPACTS DES ORDONNANCES POUR LES SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES »

Gilles Lécuelle fait le point sur les conséquences de la réforme du Code du travail. Tout en rappelant les positions critiques de la CFE-CGC, le secrétaire national confédéral explique combien la CFE-CGC, avec l'appui de ses sections syndicales, va plus que jamais accompagner les salariés dans les entreprises.

Après la présentation des ordonnances et en attendant la publication officielle des décrets, comment la CFE-CGC appréhende-t-elle la suite ?

Nous entrons dans la phase d'application d'une réforme gouvernementale passée en force. Les décrets officiels vont venir préciser quelques mesures, en particulier la question des modalités et des moyens alloués dans le cadre de la fusion des instances représentatives du personnel. D'ores et déjà, la CFE-CGC va s'atteler à déminer tous les pièges sur le terrain afin de limiter les impacts négatifs des ordonnances dans les entreprises pour les salariés, pour nos adhérents et pour nos militants.

« Le volet rémunération est le plus dangereux pour les salariés »

Quels sont les principaux risques pour les salariés ?

Le volet rémunération est le plus dangereux puisque ce sont désormais les entreprises qui pourront négocier le 13e mois et les primes d'ancienneté, sans que la branche puisse apporter la moindre régulation. La possibilité donnée aux entreprises de baisser les rémunérations va pénaliser les salariés tout au long de leur carrière. Le plafonnement des dommages et intérêts versés aux prud'hommes en cas de licenciement abusif est également préjudiciable mais cela ne concerne que très peu de salariés. Nous sommes en revanche très inquiets concernant les nouvelles dispositions facilitant les licenciements économiques. C'est catastrophique. Et ce n'est pas le fait de remonter de 25 % les indemnités de licenciement qui vient compenser les conséquences désastreuses pour un salarié de la perte de son emploi.

Que vous inspire le nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective ?

Les employeurs vont pouvoir, sans raison économique, mettre en place des plans de départs volontaires. Soyons clairs : ce sont des pré-retraites et des plans sociaux déguisés qui vont largement impacter les seniors.

Vis-vis-de ses militants, comment la CFE-CGC se prépare-t-elle à la fusion des instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) en une instance unique : le comité social et économique ?

Cette fusion imposée des IRP est une transgression qui jette la suspicion sur l'ensemble de la réforme gouvernementale. La CFE-CGC exige que les moyens alloués à la nouvelle instance soient renforcés. C'est un minimum : il serait en effet paradoxal d'affirmer vouloir renforcer le dialogue social dans les entreprises tout en diminuant les moyens de l'exercer dans de bonnes conditions ! Les « super héros » qui seront élus ne pourront pas tout faire. Il faut absolument mutualiser les moyens au niveau de la section syndicale pour répondre au mieux aux problématiques spécifiques des salariés. Une des principales missions des élus et militants, c'est en effet de capter les signaux faibles du terrain et de les traiter avant qu'ils ne s'amplifient. Pour cela, il faut avoir les moyens d'y aller. En l'état, le risque est grand d'une détérioration du climat social dans l'entreprise.

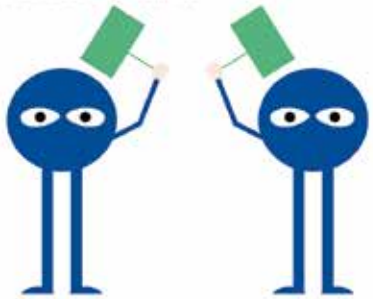
« Un risque de détérioration du climat social dans l'entreprise »

Le gouvernement présente cette réforme comme faite en premier lieu pour les TPE et les PME.

Les ordonnances reprenant toutes les vieilles lunes du Medef, il est difficile d'affirmer que cette nouvelle loi travail est faite pour les TPE et les PME ! Au contraire, toutes les mesures - licenciement facilité, prise en compte du périmètre national pour les difficultés économiques, fusion des IRP imposée pour les entreprises de plus de 300 salariés (c'était déjà le cas en-dessous de ce seuil par la loi Rebsamen) - concourent à aider les multinationales et les grands groupes financiers à faire encore plus de cash pour distribuer toujours plus de dividendes aux actionnaires.

Dans quelle mesure les branches professionnelles sont-elles affaiblies ?

C'est un mensonge que de prétendre que les ordonnances renforcent la branche. Celle-ci n'a eu de cesse d'être affaiblie depuis 2004 jusqu'à la loi El Khomri l'an passé avec l'inversion de la hiérarchie des normes. Les ordonnances enfoncent le clou puisque seule subsiste une liste réduite de 11 thèmes (minima salariaux, classification des métiers, durée du travail, CDD...) qui demeurent du ressort de la branche professionnelle. Dans tous les autres domaines (primes, conditions de sécurité...), les entreprises négocieront ce qu'elles veulent, y compris dans un sens défavorable aux salariés.



Seules les dispositions sur le télétravail et celles visant à mieux reconnaître les parcours syndicaux (rapport Simonpoli) semblent faire office d'avancées, désormais à concrétiser...

Le droit au télétravail pour les salariés qui peuvent y prétendre est une bonne chose tout comme la prise en compte, désormais, des accidents de travail dans le cadre du télétravail. La nécessaire valorisation de la mission syndicale et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont des sujets capitaux que la CFE-CGC défend depuis des années pour favoriser le syndicalisme du 21e siècle. Il faut permettre au personnel de l'encadrement de remplir sa mission syndicale dans l'entreprise tout en conciliant sa carrière professionnelle. Notamment en adaptant la charge de travail en fonction des prérogatives syndicales et en valorisant l'expérience syndicale acquise avec les mandats.

« Valoriser la mission syndicale et lutter contre les discriminations syndicales en entreprise »

Comment jugez-vous la méthode gouvernementale de concertation, qui pourrait être reconduite pour les prochains grands dossiers au menu de l'agenda social (réformes de l'assurance chômage et de la formation professionnelle) ?

Ces concertations bilatérales sont dangereuses à partir du moment où le gouvernement n'a pas joué le jeu, passant en force et faisant fi des discussions. Les lignes étaient tracées d'avance, alors que la CFE-CGC a joué le jeu en faisant valoir ses propositions, sans qu'aucun texte ne soit jamais remis pendant les réunions. La diversité des analyses des partenaires sociaux lors d'une négociation enrichit le débat, fait évoluer les points de vue, facilite la recherche d'une solution consensuelle. La méthode des bilatérales a conduit les quatre premières organisations syndicales à donner un avis défavorable dans les instances officielles consultées. Est-ce cela le renforcement du dialogue social, objet affiché de ces ordonnances ?

Propos recueillis par Mathieu Bahuet

L'INFO MILITANTE

POURQUOI LES ORDONNANCES SUR LE CODE DU TRAVAIL N'AMÉLIORERONT PAS LA SITUATION DE L'EMPLOI EN FRANCE

Secrétaire national CFE-CGC, Gérard Mardiné analyse les ordonnances sur le Code du travail sous l'angle économique, faisant valoir combien la réforme gouvernementale risque, contrairement à l'objectif initial affiché, de dégrader un peu plus la situation de l'emploi.

Alors que l'objectif affiché par le gouvernement est d'améliorer significativement la situation de l'emploi en s'attaquant au chômage de masse, l'analyse du fonctionnement actuel de notre tissu économique montre que les ordonnances auront probablement un effet inverse et qu'il faut s'attendre à une dégradation de l'emploi.

Le fonctionnement de notre économie est en effet fortement déterminé par le comportement des grands groupes qui sont au sommet de la « chaine économique », et influent fortement sur le tissu des entreprises sous-traitantes de taille inférieure.

L'omniprésence des fonds d'investissement actionnaires propriétaires

Les grands groupes français, comme beaucoup de grandes groupes internationaux, sont gérés avec l'objectif de maximiser le retour vers leurs actionnaires. Le bénéfice global de 75 Mds€ réalisé par les sociétés du CAC40 en 2016 (record depuis 2010) et le retour vers les actionnaires en hausse à 56 Mds€ (46 Mds de dividendes et 10 Mds de rachats d'actions), en témoignent. L'évolution de leur actionnariat en est la cause principale : le CAC40 est détenu à presque 60 % par des fonds d'investissement étrangers, essentiellement anglo-saxons. Ils se positionnent en actionnaires « propriétaires » des entreprises et demandent une rémunération élevée des actionnaires. De nombreux dirigeants de grands groupes y consentent, alors même que ce n'est pas dans l'intérêt social de leur entreprise, en échange de la bienveillance de ces « grands actionnaires » vis-à-vis d'une rémunération généreuse, mettant à mal la cohésion du corps social et l'efficacité collective.

Cette stratégie de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires les conduit à réduire drastiquement leurs coûts, avec des conséquences pénalisantes pour l'emploi en France. Conséquences que les ordonnances vont amplifier...

Le recours croissant à l'activité dans des pays à bas coûts de main d'œuvre, en y implantant des usines ou en y augmentant le niveau de sous-traitance, vient réduire l'activité des établissements français, comme le démontre la baisse continue des effectifs de l'industrie et de nombreux secteurs des services, bien supérieure à l'effet des gains de productivité.

Pression économique et recul social

Les dispositions des ordonnances visant à faciliter les licenciements pour motif économique, notamment en réduisant le périmètre d'appréciation des difficultés économiques au niveau national, vont accélérer ce transfert d'activité et réduire l'emploi en France. Peu de secteurs sont en effet capables d'afficher des coûts comparables à ceux des pays low-cost, d'autant plus que la pression exercée sur nos PME les prive de la capacité d'investissement suffisante pour améliorer leur productivité.

Cette pratique est une des principales causes de la dégradation de notre déficit commercial (48 Mds€ en 2016 et plus de 34 Mds€ au 1er semestre 2017 !) et génère, dans des secteurs high-tech, une fuite de savoir-faire pénalisante pour l'emploi à long terme. C'est ainsi que l'excédent commercial du secteur aéronautique, premier contributeur au commerce extérieur français et domaine d'excellence de notre industrie, diminue en dépit d'une conjoncture sectorielle favorable.

La forte pression économique sur les sociétés sous-traitantes françaises les amène à réduire en cascade leurs coûts pour tenter de résister à la concurrence low-cost. La prééminence donnée par les ordonnances aux accords d'entreprise sur les accords de branche pour la négociation d'éléments de rémunération (ex : le 13ème mois) et la généralisation des contrats CDI de chantier va être exploitée par ces entreprises pour baisser leur masse salariale. Les salariés concernés vivront un recul social.

La vassalisation de l'économie française

Le risque est donc avéré d'amplifier le rythme de perte d'emplois et de générer une baisse de rémunération pour d'autres emplois, y compris dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Aucune régulation n'existe, a fortiori, dans les ordonnances, alors même que la loi d'habilitation traitait pourtant de l'amélioration des conditions de représentation des salariés dans les conseils d'administration pour éviter que le niveau supplémentaire de flexibilité et de dérégulation qu'elles introduisent ne serve qu'à alimenter cette stratégie de maximisation des profits au bénéfice des actionnaires des grandes entreprises.

L'axiome *« les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain »*, souvent cité pour justifier la nécessité de bénéfices toujours en augmentation, s'avère aujourd'hui complètement démenti par les faits. Le risque est grand que notre économie devienne encore plus dépendante des grands investisseurs. Les 35 Mds€ versés annuellement à des fonds étrangers par les sociétés du CAC40 sortent de notre circuit économique. L'économie française est vassalisée, versant une rente annuelle nette de plus de 25 Mds€ et augmentant sa dépendance en devant emprunter des devises du fait de son déficit commercial croissant. Y remédier doit être érigé en priorité numéro un.

Améliorer la gouvernance d'entreprise, une nécessité

Des solutions existent pourtant pour traiter les causes réelles de la faiblesse de notre économie et lutter contre les mécanismes qui pénalisent l'emploi. Il est indispensable de reprendre pied dans le capital de nos grandes entreprises, avec l'objectif d'une performance équilibrée et durable via des fonds d'investissement français issus d'un actionnariat salarié mutualisé et l'ajout d'un compartiment de retraite complémentaire par placement économique. La gouvernance des entreprises doit aussi évoluer pour défendre l'intérêt équilibré de toutes les parties prenantes, en définissant ce qu'est l'intérêt social des sociétés et en augmentant la représentation des salariés dans les organes de gouvernance.

Contacts
Gérard Mardiné
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement durable,
RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

PRODUIRE EN FRANCE : PASSER ENFIN DE LA PAROLE AUX ACTES !

Consacrées à la défense des produits, des emplois et des savoir-faire hexagonaux, les Assises du produire en France se sont tenues les 14 et 15 septembre dernier à Reims. La CFE-CGC en a profité pour faire valoir ses diagnostics et ses propositions.

A l'occasion de la troisième édition des Assises du produire en France qui ont rassemblé pendant deux jours plus 600 dirigeants, créateurs d'entreprises, experts et syndicalistes, la CFE-CGC a réaffirmé sa conviction que la France dispose des atouts nécessaires pour mettre fin à la perte de vitesse de notre industrie. *« Encore faut-il que le gouvernement ait la volonté de les catalyser au service de notre économie et de l'amélioration de l'emploi »*, fait savoir le syndicat de l'encadrement.

La CFE-CGC rappelle que *« les compétences et le savoir-faire de nos ingénieurs, techniciens et ouvriers sont largement reconnus et leur productivité individuelle est parmi les meilleures du monde »*. Pourtant, le solde extérieur de notre industrie se dégrade d'année en année (il s'est encore aggravé de 3 milliards d'euros au 1er semestre 2017 !) et l'emploi industriel, pourtant pourvoyeur de métiers qualifiés, connaît une baisse inexorable.

Manque d'investissement et pression sur les sous-traitants

La financiarisation des grandes entreprises industrielles françaises est la première cause de ce recul. *« Leurs dirigeants privilégient trop souvent une stratégie de rémunération élevée de leurs actionnaires devenus majoritairement des fonds d'investissement étrangers »*, déplore la CFE-CGC. Il en résulte un manque d'investissement pénalisant la compétitivité de nombreux sites industriels français et une pression forte sur le tissu des sous-traitants conduisant à des délocalisations excessives.

La CFE-CGC redoute la dépendance économique excessive que cela génère.

Actionnariat salarié, gouvernance d'entreprise, cotisation sociale sur la consommation : des solutions existent !

Des solutions existent pour traiter les causes réelles de la faiblesse de notre économie, et particulièrement de l'industrie. La CFE-CGC formule notamment quatre propositions.

- Reprendre pied dans le capital de nos grandes entreprises, avec l'objectif d'une performance équilibrée et durable, via des fonds d'investissement français issus d'un actionnariat salarié mutualisé.
- Améliorer la gouvernance des entreprises, en définissant l'intérêt social des sociétés comme l'intérêt équilibré des parties prenantes et en augmentant la représentation des salariés dans les organes de gouvernance.
- Transférer les cotisations sociales employeur à vocation universelle (maladie et famille) sur l'assiette consommation (cotisation sociale sur la consommation).
- Renforcer et rendre plus prescriptives les dispositions de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

« La renaissance de l'industrie française et la création d'emplois qui en résultera passe aussi par la prise de conscience de nos concitoyens visant à consommer davantage français afin de retrouver un commerce extérieur équilibré », souligne la CFE-CGC.

REGARDS EMPLOIS

TÉLÉTRAVAIL : VERS DAVANTAGE DE SOUPLESSE

**Le télétravail ne laisse personne indifférent.
Mode d'organisation alternatif du travail dont nombre de salariés souhaiteraient bénéficier, il a alimenté les débats entre partenaires sociaux au 1er semestre 2017.
Cette concertation a abouti à l'élaboration d'un rapport conjoint qui a nourri les réflexions du gouvernement qui a, dans le cadre des ordonnances sur la réforme du Code du travail, procédé à quelques modifications du régime. Plusieurs revendications de la CFE-CGC ont été entendues.**

Des avancées à saluer...

La CFE-CGC salue d'abord la suppression de la condition de régularité du télétravail, qui permet ainsi d'intégrer dans la définition légale du télétravail le cas du télétravail occasionnel, et d'y recourir de manière plus souple.

Nous approuvons la place donnée à la négociation collective. L'ordonnance prévoit en effet qu'en principe, les modalités de mise en œuvre du télétravail font l'objet d'une négociation collective. La réunion des différents acteurs, représentants des salariés et de l'entreprise, doit ainsi permettre une meilleure prévention des risques et problématiques du télétravail.

En outre, l'obligation pesant sur l'employeur de motiver le refus d'accorder au salarié le bénéfice du télétravail relevait selon nous, au-delà des seules considérations juridiques, du bon sens. L'ordonnance la consacre et cela est bienvenu.

Enfin, nous nous félicitons de la consécration légale de la présomption d'accident de travail durant les plages horaires du télétravail. Car si les accidents de travail sont rares lorsque le télétravail est effectué au domicile, le développement de tiers-lieux serait susceptible d'exposer davantage les télétravailleurs au risque d'accident.

... mais aussi des points de vigilance

Il n'en demeure pas moins que la CFE-CGC n'est pas entièrement satisfaite par le nouveau régime juridique proposé, et cela pour trois raisons.

1- La CFE-CGC regrette que le télétravail ne soit pas devenu un droit pour les salariés (comme le droit à la déconnexion). Cela aurait d'ailleurs davantage incité des entreprises à négocier sur ce mode d'organisation alternatif. En effet, si la définition des modalités de mise en œuvre se fait par la voie conventionnelle ou, à défaut d'accord, par une charte après information et consultation du comité social et économique, sur le même schéma que le droit à la déconnexion, la différence avec ce dernier est que la mise en place du télétravail dépend aussi de l'accord de l'employeur. Que ce soit dans le cadre de la négociation d'un accord ou dans celui de l'élaboration d'une charte.

Tout au plus, il est reconnu au salarié éligible au télétravail, en vertu de l'accord signé ou de la charte, le droit de demander à l'employeur d'en bénéficier. Mais l'article 24 de l'ordonnance conditionne ce « *droit de demander le télétravail* » à l'existence de contraintes personnelles et n'empêche aucunement l'employeur de refuser...

Les motifs pour lesquels l'employeur pourrait refuser le télétravail devraient en outre être définis dans l'accord ou la charte. La CFE-CGC demande à ce que la loi évolue dans ce sens.

Enfin, la CFE-CGC s'étonne de l'absence de sanctions dans le cas où aucune charte (et donc aucun accord collectif) n'aurait été élaborée par l'employeur, alors même que le recours au télétravail (informel en l'occurrence) serait autorisé dans l'entreprise.

2- La CFE-CGC souhaiterait que l'accord collectif sur le télétravail aborde impérativement la question de la régulation de la charge de travail. Pour l'heure, l'ordonnance laisse en effet le choix d'aborder ou non ce sujet.

3- La CFE-CGC s'oppose fermement à la suppression de la disposition du Code du travail selon laquelle l'employeur était tenu, à l'égard du salarié, « *de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci* ».

Afin d'assurer une exécution de bonne foi du contrat de travail, il revient à l'employeur de fournir aux salariés tous les moyens matériels et dématérialisés. Rappelons également qu'en vertu de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005 sur le télétravail, l'employeur « *fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail* », que « *si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien* » et « *prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.* »

Organisation du travail et temps de vie : la CFE-CGC reste mobilisée

En conclusion, si le télétravail devrait progresser, son développement n'est pas complètement à la hauteur des espérances des salariés représentés par la CFE-CGC.

Notre organisation continuera d'œuvrer sur toutes ces problématiques d'organisation du travail, de qualité du travail et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LE RENDEZ-VOUS MANQUÉ DES ORDONNANCES MACRON !

Le 31 août dernier, le gouvernement a dévoilé les projets d'ordonnance réformant le Code du travail. La CFE-CGC déplore que celles-ci ne comportent que relativement peu de dispositions sur la question de l'égalité professionnelle.
Le gouvernement martèle que ces ordonnances ont pour objectif de réformer, de simplifier notre marché du travail, de casser les inégalités, de donner plus de souplesse aux entreprises et plus de protection aux salariés. Mais elles oublient la dimension de l'égalité femmes-hommes.

Pas d'amélioration sensible

La CFE-CGC ne note aucune amélioration particulière sur le thème de l'égalité professionnelle.

- Rien pour forcer certaines entreprises récalcitrantes à mieux respecter l'égalité, notamment salariale, entre les femmes et les hommes.
- Pas de mesures incitatives pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale, ou favoriser l'accès des femmes aux postes de direction.

Des inégalités durables

La CFE-CGC estime que le texte installe durablement ces inégalités entre les hommes et les femmes.

- **L'ordonnance n° 1 (renforcement de la négociation collective)** prévoit la possibilité d'organiser un referendum dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Or dans de nombreux secteurs professionnels dans lesquels les femmes sont minoritaires, on imagine sans mal que la volonté de la majorité exprimée par referendum puisse se faire au détriment des minorités, et donc de l'égalité femmes-hommes (et ce d'autant plus pour les femmes cadres !).

- **L'ordonnance n° 2 (nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise)** ouvre la possibilité d'adapter, par accord d'entreprise, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE). La liste et le contenu des informations nécessaires pour ces consultations peuvent également être fixés par accord d'entreprise.

Cette faculté d'adaptation fragilise considérablement la portée des obligations légales de consultation. À l'heure où les femmes sont moins payées que les hommes, l'information et la consultation des représentants du personnel sur ce sujet constitue un vecteur primordial pour assurer une transparence sur les pratiques salariales dans l'entreprise et pour faire bouger les lignes.

Cette ordonnance n° 2 ouvre également la possibilité de modifier, par accord d'entreprise, l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES). Cette disposition permet de moduler à souhait le contenu de la BDES, qui devient alors une BDES « à la carte », qui sera nécessairement différente d'une entreprise à l'autre.

Si la CFE-CGC se félicite que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise reste toujours un thème obligatoire de la BDES, il n'en reste pas moins que les informations s'y rattachant pourront être amoindries. Cela ne manquera pas d'avoir un impact sur la négociation collective en matière d'égalité professionnelle. Au niveau de la branche ou de l'entreprise, la négociation collective est un outil indispensable pour faire bouger les lignes. Elle permet de déterminer les objectifs en matière d'égalité professionnelle, et de définir les moyens pour les atteindre ainsi que les modalités de suivi.

D'autres dispositions de l'ordonnance n° 2 marquent également un recul très net de la prise en compte de l'égalité professionnelle. En effet, l'obligation de mettre en place une commission de l'égalité professionnelle devient supplétive au sein du comité sociale et économique, alors que sa mise en place était auparavant obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Vers une représentation plus équilibrée aux élections professionnelles

Il convient de saluer l'évolution des règles applicables en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidats aux élections professionnelles.

Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire dans certains cas à interdire la présentation d'une candidature féminine si les femmes étaient peu nombreuses dans un collège, et inversement pour les hommes lorsqu'ils étaient très minoritaires.

L'ordonnance remédie à cette difficulté. Désormais, lorsque l'application des règles mathématiques posées par le Code du travail a pour effet d'exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, il est prévu que les listes de candidats puissent quand même comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'aurait pas été représenté.

Toutefois, la question se pose de savoir si les règles de représentation équilibrée s'appliquent également au Conseil d'entreprise…
Autre incertitude : l'égalité professionnelle constitue-t-elle un thème obligatoirement soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise, au même titre que la formation ?

- **À la lecture de l'ordonnance n° 3**, il apparaît que les femmes, majoritaires dans les emplois à temps partiel et très nombreuses dans les petites et moyennes entreprises, occupant souvent des emplois moins bien rémunérés et plus précaires, vont encore être défavorablement impactées par les mesures.

La CFE-CGC regrette que le télétravail ne soit pas devenu un droit pour les salariés, ce qui aurait pu être une réponse pertinente en vue d'une conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Temps partiel : un gros point noir

La CFE-CGC regrette aussi qu'aucune disposition n'ait été adoptée sur le travail à temps partiel qui concerne surtout les femmes puisque :

- 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes ;
- 31 % des femmes salariées sont à temps partiel (contre 7 % des hommes).
- plus de 45 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants travaillent à temps partiel. (Sources : DARES, 2013).

C'est, pour les femmes, un des facteurs clé d'inégalités salariales, de retard d'évolution de carrière et de différence quant au niveau de retraites. Rien dans les ordonnances ne vient compenser ou corriger cette réalité le plus souvent subie.

Sur le volet de l'égalité professionnelle, ces ordonnances sont donc une occasion ratée d'inclure un volet positif pour les femmes salariées. La CFE-CGC le regrette.

Dans leur ensemble, les ordonnances vont accentuer la concurrence sociale entre entreprises au détriment des salariés.

ORDONNANCES : QUELLES CONSÉQUENCES DIRECTES POUR LE SALARIÉ ET SON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Une des cinq ordonnances a pour objectif la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Elle vient notamment définir de nouvelles règles de rupture du CDI mais également modifier les règles régissant les CDD et les CDI de chantier.

La rupture du contrat de travail

Un modèle type de lettre de licenciement

Afin de simplifier la vie des entreprises et notamment des TPE/PME, le projet d'ordonnance prévoit la création par décret de modèles types de lettre de licenciement (type fiche Cerfa).

Ces modèles concerneraient les licenciements pour motifs personnels et économiques et rappelleraient les droits et obligations des employeurs et du salarié lors de la rupture.

La motivation du licenciement après la notification du licenciement

Les nouvelles règles ne changent rien quant à la notification du licenciement. L'employeur doit toujours le notifier au salarié. La lettre de licenciement envoyée au salarié devra toujours comporter les motifs personnels ou économiques.

Mais dorénavant, l'employeur pourra préciser ou compléter les motifs de licenciement après sa notification. Ces précisions pourront être apportées à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié. Du fait de cette nouvelle règle, les limites du litige ne seraient plus fixées par la seule lettre de licenciement mais par la lettre et les précisions ultérieures apportées par l'employeur.

La CFE-CGC rappelle qu'elle n'a jamais soutenu un quelconque projet qui permettrait à l'employeur de minorer les conséquences de la violation de la loi.

Même au nom de l'emploi (la CFE-CGC, avec les autres organisations syndicales, a défendu cette vision lors des contentieux sur le contrat nouvelle embauche et sur le contrat première embauche) !

La motivation du licenciement n'est pas une question de forme. C'est une formalité de fond. La loyauté exigée dans la relation de travail nécessite que le salarié sache les raisons exactes qui conduisent à la rupture de son contrat de travail.

L'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté

L'ordonnance ouvre la possibilité de bénéficier des indemnités de licenciement dès 8 mois d'ancienneté.

Revalorisation de l'indemnité légale de licenciement en fonction de l'ancienneté

Le gouvernement a annoncé sa volonté de revaloriser l'indemnité légale de licenciement. Un projet de décret allant dans ce sens a été soumis pour avis. Mais contrairement à ce qui avait été annoncé, l'augmentation de 25 % de l'indemnité légale ne concerne que les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté. Le projet de décret, prévoit que l'indemnité légale de licenciement serait désormais égale à ¼ de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans et 1/3 au-delà.

Ces nouveaux montants seront applicables aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication.

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		Taux de revalorisation	Augmentation (en mois de salaire)
	Indemnité légale actuelle	Nouveau montant		
	1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10		
1	0,2	0,25	25 %	0,05
2	0,4	0,5	25 %	0,1
3	0,6	0,75	25 %	0,15
4	0,8	1	25 %	0,2
5	1	1,25	25 %	0,25
6	1,2	1,5	25 %	0,3
7	1,4	1,75	25 %	0,35
8	1,6	2	25 %	0,4
9	1,8	2,25	25 %	0,45
10	2	2,5	25 %	0,5
11	2,33	2,83	21,4 %	0,5
12	2,67	3,17	18,8 %	0,5
13	3	3,50	16,7 %	0,5
14	3,33	3,83	15 %	0,5
15	3,67	4,17	13,6 %	0,5
16	4	4,50	12,5 %	0,5
17	4,33	4,83	11,5 %	0,5
18	4,67	5,17	10,7 %	0,5
19	5	5,50	10 %	0,5

Ancienneté	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)		Taux de revalorisation	Augmentation (en mois de salaire)
	Indemnité légale actuelle	Nouveau montant		
	1/5 + 2/15 (au-delà de 10 ans)	1/4 pour les années <=10 et 1/3 pour les années >10		
20	5,33	5,83	9,4 %	0,5
21	5,67	6,17	8,8 %	0,5
22	6	6,50	8,3 %	0,5
23	6,33	6,83	7,9 %	0,5
24	6,67	7,17	7,5 %	0,5
25	7	7,5	7,1 %	0,5
26	7,33	7,83	6,8 %	0,5
27	7,67	8,17	6,5 %	0,5
28	8	8,5	6,3 %	0,5
29	8,33	8,83	6	0,5
30	8,67	9,17	5,8 %	0,5
31	9	9,50	5,6 %	0,5
32	9,33	9,83	5,4 %	0,5
33	9,67	10,17	5,2 %	0,5
34	10	10,50	5 %	0,5
35	10,33	10,83	4,8 %	0,5
36	10,67	11,17	4,7 %	0,5
37	11	11,50	4,5 %	0,5
38	11,33	11,83	4,4 %	0,5

Le délai de contestation du licenciement écourté

L'ordonnance aligne sur la durée la plus courte (un an) le délai de contestation de la rupture du contrat de travail. En 2013, cette revendication avait déjà été avancée par le patronat. Les arguments du front syndical avaient permis que cette revendication n'aboutisse pas. La CFE-CGC ne voit toujours pas en quoi la réduction de ce délai de contestation favoriserait la création d'emploi… Notre organisation, en signant l'ANI de 2013, a déjà fait des concessions importantes en acceptant des réductions de délai de prescription, notamment en matière salariale, et nous attendons la mesure positive des effets sur l'emploi.

L'encadrement des réparations en cas non-respect des règles du licenciement

➡ En cas d'insuffisance de motifs

- Si le salarié ne demande pas à l'employeur de préciser ou compléter les motifs énoncés dans la lettre de licenciement, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse. L'insuffisance de motivation ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder 1 mois de salaire.

Cette ordonnance revient donc sur les règles actuelles qui considèrent comme sans cause réelle et sérieuse un licenciement insuffisamment justifié.

En cas d'absence de cause réelle et sérieuse reconnue par les juges, les règles ne changent pas : les juges déclarent le licenciement abusif, ce qui donne droit à des indemnités. Cependant, l'ordonnance impose aux juges d'appliquer le barème des indemnités de licenciement.

- Si le salarié a demandé un complément de motivation, l'insuffisance des motivations reconnue par les juges continuerait à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

➡ En cas d'irrégularités de formes

L'ordonnance encadre les réparations dans le cas d'irrégularités de formes au cours de la procédure de licenciement. Ces irrégularités donneraient droit à une indemnité qui ne pourra être supérieure à 1 mois de salaire.

L'ordonnance liste notamment l'absence d'observation des obligations relatives à la convocation à l'entretien préalable et au déroulement de celui-ci, mais aussi l'absence d'observation de la « *procédure conventionnelle de consultation préalable au licenciement* ».

La sécurisation de la rupture envisagée est importante car la jurisprudence actuelle considère que ces irrégularités de procédure sont susceptibles de faire perdre au licenciement sa cause réelle et sérieuse.

La nullité du licenciement en cas de pluralité de motifs n'est plus systématique

L'ordonnance prévoit que si un salarié est licencié pour plusieurs motifs dont l'un viole un droit ou une liberté fondamentale, le juge pourra examiner les autres motifs du licenciement pour atténuer l'indemnisation accordée.

Cette disposition s'oppose à une jurisprudence établie selon laquelle le caractère illicite du licenciement prononcé, même en partie, en violation d'une liberté fondamentale, entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait « *lieu d'examiner les autres griefs invoqués par l'employeur pour vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement* » (Cass. soc., 3 février 2016).

Entrée en application de ces mesures

Seront applicables aux licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance les dispositions concernant :

- la notification du licenciement ;
- l'encadrement des réparations en cas non-respect des règles du licenciement ;
- la nullité du licenciement en cas de pluralité de motifs ;
- l'indemnité de licenciement dès 8 mois d'ancienneté ;
- le plafonnement des indemnités prud'homales.

Concernant le délai de contestation du licenciement, ces dispositions seront applicables aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de l'ordonnance. Lorsqu'une instance a été introduite avant la promulgation, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation.

L'encadrement du CDD et du travail temporaire

Aujourd'hui, sont fixées par la loi avec impossibilité d'y déroger :

- la durée totale du CDD ou du contrat de mission ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles ;
- le délai de carence applicable en cas de succession de contrats sur un même poste ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence n'est pas applicable.

Le projet d'ordonnance prévoit qu'une convention ou un accord conclu au niveau de la branche pourra fixer la durée totale du CDD, le nombre maximal de renouvellement et le délai de carence afin d'adapter la réglementation à la spécificité de chaque secteur d'activité. A défaut, les dispositions légales s'appliqueraient. Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient aux contrats conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance.

Pour la CFE-CGC, les recours aux CDD, à l'intérim et à toutes formes d'emploi précaire doivent être strictement encadrés et contrôlés. Avec cette réforme, nous risquons d'assister à un élargissement considérable des cas de recours au CDD et aux contrats précaires. Donc à un risque d'augmentation de la précarité des salariés. La précarité engendrée par le CDD constitue un coût pour la société et notamment l'assurance chômage. Cet élargissement éventuel des cas de recours ne peut donc se faire sans régler la question du coût des CDD et contrats précaires pour l'Unédic.

Lors des deux dernières négociations assurance chômage, la CFE-CGC a ainsi proposé de mettre en place un système qui consiste à faire supporter à chaque employeur les coûts qu'il engendre pour le régime au-delà d'un seuil de mutualisation.

Le CDI de chantier

Actuellement, le CDI de chantier n'est pas encadré par la loi. On peut y recourir dans tous les secteurs où sont habituellement organisés des « *chantiers* ». Certaines branches ont déjà encadré ce type de contrats (bâtiment, bureaux d'études). La loi n'encadre que le «licenciement pour fin de chantier». L'article L1236-8 du Code du travail dispose en effet que *« le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du chapitre III relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail »*.

Selon le projet d'ordonnance, le recours au CDI de chantier sera possible, outre les secteurs où son usage est habituel, dans les entreprises couvertes par un accord de branche définissant les raisons d'y recourir. Cet accord devra fixer plusieurs critères :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités éligibles ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties pour les salariés en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés.

L'article L.1236-8 actuel du Code du travail sur le licenciement pour fin de chantier sera réécrit pour tenir compte de cet encadrement. La fin du chantier ou la fin des tâches contractuelles constituera toujours un motif spécifique de rupture du contrat, et le licenciement qui interviendra pour ce motif reposera sur une cause réelle et sérieuse.

La convention ou l'accord collectif de branche devra prévoir en outre des modalités adaptées de rupture du contrat de chantier ou d'opération, dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux contrats conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance.

La CFE-CGC s'oppose à cette généralisation du contrat de chantier dans la mesure où il existe déjà une autre forme de contrat très proche : le CDD à objet défini. Expérimental à partir de 2013, ce CDD a été légalisé de façon définitive en 2015. Il est plus sécurisant et aboutit aux mêmes effets pour l'employeur, c'est-à-dire se séparer de son salarié à la fin de sa mission. À la fin de ce CDD, le salarié bénéficie de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue.

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge du secteur Emploi, formation, digitalisation, égalité professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

Service Europe, Emploi, Formation et Travail
Emérance de Baudouin,
Franck Boissart,
Aurélie Céa,
Laure Lafourcade,
Laurence Matthys

FOCUS

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL EN EUROPE : DES RÉSULTATS TRÈS MITIGÉS

La très controversée nouvelle loi travail en France est loin d'être une exception européenne. Ces dernières années, plusieurs pays (Angleterre, Espagne, Italie…) ont réformé le droit du travail avec l'objectif affiché de lutter contre le chômage. Avec, à la clé, un impact très limité.

Les lois travail se suivent et se ressemblent en Europe. D'après le Bureau international du travail (BIT), plus de 400 changements de la législation du travail ont été impulsés par les divers gouvernements européens depuis 2008 !

Flexibilité accrue pour les employeurs

Entrées en vigueur dans un contexte économique plutôt morose, la plupart de ces évolutions législatives ont accru la flexibilité au profit de l'employeur afin d'offrir - sur le papier - plus de souplesse aux entreprises et leur permettre d'embaucher davantage… Sans effet jusqu'ici, comme le prouvent plusieurs études de l'Organisation de coopération et de développement (OCDE) ou de l'Organisation internationale du travail (OIT).

« Les réformes en matière de droit du travail sont davantage destructrices que créatrices d'emplois » souligne Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC. *« En Italie, le " Jobs act " n'a eu aucun effet positif. Aux Pays-Bas, les réformes de flexisécurité ont en partie détruit de l'emploi et surtout renforcé la précarité [ndlr : voir les études de Marie Wierink, chercheuse à l'Ires]. Il y a parfois eu des créations d'emplois, notamment en Espagne. Mais rien ne prouve que ce sont les mesures sur le droit du travail qui en soient à l'origine. Beaucoup d'experts mettent plutôt en avant une amélioration de la conjoncture. »*

Développement du travail précaire

Au-delà des résultats très partiels sur l'emploi, les mesures de flexibilité ont surtout conduit à moins de sécurité pour les salariés et à une généralisation de la précarité du travail. C'est le cas en Grande-Bretagne avec les contrats « zéro-heure », dans lequel l'employeur ne mentionne aucune indication d'horaires ou de durée minimum de travail. En Allemagne, souvent présentée comme un modèle dans la lutte contre le chômage, les lois Hartz ont entraîné une multiplication de l'intérim et des mini-jobs payés 400 euros. *« Le problème démographique, une balance commerciale excédentaire, et surtout plus de 17 % de la population sous le seuil de pauvreté - dont un grand nombre de salariés - peuvent expliquer le taux de chômage relativement bas en Allemagne »* précise Christophe Lefèvre, secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur Europe et international.

En Italie, le « Jobs act » (2014) a imposé une période d'essai de trois ans pour le salarié. En Espagne, la réforme de 2012 a permis aux employeurs de revoir les conditions de salaire et de travail (assouplissement des conditions de ruptures des CDI, facilitation des licenciements économiques). Au Portugal, sous la pression de Bruxelles, les horaires de travail et les critères de licenciement ont été assouplis en 2012, et le plafond des indemnités abaissé.

L'OIT s'empare du dossier des « emplois décents »

Consciente de ces dérives et afin de répondre à l'urgence de *« créer des emplois décents pour tous »*, l'OIT a récemment lancé une commission internationale sur l'avenir du travail pour plancher, en outre, sur la relation entre le travail et la société, l'organisation et la gouvernance du travail.

Sources

« Loi travail : en Europe, les réformes ont eu des résultats partiels sur l'emploi », RTL (11/07/2017)

« Chez nos voisins européens, flexibilité du travail rime avec précarité », France Bleu (11/09/2017)

PROSPECTIVES

QUELS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL POUR DEMAIN ?

Les dispositions (à concrétiser) visant à mieux reconnaître les parcours syndicaux figurent parmi les rares avancées contenues dans les ordonnances sur la réforme du Code du travail. La valorisation de l'engagement syndical et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont en effet autant de sujets fondamentaux que la CFE-CGC défend depuis des années.

Le 19 septembre, le gouvernement a confié à Gilles Gateau (DRH d'Air France) et Jean-Dominique Simonpoli (directeur de l'association Dialogues et déjà auteur d'un rapport sur le sujet remis le 3 août dernier) une mission sur les parcours syndicaux. Pour Muriel Pénicaud, ministre du Travail, il convient notamment d'avoir, chez les représentants syndicaux, « *des personnes qui soient armées, qui soient formées, et qui aient confiance* » dans la possibilité d'« *avoir une carrière* ».

La fusion des IRP en toile de fond

La valorisation de la mission syndicale en entreprise est d'autant plus indispensable au regard de la future fusion imposée des instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) en une instance unique (le comité social et économique) contre laquelle la CFE-CGC a tiré à boulets rouges tout au long de la concertation. Comme le résume Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral, « *les futurs élus vont s'apparenter à des " super héros " !* », tant leurs missions et leurs responsabilités seront vastes !

« *Être représentant du personnel n'est toujours pas reconnu à sa juste valeur* »

D'où l'impérieuse nécessité de placer ces élus du personnel dans les meilleures dispositions et de remédier à certains maux persistants (freins à la carrière professionnelle, stigmatisations...) mis en lumière en juin dernier par un rapport (voté par la CFE-CGC) du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

« *Le fait d'être représentant du personnel n'est toujours pas reconnu à sa juste valeur : c'est frustrant pour les salariés et une grande perte pour les entreprises* » confiait récemment à L'Express Régis Dos Santos, président du Syndicat National de la Banque CFE-CGC. « *Les entreprises négligent ces profils capables de mener une réunion et d'examiner des dossiers, des compétences nécessaires pour la conduite de projets. Un secrétaire de comité d'entreprise, par exemple, a des connaissances sur les volets humain, économique, commercial, financier ; il représente une richesse incroyable.*»

Même son de cloche chez Gilles Lécuelle : « *La nécessaire valorisation de la mission syndicale et la lutte contre les discriminations syndicales en entreprise sont des sujets capitaux que la CFE-CGC défend depuis des années pour favoriser le syndicalisme du 21e siècle. Il faut permettre au personnel de l'encadrement de remplir sa mission syndicale dans l'entreprise tout en conciliant sa carrière professionnelle. Notamment en adaptant la charge de travail en fonction des prérogatives syndicales et en valorisant l'expérience syndicale acquise avec les mandats.* »

Les propositions de la CFE-CGC pour valoriser l'engagement syndical

Dans son document confédéral « *Quelle société pour demain* », publié en mars dernier, la CFE-CGC rappelle combien l'engagement au service d'un collectif par la voie syndicale implique un sens civique et de la disponibilité pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des adhérents au syndicat et, au-delà, de l'ensemble des salariés. Perçu depuis trop longtemps comme un désintérêt pour son travail ou comme une critique systématique et stérile de l'entreprise, il est temps que l'engagement syndical soit considéré comme un apport, une richesse, un investissement à l'entreprise, mais aussi à la société dans son ensemble.

La CFE-CGC formule plusieurs propositions, dont :

- reconnaître le caractère d'intérêt général des fonctions syndicales dans l'entreprise et à l'extérieur, notamment en sécurisant la situation des militants qui exercent des mandats externes à l'entreprise ;
- garantir à chaque salarié qui s'engage dans le militantisme syndical une évolution de salaire et de carrière au moins identique à celle de la moyenne des salariés de la catégorie à laquelle il appartient au moment de son engagement ;
- indemniser les employeurs dont les salariés exercent leur mission à l'extérieur de l'entreprise, afin de faciliter l'émergence de cadres syndicaux issus d'horizons élargis.

Des leviers pour valoriser l'expérience syndicale

De la même manière, la valorisation des compétences exercées et acquises lors d'un mandat syndical passe, pour la CFE-CGC, par plusieurs leviers :

- mettre en œuvre une véritable validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale ;
- tenir compte de la situation particulière des salariés de l'encadrement engagés dans des mandats syndicaux par la mise en place de dispositifs spécifiques ;
- prévoir systématiquement une formation pour les managers et dirigeants de l'entreprise pour que la politique de dialogue social de l'entreprise soit connue par tous ;
- garantir au militant, à l'issue de l'engagement, un poste correspondant à sa nouvelle classification, ainsi qu'une période de formation.

Sources

« *Rapport sur la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux* » (ministère du Travail, août 2017)
« *Encore un représentant du personnel qui va nous causer des problèmes* », L'Express (29/08/2017)
« *Quelle société pour demain ?* », CFE-CGC (mars 2017)

TENDANCES

Évolution salariale : les cadres optimistes

Selon la dernière étude de l'Association pour l'emploi des cadres menée auprès de 14 000 cadres du secteur privé, ceux-ci sont plus optimistes s'agissant de leurs perspectives d'évolution salariale. Près d'un sur deux a l'intention de demander une augmentation au cours de l'année 2017, 35 % estimant qu'ils l'obtiendront, soit deux points de plus par rapport à 2016.

Près d'un quart (24 %) des cadres interrogés estiment que leur pouvoir d'achat s'est amélioré cette année (+ 2 points vs 2016) tandis que la part de ceux estimant qu'il s'est dégradé est en recul de 5 points. Les divers éléments de rémunération occupent une place centrale puisque près de 9 cadres sur 10 « *considèrent les avantages salariaux (revalorisation salariale, primes, bonus divers...) comme le principal levier de reconnaissance professionnelle* », souligne l'Apec.

En 2016, la rémunération annuelle brute moyenne des cadres s'établissait à 56 000 euros (salaire fixe + part variable) avec un salaire médian de 48 000 euros. Des niveaux stables par rapport à 2015.

Source

«Évolution de la rémunération des cadres - Edition 2017», Apec (12/09/2017)

La musique adoucit-elle le travail ?

Le réseau social professionnel Linkedin et la plateforme de streaming Spotify ont publié début septembre une étude sur les habitudes musicales des salariés sur leurs lieux de travail. Menée auprès de plus de 13 000 salariés, l'enquête tend à prouver que les mélomanes sont nombreux au bureau (surtout en open space) : 65 % des personnes interrogées affirment ainsi écouter de la musique « *pour se motiver* ».

Les salariés sont 42 % à répondre que la musique les apaise et 40 % estiment que cela stimule leur créativité, tandis que 33 % jugent que cela les aide à se concentrer. Les sondés sont également 18 % à expliquer écouter de la musique exclusivement pour ne pas entendre les bruits de leurs collègues.

Sur la base des écoutes des utilisateurs de Spotify et de leurs playlists pour le bureau, le groupe anglais Coldplay est, avec 33%, « *le meilleur artiste à écouter au travail* », précise l'étude. Le podium, 100 % british, est complété par Adele (32 %) et Ed Sheeran à (24 %).

Source

«Quel est le groupe que les internautes écoutent le plus au travail ?», The Huffington Post (07/09/2017)

BULLES TWITTER

ALAIN GIFFARD @ALAIN_GIFFARD - 9 SEPTEMBRE 2017

Je ne suis ni fainéant, ni cynique, ni extrémiste, mais je suis persuadé que les ordonnances sont nocives aux salariés, chômeurs, retraités.

GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 14 SEPTEMBRE 2017

La @CFECGC défend que concevoir et #ProduireEnFrance des produits de qualité est non seulement possible mais indispensable pour l'emploi

LCP @LCP -13 SEPTEMBRE 2017

«Cette réforme par ordonnances ne traite que de la flexibilisation du contrat de travail, pas de la question de l'emploi» @thommeret #PolMat

CFE-CGC @CFECGC - 18 SEPTEMBRE 2017

Communiqué de #presse : La CFE-CGC Whirlpool se félicite des accords signés ! metallurgie-cfecgc.com/presse/la-cfe-... @gahfd

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC **#cfecgc**

Élections Professionnelles

Ce qui change avec le Conseil Social et Économique (CSE)

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est venue créer le Comité social et économique (CSE).
Cette nouvelle instance se substitue aux anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégation unique du personnel).
Les règles relatives aux élections professionnelles qui concernaient les DP, CE, CHSCT et DUP disparaissent avec ces institutions. Elles laissent la place à de nouvelles règles applicables à la mise en place et au renouvellement du CSE.
Pour autant, la majorité des règles applicables jusqu'alors ont simplement été reproduites et figureront dans d'autres articles du Code du travail, sans pour autant avoir été réellement modifiées.
Nous vous proposons donc dans cette fiche de mettre en lumière les dispositions qui apportent des changements de fond au droit des élections professionnelles, et non simplement une nouvelle codification.
Il s'agit de vous permettre d'avoir une première approche de ces nouvelles règles, dans l'attente des décrets qui viendront en préciser les contours.

Information relative aux élections et engagement du processus électoral

Allongement du délai entre l'information de l'organisation des élections et la date du 1er tour

Dans les entreprises où le CSE doit être mis en place en raison du **franchissement du seuil de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**, l'employeur est tenu d'informer le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections.
Cette information se fait toujours par tout moyen permettant de lui conférer date certaine. En revanche, elle doit intervenir désormais **90 jours avant la date envisagée du premier tour**, qu'il s'agisse d'un renouvellement ou d'une première mise en place.

Invitation des organisations syndicales (OS) à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Sont toujours invités à négocier le PAP :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, à savoir la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC ;
- Les syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise, légalement constitués depuis au moins deux ans (cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts), et remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Toutefois, ceux-ci ne sont plus systématiquement invités dans les entreprises de 11 à 20 salariés. Désormais, **les employeurs des entreprises de 20 salariés et moins ne sont tenus d'inviter les OS à négocier le PAP que lorsqu'un salarié s'est porté candidat dans les 30 jours qui ont suivi l'information du personnel** de l'organisation des élections.

Engagement du processus électoral à la demande d'un salarié ou d'un syndicat

La mise en place du CSE peut toujours être demandée par un salarié ou une organisation syndicale. L'employeur reste tenu d'engager le processus électoral dans un délai d'un mois à compter de la demande.

Toutefois, **en présence d'un procès-verbal de carence, la demande d'organisation des élections ne peut plus intervenir qu'une fois écoulé un délai de 6 mois** à compter de l'établissement de ce PV.

Collèges électoraux

Collèges légaux

Les collèges prévus par la loi pour l'élection de la délégation du personnel du CSE reprennent les anciennes dispositions relatives au comité d'entreprise.

- **Deux collèges par principe :**
  - Un premier collège « ouvriers et employés » ;
  - Un deuxième collège « ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ».
- Un **troisième collège réservé aux cadres** dès lors que l'entreprise compte au moins 25 ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance.

ATTENTION

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, en l'absence de troisième collège, les cadres bénéficient toujours d'un siège réservé dans le deuxième collège.

Modification des collèges légaux

Les négociateurs du PAP pourront modifier le nombre et la composition des collèges, comme c'était le cas lors des élections au CE.

Cette modification doit intervenir à **l'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise**.

Un accord dérogeant aux collèges légaux ne pourra en aucun cas faire échec à la mise en place du troisième collège réservé aux cadres.

ATTENTION

On note la disparition du collège unique qui existait dans le cadre de l'élection des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 25 salariés. Ce collège unique correspondait à l'élection d'un unique représentant titulaire pour l'ensemble de l'entreprise.

Sa suppression nous indique que désormais, le CSE comprendra au moins deux membres titulaires et deux membres suppléants, même dans les structures de moins de 25 salariés.

L'enjeu est important pour la CFE-CGC, car il s'agira pour nous d'éviter le retour d'un collège unique, ou toute autre modification des collèges, conduisant à diluer nos voix !

Répartition des sièges et du personnel

Les règles relatives à la répartition des sièges et du personnel sont sensiblement identiques aux règles qui s'appliquaient lors des élections au CE.

On notera néanmoins l'extension de règles spécifiques à certaines situations de travail.

- Principes

La répartition des sièges et du personnel relève toujours du PAP ? Et donc d'un accord conclu par la majorité des OS participant à la négociation (dont les OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles).

A défaut d'accord sur ce point, lorsqu'une organisation syndicale au moins est venue négocier le PAP, la répartition des sièges et du personnel se fait par l'autorité administrative. Celle-ci décide de la répartition des sièges et du personnel dans le respect des collèges électoraux légaux, ou des collèges décidés par accord signé par l'unanimité des OS représentatives dans l'entreprise.

La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral.

- Règles spécifiques
  - **Entreprises de travail temporaire :** Le PAP conclu dans une entreprise de travail temporaire peut toujours convenir d'une répartition des sièges permettant une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.
  - **Travailleurs en situation d'isolement :** Le PAP peut désormais contenir des mesures destinées à faciliter la représentation des salariés travaillant en équipes successives, ou des salariés travaillant dans des conditions qui les isolent de leurs collègues.

Nouvelles mesures négociables dans le PAP

Modification du nombre de sièges et/ou du volume des heures individuelles de délégation

Lors de l'élection des représentants du personnel dans les anciennes instances (DP, CE, DUP, etc.), il était possible d'augmenter dans le PAP le nombre de sièges à pourvoir.

Dans le cadre du CSE, les nouvelles règles diffèrent de manière significative. En effet, l'ordonnance prévoit qu'il est possible de **modifier, à la hausse mais aussi à la baisse :**

- **Le nombre de sièges à pourvoir ;**
- **Le volume individuel des heures de délégation.**

ATTENTION

La modification du nombre de sièges et/ou du volume individuel d'heures de délégation est limitée. Quelle que soit la modification réalisée, le volume global des heures de délégation, par collège, doit au moins être égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ce nouveau dispositif semble vouloir permettre d'augmenter le nombre d'élus au sein d'un collège, en réduisant le volume d'heures dont bénéficiera individuellement chaque élu, ou à l'inverse, de diminuer le nombre d'élus au sein d'un collège en contrepartie d'une augmentation du volume d'heures dont bénéficiera individuellement chaque élu.
Bien sûr, l'hypothèse d'une simple augmentation du nombre d'élus est toujours possible.
Il en va de même d'une majoration du crédit d'heures qui serait négociée pour l'ensemble des élus.
Le texte semble permettre d'aller plus loin en autorisant d'accorder l'augmentation du crédit d'heures des élus d'un seul collège.

Limitation du nombre de mandats successifs

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, et sauf dispositions contraires dans le PAP, le nombre de mandats successifs est désormais limité à trois.

Le PAP pourra donc réduire ou augmenter le nombre maximal de mandats successifs. Il pourra même prévoir l'absence de toute limitation.

Cette limitation de principe à trois mandats successifs ne s'applique pas aux entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles des modalités spécifiques seront établies par décret.

Électorat et éligibilité

Les règles relatives à l'électorat et à l'éligibilité sont inchangées. On notera toutefois que les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CSE de l'entreprise utilisatrice. Certes, ils n'étaient déjà pas éligibles au comité d'entreprise, mais ils pouvaient être délégués du personnel. Désormais, **un salarié mis à disposition ne pourra jamais être élu dans son entreprise utilisatrice.**

Représentation équilibrée des hommes et des femmes

La loi Rebsamen avait modifié à compter du 1er janvier 2017 les règles relatives à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre des élections professionnelles.
Ces règles ont été reprises s'agissant du CSE, mais partiellement modifiées.

Ce qui ne change pas

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes doivent se composer alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats de l'un des sexes.

Lorsque le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de stricte égalité hommes/femmes dans la liste électorale et de nombre impair de sièges à pourvoir, la liste de candidats pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

ATTENTION

Ces règles ne concernent que les listes présentant plus d'un candidat.
Si vous ne trouvez pas de candidats pour l'un des sexes, vous pouvez toujours présenter une candidature unique.

Les listes non conformes peuvent donner lieu à de sévères sanctions en cas de contestation.

- En présence d'une liste comprenant un nombre trop d'important de candidats d'un sexe par rapport à la part qu'il représente dans le collège électoral, le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.
- Le juge pourra également annuler l'élection d'un candidat dont le positionnement dans la liste ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

Ce qui change

Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire à n'attribuer aucun siège au sexe minoritaire dans un collège électoral.

Pour corriger cet effet pervers, il est désormais prévu que **la liste peut comporter un candidat du sexe minoritaire lorsque l'application de la règle de composition des listes conduit à exclure totalement l'un ou l'autre sexe.**

Toutefois, ce candidat ou cette candidate ne pourra pas figurer en première position sur la liste.

Exemple :

Dans l'entreprise Y, le 2e collège compte 100 salariés, dont 20 hommes et 80 femmes, soit 20 % d'hommes et 80 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 2 titulaires, et 2 suppléants.

Pour déterminer la répartition des sièges entre les hommes et les femmes, il faut effectuer le calcul suivant :

- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage d'hommes = nombre de candidats hommes.
- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage de femmes = nombre de candidats femmes.

Transposé au 2e collège de l'entreprise Y, cela donne :

- 2 x 20 / 100 = 0,4, arrondi à l'entier inférieur = 0 siège.
- 2 x 80 / 100 = 1,6, arrondi à l'entier supérieur = 2 sièges.

Dans la version issue de la loi Rebsamen, il n'était pas possible, par application de la loi, de présenter un candidat homme, aussi bien comme titulaire que comme suppléant.

Avec le nouveau texte, il est désormais possible de présenter un homme, sous réserve de le faire figurer en deuxième position dans la liste.

Enfin, les sanctions de la violation des règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sont également atténuées. La loi Rebsamen interdisait de recourir à des élections partielles lorsque les vacances de poste étaient la conséquence d'une violation de ces règles.

Désormais, **l'annulation de l'élection de certains élus en application des règles relatives à la représentation équilibrée pourra donner lieu à des élections partielles,** dès lors que les conditions en seront réunies, bien sûr.

actuEL-CE.fr
Un journal en ligne des Editions Législatives
25/09/2017

L'obligation de fusion des IRP vise à protéger les employeurs les moins scrupuleux

Olivier SÉVÉON

Anciennement expert au service des CE et des CHSCT, Olivier Sévéon forme aujourd'hui les représentants du personnel et a publié aux Editions GERESO trois "guides de bonnes pratiques" qui leur sont consacrés.

Dans ce point de vue, Olivier Sévéon, formateur auprès des élus CE et CHSCT et anciennement expert auprès des IRP, vilipende le choix du gouvernement d'une fusion autoritaire des IRP. « ***A partir du moment où la loi ne lui laisse pas le choix, un chef d'entreprise ne pourra jamais se voir reprocher par un juge d'avoir négligé ses obligations de sécurité en supprimant son CHSCT*** », soutient-il.

En juin dernier, le gouvernement nous expliquait que la fusion des instances de représentation du personnel (IRP) avait pour but de simplifier le dialogue social. À l'aune des ordonnances publiées le 22 septembre, il est clair que la simplification n'est pas l'objectif recherché.

La fusion donne certes naissance à une instance unique, mais l'employeur reste face à plusieurs niveaux d'interlocuteurs, avec :

- Les « représentants de proximité », nouvelle catégorie de représentants dont la possible mise en place est prévue par l'article L2313-7 du code du travail ;
- La ***« commission santé, sécurité et conditions de travail »*** qui constitue un interlocuteur distinct pour l'employeur : il présidera cette commission, dont le véritable objet est de faire croire que le CHSCT n'a pas disparu.

Loin d'un souci de simplification, voire d'économies, ce qui est avant tout recherché à tout prix ici, c'est la disparition du CHSCT : la fusion des IRP est obligatoire et il est interdit de conserver un CHSCT autonome. Le paradoxe est de taille : le gouvernement ne reconnaît pas aux acteurs sociaux le droit de négocier la configuration de leurs IRP, alors qu'il prône les vertus de l'accord d'entreprise !

Pourquoi un tel autoritarisme s'agissant d'un sujet sur lequel employeur et élus du personnel devraient naturellement avoir les coudées franches pour négocier ? L'équipe gouvernementale fournit peu d'explications, ce qui ne doit pas étonner. Ses motivations sont en effet peu avouables : **à partir du moment où la loi ne lui laisse pas le choix, un chef d'entreprise ne pourra jamais se voir reprocher par un juge d'avoir négligé ses obligations de sécurité en supprimant son CHSCT.**

Dans le cas d'une fusion facultative au contraire, un employeur peu scrupuleux qui supprimerait son CHSCT, en dépit de la dangerosité particulière à son activité, pourrait engager sa responsabilité au plan pénal.

Cette problématique n'est pas nouvelle. Nous avions en son temps signalé, ***dans une chronique parue le 13 octobre 2016,*** que les représentants du personnel n'étaient pas démunis pour contester la DUP (délégation unique du personnel) instaurée par la loi Rebsamen, lorsque leur établissement était chroniquement confronté à des risques graves. Ils pouvaient en effet renvoyer l'employeur à son obligation de sécurité et exiger qu'il maintienne un CHSCT à part entière, doté de tous ses moyens.

L'article mentionnait un exemple de motion votée par les élus pour, d'une part, constater les faits incriminés (accidents graves, incidents répétés, augmentation des arrêts-maladies, etc.) et, d'autre part, rappeler à l'employeur que la DUP est une faculté qui lui est offerte, ce choix engageant sa responsabilité. Une motion de ce type représentait un moyen de pression non négligeable, car elle pouvait constituer un élément à charge si la responsabilité de la direction était mise en cause à l'occasion d'un accident.

Les ordonnances Macron sont décidément très novatrices : elles privent les élus du moyen de pression précité, mais dans le même temps elles empêchent les directions qui le souhaiteraient de bénéficier du concours d'un CHSCT. Et il ne faut pas croire que ces dernières soient en quantité négligeable ainsi que l'a démontré ***la première visite d'entreprise du Premier ministre et de la ministre du Travail,*** le 13 juin dernier : la direction de l'entreprise visitée, a contrario de ce que l'on attendait d'elle, s'est déclarée favorable à un CHSCT autonome !

Assurance chômage, formation professionnelle, apprentissage : la CFE-CGC mobilisée

Après la récente audition des leaders syndicaux par le président de la République, le gouvernement consulte cette semaine les partenaires sociaux sur les modalités et le calendrier des prochaines réformes. Reçue le 18 octobre à Matignon, la CFE-CGC, amère à l'issue de la concertation sur les ordonnances, a fait valoir ses positions.

Trois dossiers, trois méthodes adaptées

Les éléments de méthode, le calendrier, et les grands axes des trois prochains dossiers sont précisés. Au terme de son entretien avec Edouard Philippe (Premier ministre), Muriel Pénicaud (ministre du Travail) et Jean-Michel Blanquer (ministre de l'Éducation nationale), François Hommeril a indiqué qu'il y aura bien une négociation nationale interprofessionnelle concernant la formation professionnelle (avec une lettre de cadrage début novembre) et une concertation sur la réforme de l'apprentissage. Quant aux discussions sur l'assurance chômage, celles-ci seront conduites sous une forme multilatérale. La CFE-CGC se tient prête. *« Nous avons rappelé au Premier ministre que nous étions sortis très amers de la phase de concertation sur les ordonnances*, indique le président confédéral. *Désormais, la CFE-CGC se projette dans les dossiers à venir. ».*

Assurance chômage

« La CFE-CGC est très attachée au régime actuel, assez exemplaire dans son principe et son fonctionnement a rappelé François Hommeril. *Nous sommes ouverts pour travailler sur un régime plus universel intégrant les indépendants mais, en aucun cas, la CFE-CGC ne suivrait l'exécutif sur une démarche qui nous amènerait vers un dispositif qui ne respecterait pas les principes assurantiel et contributif du régime. ».*

Formation professionnelle

L'objectif du gouvernement est de parvenir à un projet de loi en février qui pourrait être présenté au printemps au Parlement. Comme déjà évoqué avec Emmanuel Macron la semaine dernière, la CFE-CGC a réitéré ses doutes quant à l'efficacité des dispositifs de droits individuels à la formation. *« Nous préférons les dispositifs mutualisés pris en charge dans une structure permettant d'orienter les salariés et les chômeurs pour travailler notamment sur les requalifications et les transitions de carrière. »*, explique François Hommeril. La CFE-CGC veillera particulièrement à ce que le congé individuel de formation, un dispositif qui a fait ses preuves et qui fonctionne malgré son sous-financement, ne soit pas absorbé dans un dispositif du type CPF (compte personnel de formation) qui, lui, ne fonctionne pas.

Apprentissage

Sur ce dossier consensuel, *« il s'agit de regarder ensemble pourquoi ça ne marche pas et agir sur les mentalités et les moyens pour développer l'apprentissage et le rendre plus attractif*, résume François Hommeril. *Nous avons proposé de réfléchir sur la question des niveaux de diplômes et de la rémunération ainsi que sur la possibilité de rentrer dans un processus d'apprentissage au-delà de l'âge limite actuel, c'est-à-dire 30 ans. ».*

Les ordonnances permettent à l'employeur de contourner les documents obligatoires du CHSCT

Par Jean-Vincent KOSTER, PROGEXA

MiroirSocial
Votre réseau d'information sociale

17/10/2017

La fusion des IRP a déjà fait couler beaucoup d'encre et son objectif central - éliminer le CHSCT - a été souligné à de multiples reprises. L'analyse minutieuse de l'ordonnance n°2 confirme effectivement l'ampleur des dispositions destinées à faire obstacle à l'intervention des représentants du personnel dans le domaine de la santé au travail : elles sont tellement nombreuses qu'un inventaire exhaustif reste à faire.

Dans ce cadre, le sort réservé au **rapport annuel** et au **programme annuel de prévention des risques** ne doit pas être oublié : **dorénavant, ces deux documents ne sont plus obligatoires et l'employeur n'est plus obligé de les soumettre annuellement à la consultation des élus**.

Cette remise en cause n'est pas spontanément perceptible car l'article L2312-27 du Code du travail prévoit que l'employeur présente, lors de la consultation sur la politique sociale, ces deux documents au comité social et économique (CSE), dénomination de la nouvelle instance fusionnée… **Sauf que l'article L2312-27 est supplétif** : il ne s'applique que si un accord d'entreprise ne contient pas de dispositions contraires. Les ordonnances précisent en effet qu'un accord d'entreprise peut définir le contenu et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que « **la liste des informations nécessaires à ces consultations** ». L'accord peut aussi décider d'une périodicité allant jusqu'à trois ans.

Autoriser une périodicité triennale pour les deux documents précités est aberrant vu qu'ils sont indissociables d'une véritable politique de prévention, menée avec régularité et constance.

Ce n'est pas un hasard si le qualificatif « annuel » est partie intégrante de leur intitulé : ils structurent l'intervention des représentants du personnel et sont étroitement connectés au « document unique d'évaluation des risques » (DUER) qui correspond plus que jamais à une obligation majeure de l'employeur. Quelques précisions sont utiles pour éclairer ces enjeux.

Le **rapport annuel** récapitule les éléments saillants des 12 mois écoulés, et fournit toutes les précisions utiles sur les accidents : degré de gravité, circonstances, populations concernées, etc. Il permet ainsi au CHSCT de :

- Disposer de repères objectifs pour définir son plan d'action.
- S'assurer a posteriori de la pertinence du DUER : les risques relatifs aux accidents survenus étaient-ils correctement répertoriés ? Étaient-ils classés « fréquents » ou à l'inverse « improbables » ?
- Le rapport annuel représente par ailleurs la mémoire vive des élus du personnel : grâce à lui, ils détiennent un historique et des séries longues sur les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

Le **programme annuel de prévention** détaille quant à lui les mesures que l'employeur compte mettre en œuvre au cours des 12 prochains mois. Ce document doit être cohérent avec l'évaluation du DUER et porter sur les risques identifiés comme les plus urgents à traiter. La consultation sur le programme de prévention est ainsi l'occasion d'un débat avec l'employeur sur les priorités à retenir pour combattre les accidents.

Ce débat est souvent riche :

- Il est focalisé sur des actions concrètes qui révèlent fréquemment des divergences d'analyse sur les situations réelles de travail.
- Il n'est pas rare qu'il mette également en relief les contraintes financières que les dirigeants font peser sur leurs choix de prévention.

À l'issue de ces précisions, on mesure que le rapport annuel et le programme annuel de prévention ne sont pas des documents comme les autres : ils sont en prise directe avec les impératifs de sécurité et de santé au travail.

Il serait inconcevable d'édicter une règle selon laquelle l'interdiction de mettre en danger la vie d'autrui ne s'appliquerait qu'une fois tous les trois ans ! Il est tout aussi inconcevable de ne pas affirmer avec force le droit des représentants du personnel à disposer annuellement du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques. Il s'agit d'outils élémentaires dont ils ont besoin pour préserver leur capacité de jugement propre et jouer leur rôle de défense des salariés, face aux politiques productivistes des employeurs. L'utilité du CHSCT, ou le cas échéant du CSE, tient justement au fait que l'instance de représentation du personnel n'est pas « au service » de ces derniers : il est le maillon qui permet aux salariés de faire émerger des solutions de prévention négligées par les décideurs. Ces solutions sont généralement pertinentes, parce que proches du terrain et de la réalité des risques.

L'instance doit ainsi revendiquer sa proximité salariale, et affirmer sans ambiguïté qu'elle n'est pas chargée de relayer les actions de prévention de la direction, voire de pallier leurs carences. Ce positionnement ne peut se concrétiser sans tensions, ni débats parfois vifs. Le CHSCT est un lieu d'échanges, mais aussi un lieu de confrontations des points de vue. Ce sont visiblement ces confrontations que les ordonnances Macron souhaitent faire disparaître.

Ne surtout pas confondre CHSCT et commission « santé, sécurité et conditions de travail » !

Par Olivier SÉVÉON
Olivier Sévéon a publié aux Editions GERESO trois « guides de bonnes pratiques » consacrés aux représentants du personnel.

21/09/2017

Un sondage publié le 18 septembre par Libération nous apprend que 43 % des français considèrent que « *le gouvernement mène une politique de droite* », mais ils sont encore 31 % à estimer qu'elle est « *équilibrée entre droite et gauche* ». Ces chiffres appellent quelques réflexions.

Commençons par le commencement. L'argument « *ni droite, ni gauche* », relayé par le slogan « *libérer les énergies productives tout en protégeant les plus faibles* », a joué un rôle clé dans la rapidité de l'ascension politique d'Emmanuel Macron :

- Il a permis de fédérer nombre de ceux qui ne se reconnaissaient plus dans les partis traditionnels et de bénéficier du ralliement progressif de personnalités issues aussi bien du PS que de LR.
- En s'affranchissant des partis dominants, le candidat Macron crédibilisait parallèlement sa volonté de renouvellement des pratiques politiques (« *Remettre le citoyen au cœur de la politique !* »).

Les ordonnances représentent un véritable test pour apprécier la solidité du rassemblement présidentiel : elles réveillent obligatoirement des réflexes gauche-droite, vu que le Code du travail est culturellement au cœur de la ligne de partage des opinions politiques. Il ne peut en être autrement, puisqu'il rassemble les textes qui régissent les rapports entre patrons et salariés, en imposant que ces rapports ne soient pas exclusivement régis par la loi du marché. Depuis décembre 1910, date de sa première adoption, son objet est effectivement de protéger les travailleurs, d'une part en leur apportant un socle de droits et de garanties, d'autre part en limitant le pouvoir de l'employeur dans l'entreprise.

De fait, le projet gouvernemental décrédibilise le mythe « ni droite, ni gauche » : comment prétendre protéger les plus faibles lorsque l'on facilite les licenciements, ou que l'on instaure des accords d'entreprise qui dérogeront aux protections légales ? À l'épreuve des ordonnances, le slogan présidentiel se retrouve de fait amputé de son axe de gauche (« *protéger les plus faibles* ») et se réduit à une dimension unique : « *libérer les énergies productives* », autrement dit satisfaire le Medef sur la base du postulat que cela facilitera les créations d'emplois.

L'absence de protection des plus fragiles est amplifiée par le projet de fusion des instances de représentation du personnel, et la forte réduction des moyens dont elles disposeront pour faire entendre la voix des salariés et défendre leurs intérêts.

Cette intention de fusionner est choquante car elle masque une volonté délibérée de supprimer le CHSCT, outil essentiel pour protéger les travailleurs, en particulier face aux risques psychosociaux (souffrance au travail, burn out, harcèlement managérial, suicide professionnel, etc.). Notons qu'aucun gouvernement ne s'était jusqu'ici aventuré sur ce terrain. La loi Rebsamen avait certes prévu la possibilité de regrouper les instances, mais chacune gardait l'intégralité de ses prérogatives et moyens de fonctionnement : les attributions du CHSCT étaient préservées. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas et, de surcroît, la fusion est obligatoire et non pas facultative.

La suppression du CHSCT n'est en aucun cas justifiable : pour reprendre les termes d'une directive-cadre européenne « *l'amélioration de la sécurité des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations économiques* ». Cette mesure répond exclusivement aux vœux du Medef, à un point tel que le gouvernement est obligé de biaiser pour entretenir a minima le mythe « *ni droite, ni gauche* ». Ainsi, le contenu des ordonnances n'a été dévoilé que très tardivement, afin de prendre de court les organisations syndicales, en ralentissant leur travail d'analyse, d'information et de mobilisation. La manœuvre est d'autant plus déloyale que le texte rendu public est truffé d'erreurs, avec en particulier des renvois à des articles du Code du travail manifestement erronés.

Pour mieux faire passer la suppression du CHSCT, les ordonnances utilisent par ailleurs un leurre, au travers de la création d'une commission « *santé, sécurité et conditions de travail* » (SSCT). Elle ne sert en fait qu'à circonscrire les enjeux de santé au travail à quelques individus. Les ordonnances veillent en outre à ce qu'elle soit entièrement sous contrôle de l'employeur : non seulement il la préside, mais il a la haute main sur sa composition. En effet, le nouvel article L2315-39 indique : « *L'employeur peut adjoindre à la commission avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité* ».

Jusqu'à présent, l'unique fonction d'une commission était de faciliter la prise de décision de l'instance de représentation du personnel. Elle était donc toujours présidée par un élu et seulement composée de salariés choisis par la délégation salariale. Avec la commission SSCT, les ordonnances inventent un organe de représentation du patronat (et non plus du personnel !) et mettent les directions en capacité de totalement dénaturer les travaux des élus.

La bataille des idées autour de la suppression du CHSCT risque d'ancrer le nouveau Président dans une image pro-patronale et d'affaiblir durablement sa crédibilité de représentant du peuple... La lutte contre les ordonnances passera ainsi par des manifestations de rue, mais aussi par une confrontation idéologique dont les effets seront considérables : à son issue, le credo « ni droite ni gauche » du candidat Macron risque fort d'être définitivement remisé sur l'étagère des accessoires.

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Désormais, votre filiale pourra vous licencier pour motif économique, même si votre entreprise est bénéficiaire à l'échelle mondiale.

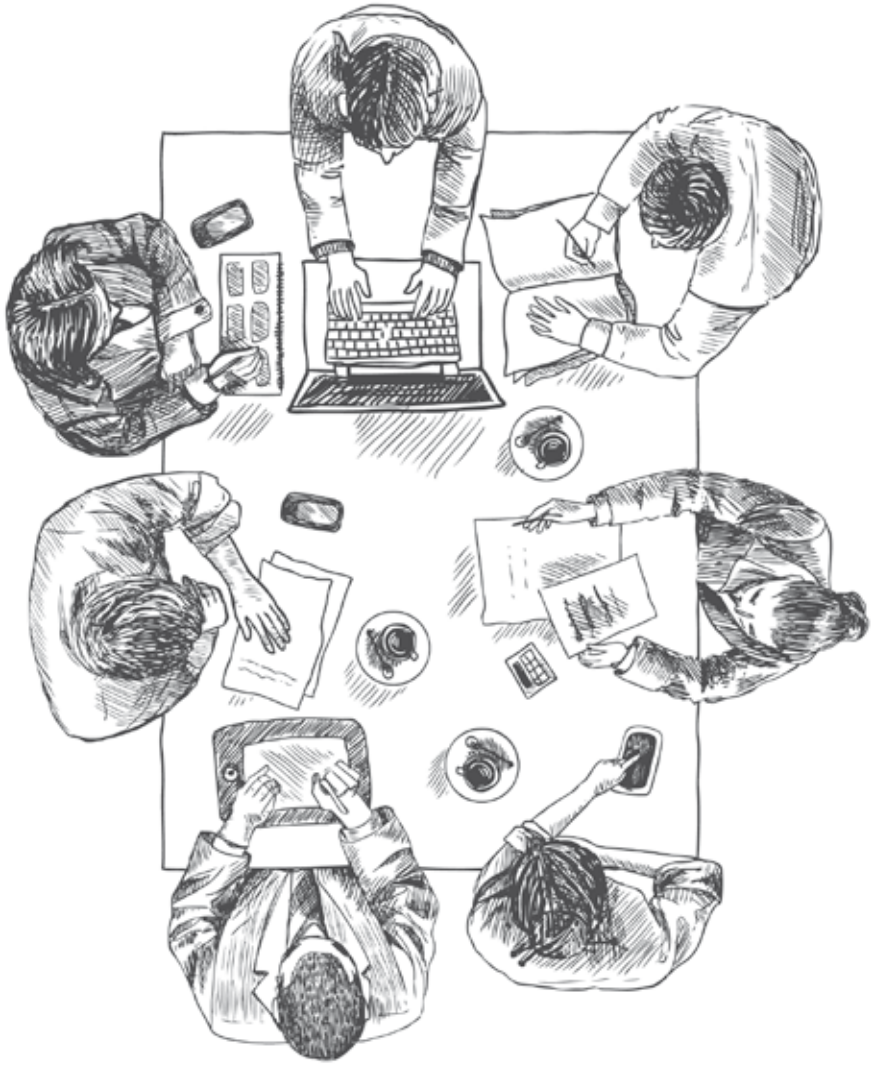
Alors, prêt à subir l'arbitraire financier ?

NON, FACILITER LE LICENCIEMENT NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

Communiqué du comité directeur 25/9/2017 : Réaction confédérale



Réuni ce jour, le 25 septembre 2017, le comité directeur de la CFE-CGC adopte la délibération suivante : les ordonnances travail font peser un risque grave sur la situation des salariés.

Elles facilitent la précarisation et la destruction des emplois et créent les conditions de la dégradation des conditions de travail. Par son déséquilibre en faveur d'une flexibilité incontrôlée, cette loi marque un recul sans précédent qui n'aura aucun impact positif sur l'emploi et l'économie.

La surdité du gouvernement est alarmante et augure mal de la suite des évènements.

Refusant de rester passive sauf à se sentir complice de la dégradation de la situation, la CFE-CGC appelle à un mouvement unitaire et invite l'ensemble des centrales syndicales à réagir selon des modalités dont elles définiront ensemble la nature et la date.

Contact Presse et Institutions :
Pierre Jan : 01 55 30 12 92 - 06 32 05 69 02 / pierre.jan@cfecgc.fr

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

CDI DE CHANTIER

Désormais,
votre employeur
pourra multiplier les CDD
sur des durées longues
correspondant
à la réalisation
de projets spécifiques.
Et ce, sans contrepartie financière.

Alors, prêt à renoncer à un logement ou à pouvoir emprunter ?

NON, LA PRÉCARISATION DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

SANTÉ AU TRAVAIL

Risques professionnels,
burn-out,
souffrances…
les élus du CHSCT
veillent au quotidien
sur votre santé
au travail.

Alors, prêt à réduire leur nombre et à mettre en péril vos conditions de travail ?

NON, SACRIFIER VOTRE SANTÉ AU TRAVAIL NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

La santé au travail des salariés et les personnes en situation de handicap

Victimes collatérales de la « liberation » de l'activité

Dr Christian EXPERT
Expert confédéral CFE-CGC - Santé - Travail et Handicap

I - Les Ordonnances Travail

Les Ordonnances « travail » en instance de parution ont pour objectif « la libération du travail ». Elles entraîneraient en théorie une augmentation de l'emploi salarié.

Ce dogme est la pierre de touche du FMI.

Rapport FMI à propos de l'Espagne en juillet 1971

Extrait :

« La réforme du marché du travail progresse dans la bonne direction. Toujours est-il que les résultats, à ce jour, ne sont pas suffisamment rassurants quant à la capacité des réformes à produire rapidement une amélioration au plan des dynamiques du marché du travail qui soit à la hauteur de la gravité des problèmes. Ceci sous-entend un approfondissement et un élargissement des réformes menées jusqu'à présent. En particulier : La négociation collective doit être pleinement décentralisée au niveau d'entreprise ; les partenaires sociaux doivent renoncer au système d'indexation basé sur le taux d'inflation et les indemnités de licenciement doivent être davantage réduites, au moins aux niveaux moyens en vigueur au niveau de l'UE. ».

Nous voyons donc que les Ordonnances Travail 2017 **ne sont que la reproduction des « préconisations » du FMI.** Rien d'innovant donc.

Mais a-t-on des preuves objectives de l'efficacité de telles mesures ?

Il se trouve que l'OIT dans son rapport de 2015, après analyse de l'effet de la dérèglementation sur l'emploi dans le monde souligne dans les préconisations tirées de son rapport de 2015 que « l'analyse de la relation entre la réglementation du travail et les indicateurs clés du marché du travail, commerce chômage, donne toutefois à penser **que le fait de réduire la protection pour les travailleurs ne se traduit pas par une baisse du chômage**. En effet, il ressort de ce rapport que des modifications mal conçues qui affaiblissent la législation sur la protection de l'emploi sont de nature **à avoir des effets contre-productifs sur l'emploi** et la participation au marché du travail, à court terme comme effets contre-productifs sur l'emploi et la participation au marché du travail, à court terme comme à long terme. Ceci montre bien qu'il n'y a pas de solution universelle (…).

L'OIT répond donc, que non, la dérèglementation n'améliore pas l'emploi et qu'au contraire cela peut aggraver le chômage.

Qu'en est-il de l'idée que la règlementation du travail trop contraignante entraverait l'activité économique ?

Plus surprenant encore, l'OIT nous apprend dans son rapport tout chaud de juillet 2016 que tout au contraire les dispositions sociales dans les échanges commerciaux sont **bénéfiques** pour l'emploi.

« Communiqué de presse OIT 18 juillet 2016 GENEVE – Les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux n'entraînent pas de réduction ni de détournement des flux commerciaux et facilitent l'accès au marché du travail.*

La recherche montre qu'un accord commercial assorti de clauses sociales accroît en fait la valeur des échanges commerciaux de 28 pour cent en moyenne, contre 26 pour cent dans le cas d'un accord sans dispositions sociales.

L'étude constate aussi que les dispositions relatives au travail favorisent l'accès au marché du travail, en particulier pour les femmes en âge de travailler. Les dispositions sociales ont un impact positif sur les taux d'activité, drainant une plus forte proportion des populations en âge de travailler, tant féminine que masculine, vers le marché du travail. ».

La fusion des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Les CHSCT vont fondre dans le grand tout du comité social et économique.

L'objectif visé serait d'améliorer le dialogue social, de le fluidifier. En réalité les deux entités distinctes CE et CHSCT avec des prérogatives indépendantes en matière de consultation et surtout d'expertise constituent un frein dans la mise en œuvre des PSE (Plans de sauvegarde de l'emploi) sans omettre les combats homériques pour diligenter une expertise à la demande du CHSCT aux frais de l'entreprise.

Les CHSCT que l'on continue à mettre en place à l'heure actuelle dans les Fonctions publiques (cette évolution, issue d'un accord daté du 20 novembre 2009, vise à améliorer la prévention des risques professionnels) seraient un facteur de progrès pour les fonctions publiques et **un facteur de blocage du dialogue social**. Comment comprendre une telle contradiction ?

Le CHSCT ne semble avoir été condamné qu'a l'aulne de l'efficacité, de la flexibilité nécessaire à l'emploi.

Ne jette-t-on pas le bébé avec l'eau du bain ?

Le retour sur investissement des actions de prévention en général est évalué à 2.2 € pour un € (Etude de 2011, réalisée par l'Association internationale de la sécurité sociale auprès de 300 sociétés dans 15 pays).

"*Si la prévention a un coût, c'est aussi une source de profit*". William Dab, Professeur titulaire de la chaire d'hygiène et sécurité du CNAM.

Plus fort encore, L'EU-Osha publie en 2014 une synthèse d'études sur le coût des risques psychosociaux et sur le bénéfice de leur prévention. Cette étude parvient à chiffrer le rendement à **13 € pour 1 € investi soit 1300 %** (Taux de rendement du Livret A =0.75 %).

Affaiblir le professionnalisme des membres du CHSCT en fusionnant l'institution avec les CE-DP et en limitant le nombre de mandat cela signifie littéralement pour les entreprises se tirer une balle dans le pied en perte de productivité.

II - la Libération de l'investissement dans les logements

Le President Macron dans une très récente déclaration a dévoilé un de ses prochains chantiers. Il indique vouloir réformer la politique du logement. Un des leviers de la réforme serait de diminuer les normes environnementales et sociales qui constitueraient elles aussi des freins à la construction de logements.

L'abaissement des contraintes environnementales donc a priori celles qui concernent l'isolation thermique semble heurter de plein fouet les engagements forts qui sont les nôtres en matière de lutte contre le réchauffement climatique. Des logements moins énergétivores voire 0 énergie ou plus encore, à énergie positive sont des éléments clés dans la lutte pour le climat et accessoirement pour l'équilibre de notre balance commerciale.

Il faudrait à la fois abaisser le seuil des contraintes environnementales et diminuer notre consommation d'énergie fossile et nucléaire – cette équation nous rend perplexe.

Ou bien la lutte contre le réchauffement climatique serait un enjeu secondaire face à la lutte contre le chômage ??

III - L'abaissement des normes sociales

Le Président Macron a cité le handicap quant aux reproches que l'on pourrait lui faire à propos de cette politique.

Nous comprenons donc que les contraintes d'accessibilité devraient être moins contraignantes.

Les personnes en situation de handicap devraient donc être sacrifiés sur l'autel de la croissance et de l'emploi.

L'accessibilité est devenue une obligation à partir de la grande loi sur le Handicap de 2005 avec une date butoir d'accessibilité des habitations recevant du public en 2015.

Date repoussée devant les difficultés de mise en œuvre invoquées.

L'arrêté tout récent du 24 décembre 2015 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des bâtiments d'habitation collectifs et des maisons individuelles lors de leur construction démontrait enfin la volonté politique de remplir l'obligation sociale que nous avons tant de difficultés à respecter et combler le retard qu'a notre pays sur ce point comparé aux autres pays industriels.

D'ailleurs sur le site gouvernemental nous pouvons lire ce jour :

Accompagner la vieillesse et le handicap

L'accessibilité

Mis à jour le 15 mai 2017

L'accessibilité des lieux publics est un enjeu essentiel pour notre société. La loi de 2005 n'a pas été suffisamment suivie d'effets. Le décret d'application de l'ordonnance créant l'Agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap) a été publié le 6 novembre 2014. Elle accompagne la mise en accessibilité de tous les établissements et installations recevant du public. Le 2 décembre 2016 s'est tenu le second Comité interministériel du handicap, qui a réaffirmé le caractère prioritaire de l'accessibilité aux transports, mais aussi à l'éducation, au logement, aux soins, aux services et aux différentes offres médico-sociales.

Contenu publié sous la présidence de François Hollande du 15 mai 2012 au 15 Mai 2017

Environ 1,5 million de français souffrent de déficience visuelle et 850.000 présentent une mobilité réduite. Ils permettront la construction de logements neufs manquant cruellement sans pouvoir y circuler librement

Conclusion

Ne plus considérer que rattraper notre retard en matière d'accessibilité constitue une priorité nationale dans le pays des droits de l'homme et du citoyen et considérer que l'emploi précaire est l'alpha et l'omega dans la lutte pour l'emploi, interpelle sur le prix que nous sommes prêts à payer (et encore que ce sacrifice est sans doute vain en matière d'emploi) ou plutôt que nous sommes prêts à faire payer aux citoyens du monde futurs réfugiés climatique et à nos concitoyens en situation de handicap déjà en grande précarité en matière d'emploi et qui se heurteront à des bâtiments moins ou peu accessibles.

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Si vous êtes victime
d'un licenciement abusif,
vos indemnités prud'homales
seront fixées selon un barème
ne tenant pas compte
de votre situation personnelle.

**Alors,
prêt à donner d'emblée
à votre employeur
le coût de votre licenciement ?**

**NON, LE PLAFONNEMENT
DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES
NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !**

CFE CGC

www.cfecgc.org

Evolution de la procédure entre la réforme précédente

Dr Bernard SALENGRO
Président d'honneur Santé au Travail CFE-CGC

Première Evolution de la procédure entre la réforme précédente (déc. 2016) et celle qui ressort des ordonnances

C'était :

Article L4624-7

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

I.-Si le salarié ou l'employeur conteste **les éléments de nature médicale** justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut **saisir le conseil de prud'hommes** d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

II.-Le **médecin-expert** peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.

III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.

IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

C'est devenu dans les ordonnances :

Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au **médecin-inspecteur du travail** territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

Apparait le médecin de l'employeur auquel il faudrait transmettre les conclusions, nous avons saisi l'Ordre sur ce sujet.

Redevient central le médecin inspecteur du travail avec le problème qu'il connaît les partenaires et qu'il peut être consulté à tout sujet et en particulier pour l'inaptitude et donc se retrouve de ce fait juge et partie, ce qui rend difficile sa situation d'expert.

Par ailleurs, il est dit qu'il instruit alors que c'est le juge qui instruit !

Exit le médecin Expert, quoique le juge peut toujours le demander, c'est dans ses pouvoirs.

Deuxième Evolution celle du texte de l'ordonnance

L'article L. 4624-7 était ainsi rédigé :

« Art. L. 4624-7- I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

C'est devenu :

Contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

C'est beaucoup plus large

Ce n'est plus seulement les éléments médicaux, ce sont quasiment tous les écrits du médecin du travail.

Faisant référence à :

Article L4624-2 : I.-Tout travailleur affecté à un poste présentant des **risques particuliers pour sa santé** ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II.-L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de **la compatibilité de l'état de santé** du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou **à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail**. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Article L4624-3 Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des **mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail** justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Article L4624-4 Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une **étude de poste** et **après avoir échangé** avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste **déclare le travailleur inapte à son poste de travail**. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Déduction

Une grande Prudence dans ce qui est mis dans le dossier médical et isoler l'argumentation médicale amenant à l'inaptitude ou aux autres propositions, car ce qui sera demandé ne concerne que l'inaptitude ou l'écrit en cause !

Ne pas hésiter à solliciter sans réserve le MIRTMO, il est de bon conseil et son conseil lui interdira une position secondaire d'expert dans la situation dont il aura eu de ce fait connaissance.

Solliciter sans réserve le conseil de l'Ordre des médecins, ils ont des conseillers spécialisés pour cela et il n'y a jamais d'urgence à faire des certificats, il n'y a que des gens pressés.

Et faire du lobbying par le biais de votre syndicat pour que soit éclairci le problème du secret médical et de la transmission de dossier.
Problème de la transmission :

- *Entre médecin du travail et mirtmo ;*
- *Entre médecin du travail et médecin de l'employeur ;*
- *Entre mirtmo et médecin de l'employeur.*

L'ordre a été saisi
La DGT a été informée

votre adhésion renforce notre poids auprès des autorités !

Les présents sur cette photo sont :
1er rang : *Dr Christian Expert, Dr Anne Michèle Chartier , Dr Martine Keryer, Gérard Behard, Cecile Hermeline, Bruno Bisson*
2 ème rang : *Michel Petitot, Dr Jean Pierre Nieto, Caroline Cazeau, Dr Alain Canton, Dr Anne Dymny*

Communiqué : la CFE-CGC réclame la codétermination comme gouvernance d'entreprise dans l'esprit de ce qui se fait en Allemagne et dans l'esprit du paritarisme pour les services de santé au travail

Cela rejoint notre ancienne demande de gestion paritaire des services de santé au travail que le sénat avait intégré mais que l'assemblée sous la direction du ministe Xavier Bertrand avait refusé en la transformant en poste de trésorier systématiquement attribué à un représentant salarié.

Dans une tribune intitulée « La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi », publiée le 6 octobre par *Le Monde*, François Hommeril, président de la CFE-CGC, Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT), Joseph Thouvenel (vice-président de la CFTC) et plusieurs personnalités de la société civile (universitaires, dirigeants d'entreprises…) appellent notamment au renforcement de la présence des salariés dans la gouvernance des entreprises.

Nous reproduisons ci-dessous le texte complet. « *La codétermination est une idée porteuse d'avenir qui doit trouver sa place dans la loi* » Tribune. La codétermination fait l'objet d'un mouvement de fond. Depuis quelques années, de nombreux chefs d'entreprise, dirigeants syndicaux, personnalités politiques, économistes, juristes et acteurs sociaux ont pris position en sa faveur en France. Ils demandent un renforcement de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, que ce soit sur le mode allemand (une moitié de représentants salariés dans les grandes entreprises) ou scandinave (un tiers de représentants dans les plus petites entreprises), ou selon des formes intermédiaires. L'idée n'est pas nouvelle, puisque sa mise en œuvre dans le secteur privé date des années 1950. En Allemagne, en Autriche, en Scandinavie, en Finlande et aux Pays-Bas, elle participe d'un modèle qui s'attache à protéger les salariés tout en recherchant l'efficacité économique. En France, elle trouve des soutiens dans toutes les sensibilités politiques. On lui reconnaît en général les quatre qualités suivantes. D'abord, elle donne aux salariés la possibilité de participer aux choix stratégiques de l'entreprise, conférant ainsi une voix aux salariés sur des décisions dont leur avenir dépend – ce qui est juste. Ensuite, elle permet au conseil d'administration de bénéficier de sources d'informations complémentaires qui lui sont précieuses – ce qui est efficace. En outre, elle incite les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale – ce qui est responsable. Enfin, elle crée en conséquence un effet de mobilisation pouvant renforcer la compétitivité de l'entreprise, tout en prenant en compte sa dimension humaine – ce qui peut être le fondement d'une dynamique vertueuse de confiance et d'innovation.

Un abandon inexpliqué et incompréhensible. Il est donc difficile d'imaginer pour l'économie et la société françaises une réforme structurelle… plus structurante. De fait, elle a été logiquement mentionnée dans le texte de la loi d'habilitation, et logiquement évoquée dans la phase de concertation. Son abandon à l'arrivée, inexpliqué, est dès lors incompréhensible. Les signataires pensent que cette absence est dommageable pour la France, ses entreprises et ses salariés. La loi travail avait été annoncée sous le signe d'une volonté réformatrice innovante et équilibrée. Le premier grand texte social du quinquennat a-t-il réussi le test de cette exigence ? En particulier, comment renouveler le dialogue social au plus près de chaque entreprise, sans veiller à l'équilibre du pouvoir de négociation des acteurs que l'on souhaite voir dialoguer ? Comment créer une dynamique sans instaurer les conditions institutionnelles de la confiance ? Faudrait-il s'en remettre à la bonne volonté de chacun ? C'est une vision naïve, car si rien ne se crée sans les hommes, rien ne dure sans les institutions.

Inspirer une Europe sociale. Cette absence - par son manque d'ambition - est aussi dommageable pour l'Europe. Les discours du président au pied de l'Acropole et à la Sorbonne ont montré une volonté de relance du processus européen. Or, l'extension de la codétermination en Europe, et notamment en Europe du Sud, pourrait participer d'un projet faisant renaître l'Europe sociale de ses cendres, en introduisant progressivement et pragmatiquement le travail et l'emploi dans l'horizon de gestion de l'euro. Cela n'a rien d'une utopie : tous les syndicats italiens ont intégré l'an dernier la codétermination dans leur plateforme commune de revendications, et on dit l'Allemagne prête à de nouvelles avancées. La codétermination ouvre donc, non en mots mais en actes, la possibilité de fonder politiquement, en France d'abord, en Europe ensuite, un principe coopératif de même force symbolique que le principe concurrentiel. La codétermination est aujourd'hui une idée porteuse d'avenir. Elle doit trouver sa place dans la loi. La France et l'Europe du XXIe siècle le méritent.

Pour consulter la tribune en ligne avec l'intégralité des signataires :
http://mobile.lemonde.fr/idees/article/2017/10/05/la-codetermination-est-une-idee-porteuse-d-avenir-qui-doit-trouver-sa-place-dans-la-loi_5196511_3232.html

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Demain, CE, DP et CHSCT seront regroupés au sein d'une seule instance.
Moins nombreux et plus sollicités, vos représentants seront moins disponibles pour vous accompagner.

Alors, prêt à vous défendre seul ?

NON, LA FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

Un bel exemple de contournement de la nocivité des ordonnances

La preuve !

L'accord conclu cette nuit entre le patronat du transport et l'ensemble des organisations syndicales du secteur apporte la preuve éclatante de la nocivité sociale et économique des ordonnances travail.

En effet, en s'interdisant de déroger aux accords de branche sur les éléments de rémunération, les signataires décident unanimement de préserver les niveaux de salaires et ainsi d'empêcher la concurrence déloyale par le dumping social.

Ils démontrent, de fait, que la possibilité de déroger aux normes conventionnelles de salaires, ouverte par les ordonnances «travail» est une invitation à baisser les salaires sous les contraintes de marché. Le gouvernement peut multiplier les explications obscures ou alambiquées pour justifier son recul sur le secteur des transports, c'est bien « l'esprit » de précarité et de flexibilité de sa loi qui est battu en brèche.

La CFE-CGC se réjouit de cet accord et félicite les partenaires sociaux du secteur des transports pour leur maturité et leur sens des responsabilités.

La CFE-CGC espère que forts de cet exemple bienvenu, d'autres secteurs sauront vite se mettre à l'abri du désordre social que les ordonnances travail organisent.

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

CONTRAT DE TRAVAIL

Un accord collectif,
même moins favorable,
pourra désormais modifier
votre contrat de travail…
sans que vous puissiez
le contester.

Alors, prêt à être licencié pour avoir refusé la modification de votre contrat de travail ?

NON, FRAGILISER LA LIBERTÉ CONTRACTUELLE NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

RÉMUNÉRATIONS

Primes, 13e mois, avantages en nature… seront désormais négociés au sein de votre entreprise. Avec un risque majeur : celui d'une révision à la baisse.

Alors, prêt à voir fondre vos éléments de rémunération ?

NON, LA DÉTÉRIORATION DE VOTRE POUVOIR D'ACHAT NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

CFE CGC

www.cfecgc.org

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL

Ce qui vous attend à la rentrée

RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE

Demain, quand votre direction vous consultera en mettant dans la balance allongement du temps de travail et sauvegarde de votre emploi, pourrez-vous vraiment dire non ?

Alors, prêt à intégrer le « faux-ami » référendum dans les outils de pression de votre employeur ?

CFE CGC

NON, LE RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE NE CRÉERA PAS D'EMPLOIS !

www.cfecgc.org

Santé au Travail

Syndicat Général des Médecins et Professionnels
des Services de Santé au Travail

Demande d'adhésion 2017

Date de naissance (JJ/MM/AAAA) : .....
☐ Mme ☐ M.

Nom .....Prénom.....
Adresse.....
.....
Codepostal.....Commune.....
Ligne directe de bureau..... N° Siret (obligatoire).....

Tél. domicile..... Portable.....
Email.....
ETABLISSEMENT

Profession..... Fonction.....
Etablissement..... Dated'entrée.....
Service.....
Adresse.....
Codepostal.....Commune.....
Nbre de salariés..... Nom du Délégué Syndical (le cas échéant).....

EMPLOYEUR : .....
Adresse.....
Code postal.....Commune.....
OPCA (par ex. UNIFAF, ACTALIANS, ANFH).....
Caisse Retraite..... Caisse Retraite Cadre.....

Tarif des cotisations 2017

Médecins du Travail :

1 - Actifs : 243 euros
2 - Retraités : 122 euros
3 - Retraités en activité : 243 euros
4 - Nouveaux adhérents : 122 euros
5 - Internes : 122 euros

Autres membres équipe de Santé au Travail

1 - Actifs : 163 euros
2 - Retraités : 82 euros
3 - Retraités en activité : 163 euros
4 - Nouveaux adhérents : 82 euros

* L'adhésion au Syndicat ouvre droit à un abattement fiscal de 66% de la cotisation, sous forme de crédit d'impôt. Cette réduction s'applique bien à l'impôt et non au revenu imposable.

Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2017 vous sera adressée après paiement de votre cotisation.

Modalités de paiement :
Soit par chèque à l'ordre de : CFE-CGC Santé au Travail
Soit en remplissant une demande de prélèvement.

Santé au Travail CFE-CGC
39 rue Victor Massé 75009 Paris
Tél : 01 48 78 80 41 – Courriel :santeautravail@cfecgc-santesocial.fr

A .....le .....

Les Annonces de Recrutement

Le Ministère des Armées Recrute

DES MEDECINS DE PREVENTION

Service de santé des armées

SECTEURS CONCERNES :

Temps partiel :
— Postes vacants pour Bourges, Orléans, Rennes et Mourmelon.

Diplôme exigé : CES, DES en médecine du travail ou titres équivalents.

Conditions de travail attractives :
Infrastructure, diversité d'activités, infirmière en santé au travail, environnement structuré, autonomie, effectif à soutenir, travail en réseau avec les autres médecins de prévention du ministère.

Contact pour BOURGES, ORLEANS, RENNES :
Docteur Guillaume ANOMA
Centre de Médecine de Prévention des Armées pour la Région Ouest
02 98 22 08 02 - guillaume.anoma@intradef.gouv.fr
02 98 22 04 30 - Secrétariat - jean-luc.lomenech@intradef.gouv.fr

Contact pour MOURMELON :
Docteur Laurent GERAUT
Chef du Centre de Médecine de Prévention des Armées de Metz
03 87 15 41 87 - laurent.geraut@intradef.gouv.fr
03 87 15 40 30 - Secrétariat - veronique.francois@intradef.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

RECRUTE DES MÉDECINS DE PRÉVENTION
pour les départements suivants :

03 - ALLIER
17 - CHARENTE-MARITIME
18 - CHER
19 - CORRÈZE
28 - EURE-ET-LOIR
30 - GARD
37 - INDRE-ET-LOIRE
38 - ISÈRE
40 - LANDES
43 - HAUTE-LOIRE
45 - LOIRET
48 - LOZÈRE
50 - MANCHE
56 - MORBIHAN
59 - NORD
60 - OISE
61 - ORNE
62 - PAS-DE-CALAIS
68 - HAUT-RHIN
75 - PARIS
79 - DEUX-SÈVRES
84 - VAUCLUSE
91 - ESSONNE (Massy)
93 - SEINE-SAINT-DENIS
Noisy-le-Grand, Pantin
94 - VAL-DE-MARNE
973 - GUYANE

• Vous participez à la mise en œuvre des politiques ministérielles de santé au travail au sein d'équipes régionales pluridisciplinaires.
• Vous suivez des personnels aux missions et conditions de travail variées : inspecteurs et contrôleurs des finances publiques, enquêteurs de l'INSEE et de la DGCCRF, marins ou pilotes douaniers, motards, chauffeurs…
• Vous conseillez les directions, les personnels et leurs représentants en matière de prévention et d'amélioration des conditions de vie au travail.

Vos conditions de recrutement :
• CDI à temps complet ou incomplet.
• Conditions de recrutement attractives (Reprise d'ancienneté, grille spécifique de rémunération revalorisée annuellement,…).
• Accès aux prestations sociales.
• Formation professionnelle continue régionale et nationale.
• Possibilité de recrutement en cumul emploi/retraite.

Dans certains départements, possibilité de recruter un collaborateur médecin selon le dispositif prévu par le décret n°82-453 modifié.
Pour plus d'informations, nous contacter.

Notre réseau santé et sécurité au travail :
• 1 médecin coordonnateur national, 13 coordinations régionales composées de médecins de préventions et d'infirmières ; 20 inspecteurs santé et sécurité au travail et un pôle d'ergonomes coordonnés nationalement.

Contacts au niveau national :
Mme Sandrine MARCHEBOUT - Gestionnaire du secteur médecine de prévention - 01 57 53 21 27 - sandrine.marchebout@finances.gouv.fr
Docteur LEMAITRE-PRIETO - Médecin coordonnateur national - 01 57 53 21 42 - monique.lemaitre-prieto@finances.gouv.fr

FRANCE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

RECHERCHE

MEDECINS DE PREVENTION

MINISTERE DE LA JUSTICE SECTEURS VACANTS

Temps partiel :
Ain, Allier, Aude, Cantal, Charente, Cher, Creuse, Deux Sèvres, Essonne, Eure, Eure et Loir, Haute Loire, Haute Saône, Indre, Loire, Maine et Loire, Moselle, Nièvre, Orne, Seine et Marne, Vienne, Yonne.

Temps plein :
Essonne : Fleury Mérogis, Rhône, Nord.

Diplôme exigé : CES, DES en médecine du travail ou titres équivalents.

Envoyer CV à :
Docteur Nadine Tran Quy
Tél. : 01 70 22 90 11 ou 06 70 61 16 16 - nadine.tranquy@justice.gouv.fr
Médecin coordonnateur national - Ministère de la justice - SG-3SP-SDRH-S-BASCT
13, place Vendôme - 75042 PARIS Cedex 01

ILE-DE-FRANCE

Necker
ENFANTS MALADES
HÔPITAL UNIVERSITAIRE

Le service de Santé au Travail de l'Hôpital Universitaire Necker Enfants Malades

Recrute un médecin du travail

Adresser candidature à:
Monsieur Frédéric SPINHIRNY– DRH
Hôpital Universitaire Necker enfants malades - 149, rue de Sèvres – 75743 PARIS cedex 15
drh.necker@nck.aphp.fr

Le groupe hospitalier H.U.P.S.S.D.
recrute pour le site Jean Verdier (93140 BONDY)

Médecin du Travail

Hôpitaux Universitaires Paris-Seine Saint-Denis

Le médecin du travail intègrera une équipe composée d'une infirmière, d'une secrétaire et d'une psychologue sur l'hôpital Jean-Verdier, en collaboration avec le département santé et sécurité au travail du groupe hospitalier dont une conseillère en prévention des risques professionnels exerce également sur le site.

Il aura les missions suivantes :

- Réaliser la surveillance médicale des agents de l'établissement.
- Agir en vue d'améliorer globalement les conditions de travail, en collaboration avec le pôle amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels.
- Participer aux activités du CHSCT dans lequel il est membre de droit.
- Constituer une force de proposition auprès de la direction pour favoriser le retour à l'emploi, l'adaptation des postes et, à ce titre, le médecin participe aux réunions de la commission de gestion personnalisée des agents.

L'équipe de la direction des ressources humaines, et plus particulièrement du service de santé au travail de Jean-Verdier, est particulièrement dynamique et impliquée, avec le souhait d'organiser une parfaite coordination entre tous les acteurs au service de la santé et de la sécurité du personnel.

Personne à contacter :
Monsieur Jean François AGULHON - Directeur des Ressources Humaines Adjoint
Tél. : 01 48 95 59 12 – Mail : jean-françois.agulhon@aphp.fr

LE GROUPE HOSPITALIER EST PARISIEN

Renforce ses équipes de santé au travail et recrute :

→ des médecins du travail - (H/F)

Quotité de temps négociable. Placement sur la grille de rémunération des praticiens hospitaliers suivant ancienneté.

Hôpitaux Universitaires Est Parisien
Saint-Antoine • Rothschild
Trousseau La Roche-Guyon • Tenon

CANDIDATURES ET RENSEIGNEMENTS :
Hélène FAUSSER
Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines du Groupe Hospitalier
Hôpitaux Universitaires Est Parisien
Téléphone : 01 49 28 20 21 ou helene.fausser@sat.aphp.fr

chr orléans

CENTRE HOSPITALIER REGIONAL D'ORLEANS
A 1 heure au Sud de Paris
Hôpital entièrement neuf de 1300 lits et places sur 205 000 m², doté d'un plateau technique ultramoderne, à 10 km du centre ville d'Orléans.

RECRUTE MEDECIN DE SANTE AU TRAVAIL

(C.E.S ou D.E.S de médecin de santé au travail)
Temps plein ou partiel

Candidature et renseignement : Mme ETRONNIER - 14, avenue de l'hôpital – CS 86709 – 45067 ORLEANS CEDEX 2
Tél. : 02 38 74 44 69 - Mail : recrutement@chr-orleans.fr - Site www.chr-orleans.fr

CENTRE-VAL DE LOIRE

Le groupe EDF est l'un des acteurs principaux du marché européen et international de l'Electricité. Leader de l'énergie, présent sur tous les métiers de l'électricité, de la production jusqu'au négoce et aux réseaux et sur la chaine du gaz naturel, le groupe compte plus de 160 000 salariés à travers le monde.

En France, le groupe EDF a mis en place des services de santé au travail et développé une expertise médicale pour préserver la santé des salariés et des prestataires.

Etre médecin du travail au sein du groupe EDF, c'est rejoindre un collectif de 160 médecins et de 250 infirmier(e)s. Le service Santé au Travail du Centre Nucléaire de Production d'Electricité de Dampierre en Burly est composé de 3 médecins, 1 infirmier(e) chef, 2 assistantes médicales et 6 infirmiers.

Dans ce cadre EDF recrute un(e) médecin du travail (h/f)

Poste basé à Dampierre en Burly (45)

Au sein du service Santé au travail du CNPE, vous assurez le suivi médical du personnel du CNPE (500 salariés par Médecin) et vous contribuez à l'amélioration des conditions d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Pour ce faire, vous :

• Réalisez les visites médicales périodiques, les visites systématiques d'embauche et de reprise du travail • Participez à la définition et à la mise en œuvre des actions de prévention pour l'ensemble des salariés • Contribuez au suivi des chantiers d'arrêt de tranche • Apportez aux représentants de la direction, aux représentants du personnel et aux salariés, informations et conseils pour tout ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, l'adaptation des postes de travail et plus généralement la santé au travail • Vous assurez les premiers gestes en cas de secours aux blessés et contribuez à l'organisation du Plan d'Urgence Interne et aux formations des secouristes.

Profil souhaité

De préférence, titulaire du CES ou DES de médecine du travail complété par DU de radioprotection. Toutefois, si le CES/DES et/ou le DU radioprotection ne complète(nt) pas votre métier de docteur en médecine, il est possible d'entreprendre cette/ces formation(s) dès votre embauche. Vous serez alors, médecin collaborateur et vous devrez en parallèle de vos études, assurer un certain nombre d'activités.

En outre, Vous avez su démontrer vos qualités relationnelles et votre sens du contact.
Autonome, réactif(ve), disposant de capacités de synthèse et d'analyse rapide d'une situation, vous savez vous organiser pour piloter votre activité et décider. Doté(e) d'une réelle capacité à fédérer, vous disposez d'une vraie aisance pour communiquer qui vous permet de vous adapter à tout type d'interlocuteur.

Comme toute offre déposée sur ce site, et conformément aux engagements pris par EDF au sein de son accord en faveur de l'accueil et de l'intégration des personnes en situation de handicap, cet emploi est ouvert à toutes et à tous.

Pour postuler : Sur site www.edf.fr/edf-recrute/Référence : C16-ME-1122
https://www.edf.fr/detail/offre/34df1dc3e48fae2cae12b12b2cb01a?search[profil]=rW/%2BMXDZgicCwrXDzSvp694%3D&search[currentPath]=/page_entity/345/&search[specialty]=rW/%2BMXDZgicCwrXDzSvp7NwauA%3D%3D

HAUTS-DE-FRANCE

Santé et Médecine du Travail de la Vallée de l'Oise,
Service interentreprises de santé au travail
17 médecins, 4 000 adhérents, 53 000 salariés suivis

Recrute

MEDECINS DU TRAVAIL

Docteurs en médecine, titulaires d'un DES ou CES de médecine du travail
ou

COLLABORATEURS MEDECINS

Intéressés par la prévention des risques professionnels et la santé au travail et disposés à se reconvertir (DIU pris en charge) CDI temps plein ou partiel sur secteurs Creil Chambly ou Compiègne.

Travail en équipe pluridisciplinaire (secrétaire médicale, ATST, Infirmière, Ingénieur HSE, Technicien HSE, ergonome/psychologue).

Proximité Région parisienne, Conditions de travail attractives.

Doté(e) d'un excellent relationnel, vous avez le sens de l'écoute, une capacité de dialogue et de conviction et vous disposez de facultés à animer et coordonner une équipe pluridisciplinaire.

Si vous êtes intéressé(e), merci d'adresser votre candidature et CV à :

SMTVO - Marie Laurence BAUMER

8, rue Nicéphore Niepce 60200 COMPIEGNE

ml.baumer@smtvo.org

Tél. : 03 44 38 51 82

Situé entre la façade atlantique et le bassin parisien, **le service inter-entreprises départemental de Santé au Travail de la Sarthe** est un véritable carrefour stratégique. L'évolution des infrastructures en fait un territoire facilement accessible où il fait aussi bon travailler que vivre.

Recrute en CDI temps plein, temps partiel ou cumul emploi-retraite

MÉDECIN DU TRAVAIL (H/F)

Vous êtes le pivot d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Composée d'un assistant médical, d'un infirmier en santé au travail, d'un assistant en santé et sécurité au travail et d'un technicien hygiène sécurité, vous participez à des actions collectives dynamiques structurées autour d'un projet de service. Vous animez et coordonnez l'activité de votre équipe et travaillez en étroite collaboration avec des ingénieurs hygiène sécurité, des ergonomes et une psychologue du travail, professionnels aux larges compétences.
Vous bénéficiez de conditions de travail attractives et d'une réelle autonomie dans votre poste.

COLLABORATEUR MEDECIN (H/F)

Vous êtes médecin généraliste ou spécialisé et souhaitez donner un nouveau tournant à votre évolution de carrière. La formation de médecin collaborateur, entièrement prise en charge par notre service, vous permettra de vous engager dans une reconversion professionnelle vers la médecine du travail. La formation se déroule sur 4 années : 2 années de cours théorique (3 jours par mois) et 2 années dédiées à l'élaboration de votre mémoire.

Pendant toute la durée de votre formation, vous êtes tutoré par un médecin du travail confirmé et bénéficiez de l'appui d'une équipe pluridisciplinaire dynamique.

Adressez votre candidature (CV + lettre de motivation) à :
Madame HERRAULT, Responsable Ressources Humaines, 9 rue Arnold Dolmetsch, 72000 LE MANS ou à recrutement@ST72.org

centre hospitalier départemental Vendée

LE CHD VENDEE RECHERCHE
Un Médecin du Travail à 100%

Pour une équipe territoriale composée de 5 médecins du travail et de professionnels associés.
Profil :
Médecin du travail qualifié en médecine du travail ou médecin collaborateur envisageant la formation validante en médecine du travail.

Pour tous renseignements, s'adresser à :
Médecine du travail - 02 51 44 61 36 - medecine.travail@chd-vendee.fr
Direction des Ressources Humaines - 02 51 44 62 42 - drh@chd-vendee.fr

Les candidatures (CV + lettre de motivation) sont à adresser à :
CHD VENDEE - Directeur des Ressources Humaines - Pôle des Ressources Humaines
Les Oudairies - 85925 LA ROCHE SUR YON Cedex 9 - e-mail : recrutement@chd-vendee.fr

Médecin du travail
Votre profil nous intéresse !

Pour être un acteur essentiel de la prévention des risques professionnels et participer à la préservation de la santé des agents du CHU de Nîmes, venez rejoindre le service de Santé au Travail.

- Environnement hospitalo-universitaire dynamique (enseignement clinique et théorique, recherche clinique).
- Service de Santé au Travail : 3 médecins, 2 assistantes, 4 infirmières.
- Cellule condition de travail : 1 responsable, 1 ergonome, 1 kinésithérapeute, 1 psychologue, 1 agent administratif.
- Possibilité de donner des cours.
- Chaque médecin est assisté par une infirmière et une secrétaire.
- Projet de service validé.
- Statut : médecin du travail CDI.

Pour candidater, adressez votre CV et votre lettre de motivation à Madame la Directrice générale
Centre Hospitalier Universitaire de Nîmes
Place du Pr-Robert-Debré - 30029 Nîmes cedex 9
Par mail : direction.recrutement@chu-nimes.fr
Pour tout renseignement contactez : Madame Moraillon, Directrice DROT 04 66 68 30 32
Docteur Filliette, médecin du travail coordonnateur 04 66 68 34 61

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Le CCAS de Grenoble (+1 200 agent-es-) recrute **un médecin de prévention** (CDD 6 mois renouvellement possible)

Sous l'autorité hiérarchique de l'Adjointe de direction en charge du Pôle Bien-Etre, le-la médecin du travail sera principalement chargé-e de : participer avec la DRH et les directions ressources à l'élaboration d'une politique de santé des agent-es ; assurer le suivi médical des agent-es du CCAS ; évaluer l'aptitude physique et psychique des agent-es à occuper leurs fonctions ; assurer un rôle de conseil sur les questions de maintien dans l'emploi, de reclassement...

Participer aux missions de toutes les instances abordant les questions de santé au travail ; conduire des actions de prévention sur le milieu de travail.

Contexte de travail : exercice de la mission au Siège du CCAS à Grenoble ; 35 heures hebdomadaires du lundi au vendredi.

Rémunération : selon le cadre d'emploi, Régime indemnitaire, treizième mois.

Conditions pour postuler : appartenir au cadre d'emploi des médecins territoriaux ou être médecin généraliste s'engageant à s'inscrire dans une formation spécifique en santé au travail (prise en charge par l'administration) Formation CES ou DES de médecine du travail ou engagement dans un processus de formation (prise en charge par l'administration).

Envoyer lettre de motivation et CV : CCAS DE LA VILLE DE GRENOBLE - Direction des Ressources humaines Service Parcours
28 Galerie de l'Arlequin 38029 GRENOBLE Cedex 2 mail : service.recrutement-rh@ccas-grenoble.fr - Tél. : 04 76 69 45 55/04 76 69 45 44

SIST Arve Mont Blanc

HAUTE-SAVOIE NORD

Bonneville - Cluses - Sallanches - Chamonix Mont Blanc - Megève

Service Interentreprises Santé Travail
Arve Mont-Blanc

Nous recherchons

MEDECIN DU TRAVAIL **MEDECIN COLLABORATEUR**

Contact : Philippe MAUME - Directeur Général
Tél. : 06 62 69 51 85 - Courriel : pmaume@sante-au-travail.com

NOUVELLE-AQUITAINE

CHU de Poitiers

Le CHU recrute **un médecin du travail (h/f)** en CDI à temps plein ou temps partiel.

Ce médecin, intégré à une équipe pluridisciplinaire de 5 médecins du travail, 1 ergonome, 1 psychologue, 3 IDE et 3 secrétaires, aura les missions suivantes :

- Assurer le suivi du personnel médical et non médical.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels, à leur prévention et à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.
- Participer aux CHSCT, aux réunions en relation avec l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.
- Participer au reclassement professionnel.
- Conseiller l'encadrement, les agents et leurs représentants en ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, l'information sanitaire, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accident de service ou de maladie professionnelle.

Profil exigé :

- Docteur en Médecine et titulaire du CES ou du DES en Médecine du Travail.
- Ou bien Médecin Collaborateur.

Le poste est à pourvoir dès que possible.

Des renseignements supplémentaires peuvent être demandés à : Madame GUERRAZ Directrice des Ressources Humaines, au 05 49 44 39 79 (secrétariat).

L'AMETRA06,
Service de Santé Interentreprises,
avec 21 centres (dont 4 centres mobiles) dont la couverture s'étend de Nice à Mandelieu, leader dans le secteur des Alpes Maritimes,
recrute des
Médecins du Travail (H/F) et des médecins (H/F),
pour renforcer ses équipes.

Coordonnateur ou membre d'une équipe pluridisciplinaire composée d'infirmiers(ères), d'ergonomes, d'Ingénieurs évaluation et prévention des risques, d'une formatrice, d'AST, d'une psychologue du travail et d'une assistante sociale, vous participez activement au suivi des salariés des entreprises adhérentes, réalisez des actions en milieu de travail (participation aux réunions CHSCT, préconisations dans le cadre de la prévention des risques, fiches d'entreprise…).

Vous êtes soit :

- Titulaire du CES ou DES de médecine du travail, titulaire de la PAE ou d'un titre équivalent, vous souhaitez exercer votre activité à temps partiel ou à temps complet, et êtes débutant ou confirmé.
- Médecin d'une autre spécialité débutant ou confirmé et souhaitez vous reconvertir.

Adresser votre candidature à :
AMETRA06 - A l'attention de Valérie DELPRAT
au 2 et 4 rue Jules Belleudy - 06203 NICE CEDEX 3
ou par mail à : v.delprat@ametra06.org

ametra06
la santé au travail

INTERMETRA-METRAG

Premier Service de Santé au Travail Interentreprises de La Réunion

- 11 000 entreprises adhérentes employant près de 110 000 salariés
- 25 Médecins du travail, 6 Ingénieurs HSE, 8 Infirmiers en Santé au Travail, 10 Assistantes en Santé au travail
- 8 centres fixes, 30 cabinets médicaux permettant d'assurer un service de proximité

Recherche médecins du travail débutants ou confirmés

Pour compléter ses équipes pluridisciplinaires et offrir à ses adhérents un service au plus près des besoins des entreprises et des dispositions réglementaires en vigueur.
Salaire et avantages garantis par contrat de travail supérieurs aux dispositions de la convention collective.

Pour toute demande d'information, contacter le Service :

- par téléphone au 02 62 41 93 84
- par courriel à gpaillereau@intermetra.asso.fr
- par courrier à INTERMETRA-METRAG, à l'attention du Directeur général

Résidence Halley - 4 rue Camille Vergoz - bât. A - CS 41105 - 97404 SAINT-DENIS CEDEX

INTERMETRA-METRAG - Tél. : 02 62 41 42 27 - Fax : 02 62 98 93 57 - Email : intermetra@intermetra.asso.fr

Intermétra
Métrag

S.T.K.O.G.
Service de Santé au Travail

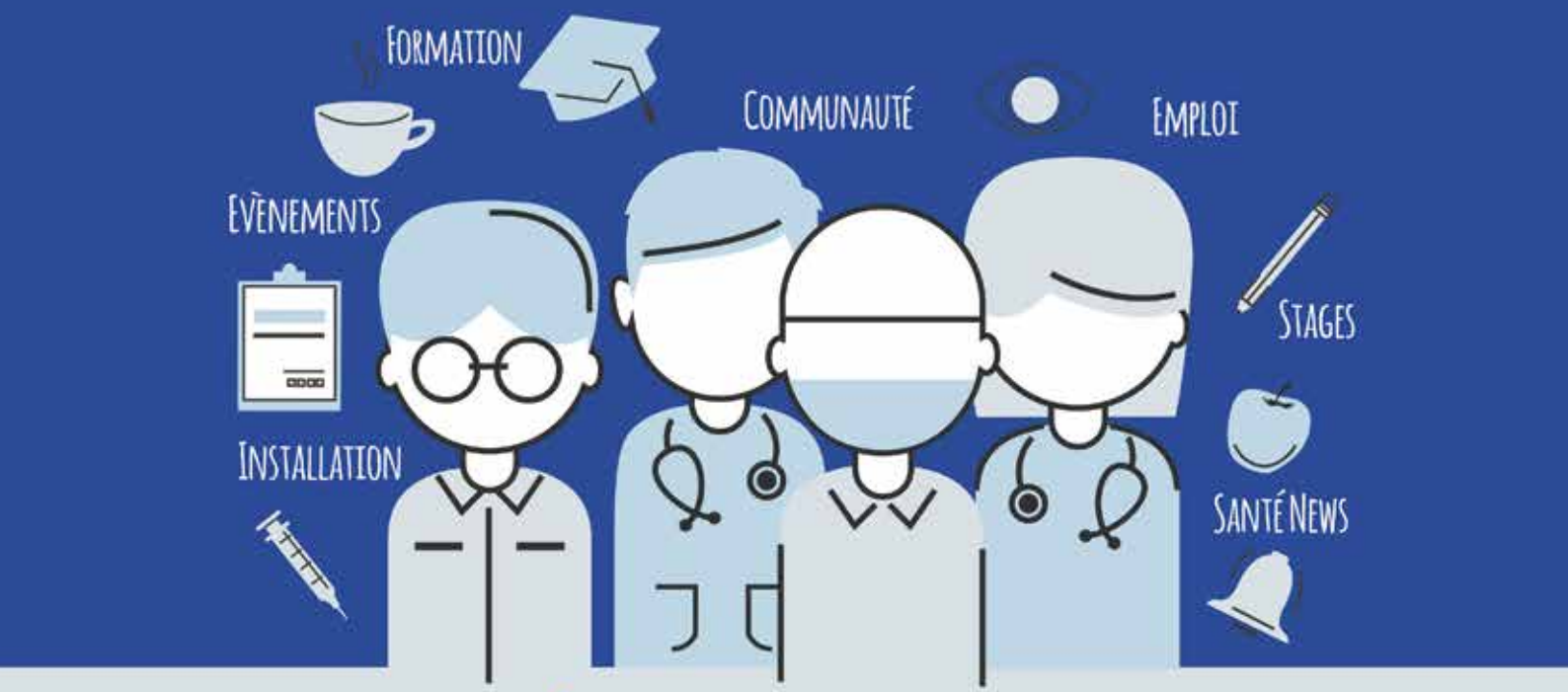
Le Service Interentreprises de Santé au Travail de Kourou et Ouest Guyane
Service implanté dans la ville Spatiale et rayonnant sur l'Ouest guyanais

Recherche

UN MEDECIN DU TRAVAIL TITULAIRE DE CES
ou DES OU UNE INFIRMIERE D.E. et DIUST

Poste CDI à temps complet à pourvoir immédiatement
Conditions de travail et rémunération attractives

Adresser lettre de candidature et CV par courrier postal ou électronique à :
Chantal PREVEAUX – STKOG
Impasse de la France Equinoxiale – 97310 Kourou
Tél. : 05 94 32 98 43 – Fax : 05 94 32 36 47
stkog@stkog.org



Réseau PRO Santé

VOTRE RÉSEAU SOCIAL PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ

DES MILLIERS D'OFFRES POUR VOUS

RENDEZ-VOUS SUR WWW.RESEAUPROSANTE.FR
INSCRIPTION GRATUITE

resah idf · pôle emploi · UniHA · FEHAP

01 53 09 90 05 CONTACT@RESEAUPROSANTE.FR

www.reseauprosante.fr est un site Internet certifié HONcode