



EDITORIAL

L'Institut du travail de Strasbourg, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est, a le plaisir de vous inviter aux prochaines *Rencontres du travail* organisées le 11 octobre 2018 à l'Ecole Nationale d'Administration de Strasbourg.

Ce colloque sera consacré à l'acte II de la réforme du marché du travail que constitue la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée le 5 septembre 2018.

L'ambition de cette loi est de rénover en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage et de réviser les droits, les contributions et les devoirs en matière d'assurance chômage tout en adoptant une nouvelle gouvernance de la politique de l'emploi.

Les transformations induites par cette réforme législative sont nombreuses et touchent tous les acteurs : les travailleurs _ à qui le texte entend donner de nouveaux droits pour leur permettre de choisir leur avenir professionnel _ et les entreprises _ appelées à renforcer leurs investissements dans les compétences de leurs salariés_ mais aussi les partenaires sociaux, l'Etat, les collectivités locales et les administrations tenus de coordonner leurs actions de pilotage de la politique de l'emploi.

Ces rencontres, à travers les regards croisés d'universitaires français et étrangers, d'experts, d'institutionnels et d'acteurs du dialogue social, s'attacheront à mettre en avant les points clefs de cette loi et à comprendre les implications des nouveaux dispositifs sur les pratiques du monde du travail. Elles s'organiseront autour des trois thématiques majeures de la loi : formation professionnelle continue, assurance chômage et apprentissage.

Pour plus d'informations, vous trouverez le programme dans cette lettre d'information.

Tiphaine Garat

Rédaction : Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

LE CHIFFRE DU MOIS

93%

C'est le nombre de *millenials* (c'est-à-dire la génération née entre 1985 et 2000) qui estime que l'ambiance est plus importante que la rémunération au travail.

Viennent ensuite les horaires (55%), la formation (54%) et le souhait de stabilité (55%).

Source : enquête menée par l'application mobile de recrutement Corner Job, faite selon la méthode du e-mailing sur 1,2 million d'utilisateurs mensuels actifs (2018)

SOMMAIRE

p.2 :	Le chiffre du mois
pp.3-8 :	Présentation du rapport Lecocq-Dupuis-Forest
pp.9-10 :	Ordonnances dites « Macron » : le Ministère dresse un premier bilan
pp.10-13 :	Invitation à un colloque <i>Réforme du marché du travail Acte II, vers une liberté de choisir son avenir professionnel ?</i> Les rencontres du travail 2018 – 11 octobre 2018 à l'ENA Strasbourg

Les brèves

Avenir professionnel

Le Ministère présente la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée le 5 septembre 2018, sous la forme d'un guide reprenant les 10 points clés de la loi.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/en-10-points-cles-la-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>

Handicap (CJUE 18 janvier 2018, aff. C-270/16, Ruiz Conejero)

La Cour de justice de l'Union européenne a statué sur la conformité de la législation espagnole prévoyant la possibilité de licencier un salarié absent trop longtemps en raison de son handicap avec le principe de non-discrimination posée par la Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi. Elle considère que la lutte contre l'absentéisme est un objectif justifiant le licenciement "*pour le motif tiré d'absences intermittentes au travail, fussent-elles justifiées, dans la situation où ces absences sont la conséquence de maladies imputables au handicap dont est atteint ce travailleur, sauf si cette réglementation, (...), n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif*".

<http://www.dialogue-social.fr/fr/action-des-representants-du-personnel/id-2770/discrimination-liee-a-la-sante-et-a-l-handicap.html>

Droit d'expression

Le 1er août 2018, la Direction de l'AAEJ (association d'aide et protection de l'enfance et de la jeunesse) et les représentants des organisations syndicales CFTC et Sud santé sociaux ont conclu un accord collectif relatif au droit d'expression des salariés. Cet accord annuel s'inscrit dans la démarche initiée par les partenaires sociaux ayant donné lieu à la conclusion d'un accord le 4 novembre 2016, relatif à la QVT.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/drtsyndic/id-2772/exercice-du-droit-syndical.html>

Présentation du rapport Lecocq-Depuis-Forest
Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée

Le 28 août dernier, la mission parlementaire composée de Charlotte LECOCQ (députée du Nord), Bruno DUPUIS (Consultant Senior en Management) et Henri FOREST (ancien secrétaire confédéral CFDT) a remis au Premier ministre, à sa demande, un rapport sur le système français de santé au travail. Ce rapport a été rédigé avec l'appui d'Hervé LANOUZIERE (inspection générale des affaires sociales).

« Les objectifs de cette mission portaient en premier lieu sur l'évaluation de la performance de notre système de prévention des risques professionnels, et en second lieu sur les leviers notamment organisationnels permettant d'améliorer cette performance ».

Ce rapport part du constat selon lequel *« depuis quelques années nous constatons des zones grises telles que la prévention de la désinsertion des personnes ou la prise en charge des personnes atteintes de maladies chroniques ou des affections de longue durée. Il est indispensable de franchir de nouvelles étapes, de répondre aux enjeux de l'allongement de la vie au travail et de développer de façon effective une culture de la prévention avec l'ambition de placer la France parmi les pays les plus performants d'Europe. En large partie du fait de cette construction par strates successives, le système actuel mobilise un grand nombre d'acteurs institutionnels ou non, avec des moyens pris dans leur ensemble très significatifs, des périmètres de compétences entre acteurs qui ne sont pas exempts de zone de recouvrements et d'interférences. Il génère des doublons et dans le meilleur des cas nécessite des moyens de coordination très chronophages pour aligner cette multiplicité d'acteurs ».*

Parmi les recommandations phares du rapport figurent :

- la création d'un organisme public unique qui réunirait l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) et l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTB), dénommé *« France Santé au Travail »*
- la création d'une cotisation unique dédiée à la santé au travail
- la simplification des obligations de l'employeur en matière de prévention par exemple en ne rendant obligatoire qu'un seul document relatif à l'évaluation des risques professionnels.

Vous trouverez ci-après une synthèse in extenso des principales recommandations du rapport.

- I. **« Il faut fortement réorganiser le système dans son ensemble et en simplifier le fonctionnement pour gagner en lisibilité et en effectivité »**

1. Au niveau local : création d'un guichet unique de prévention et santé au travail

« Pour assurer aux entreprises un meilleur service et une plus grande lisibilité opérationnelle en matière de santé au travail, (...) chaque entreprise [quel que soit son effectif, sa situation géographique ou sa branche] doit pouvoir accéder, par un « guichet unique », à une offre de service homogène sur l'ensemble du territoire. Cette offre couvrirait l'intégralité des services auxquelles l'entreprise peut prétendre dans sa région ».

Cette offre de service incluerait dans son « socle de base » :

- un suivi individuel obligatoire de l'état de santé des travailleurs
- un accompagnement pluridisciplinaire en prévention des risques et de promotion de la santé au travail (expertise technique, conseils méthodologiques, appui au déploiement de démarches de prévention technique et organisationnelle, aide à l'évaluation des risques ou à la structuration d'une démarche de prévention, mise en place d'un système de management de la santé et sécurité, déploiement d'une politique QVT...);
- une aide au maintien dans l'emploi par l'intervention précoce des différents professionnels de santé dans le parcours de soins. Il s'agit de donner aux différents acteurs (médecins, infirmières du travail, et préventeurs), les outils nécessaires pour mettre en place au plus tôt (c'est-à-dire dès que l'altération de la santé du salarié est constatée), des mesures efficaces telles que l'adaptation du poste de travail et l'accompagnement dans le parcours social d'insertion (accès aux aides, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, articulation avec les travailleurs sociaux, formation professionnelle ...)
- un accès à un centre de ressources diffusant des outils et le partage des bonnes pratiques
- Une formation des acteurs de l'entreprise en matière de prévention

Ces prestations pourraient être ouvertes aux travailleurs indépendants.

2. Au niveau régional : mise en place d'une structure régionale de prévention, un interlocuteur privilégié et une interface de proximité avec les entreprises

Le rapport préconise de mettre en place une structure régionale de prévention de droit privé ayant pour mission la préservation de la santé au travail. Cette structure porterait le nom de « *Région Santé Travail* » et fusionnerait :

- Les services de santé au travail interentreprises (SSTI)
- Les compétences pluridisciplinaires des Aract (ergonomes, psychologues, spécialistes en organisation)
- Les agents des CARSAT affectés aux actions relevant du champ de la prévention et de l'appui technique (formateurs en prévention, laboratoires)
- Les agences régionales de l'OPPBTB ;

Concernant les caractéristiques de cette structure, elle serait dotée d'une organisation interne permettant de tenir compte des différentes compétences professionnelles sur les plans géographique et sectoriel (BTP...) et fonctionnerait en mode « projet » pour accompagner les entreprises selon leurs besoins en matière de conseil et de prévention.

Elle serait dotée d'antennes locales (les guichets uniques ci-dessus) permettant de maintenir une proximité géographique avec les entreprises au niveau régional. Elle n'aurait pas de pouvoirs coercitifs.

A contrario, les CARSAT seraient recentrées sur leur fonction d'assureur et les DIRECCTE sur celles de contrôle.

3. Au niveau national : création d'une structure nationale regroupant ANACT, INRS et OPPBTB

Le rapport propose la création d'un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère du travail et du ministère de la santé. Cette structure nationale, nommée « *France Santé au Travail* » et dédiée à la prévention en santé au travail, regrouperait l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), l'Agence

Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) et l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTBTP). Il lui appartiendrait de définir les programmes de travail permettant de décliner les orientations du Plan de santé au travail (PST) et de signer des contrats avec les structures régionales chargées de la santé au travail, ces dernières devant respecter un cahier des charges nationales.

II. Refonte du système de financement de la santé au travail pour gagner en transparence, lisibilité et efficacité

Le rapport met en exergue la nécessité de redéployer la stratégie de financement des services de santé au travail au plan national, en préconisant deux mesures :

1. Création d'une cotisation unique pour les employeurs

Cette cotisation unique « santé travail », directement recouvrée par les URSSAF, regrouperait les cotisations AT-MP avec les cotisations versées aux services de santé au travail inter-entreprises et celle concernant l'OPPBTBTP pour les entreprises qui en relèvent. Elle serait modulée selon le risque spécifique de l'entreprise ou de son engagement en matière de prévention. Par exemple, un employeur qui recourrait à des prestations de prévention en sus de celles proposées par la structure régionale ou qui s'engagerait dans des actions de prévention innovantes verrait sa cotisation réduite.

2. Mise en place d'un fonds national unique de prévention géré par la CNAM

Il regrouperait l'ensemble des ressources destinées à la prévention et serait alimenté par :

- Les fonds de l'Etat affectés à la prévention
- Les fonds de la branche AT-MP affectés à la prévention
- Les fonds issus de la cotisation versée pour le financement des structures régionales de prévention (par exemple la cotisation des services de santé au travail interentreprises) ;
- Une quote-part des fonds provenant des organismes de complémentaire santé
- Une part provenant du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (issue de l'Agefiph)

L'un des objectifs poursuivis par ce fonds est notamment de répartir les dotations destinées aux structures régionales en tenant compte du respect de leur programmation vis-à-vis des priorités nationales et assurer ainsi une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire.

3. Incitation des entreprises à s'engager davantage dans la prévention par une approche valorisante

Le rapport préconise d'inciter les entreprises à adopter une logique « anticipatrice » (prévention) plutôt que « indemnistrice » (réparation).

Ces mesures consisteraient :

- à augmenter significativement le montant des aides destinées aux entreprises et dédiées à la prévention, à appuyer les démarches de prévention dans chaque entreprise, en particulier dans les TPE/PME, et à mener des actions de sensibilisation des dirigeants sur le lien entre santé au travail et performance de l'entreprise.
- à réduire le montant des cotisations des entreprises s'engageant dans des actions de prévention innovantes
- à accompagner les entreprises dans l'élaboration et le suivi d'indicateurs de performance en santé au travail qui seraient en lien avec les indicateurs de performance globale
- à impliquer les dirigeants d'entreprise en leur ouvrant le bénéfice des prestations de la structure régionale en ce qui concerne leur propre suivi individuel de santé
- à faire évoluer le dossier médical partagé, document rassemblant l'ensemble des éléments relatifs aux expositions professionnelles. L'objectif étant de permettre le partage d'information médicales entre professionnels de santé, qu'ils interviennent dans le parcours de soins ou en matière de prévention pour les salariés
- à simplifier l'évaluation des risques dans les entreprises pour la « rendre opérationnelle »

Ainsi, et afin de limiter la formalisation de l'évaluation des risques professionnels aux risques majeurs dans les plus petites entreprises, un seul document serait obligatoire pour toutes les entreprises.

III. Les autres points

1. **Renforcement des rôles de la structure régionale et du médecin du travail pour prévenir la désinsertion professionnelle**

Le rapport insiste sur la nécessité de mener une réflexion pour une refonte complète du cadre juridique et institutionnel autour du travailleur exposé à un risque de désinsertion consécutif à son état de santé. Cela concerne notamment l'accompagnement des travailleurs handicapés.

2. **Mise en place au sein de chaque structure régionale de prévention d'une cellule spécifiquement dédiée à la prise en charge des risques psycho-sociaux (RPS)**

Le rapport préconise d'instituer cette cellule obligatoirement dans l'offre de service minimale de chaque nouvelle structure de prévention régionale. Elle interviendrait de façon pluridisciplinaire:

- sur le plan médical : accompagnement individuel
- sur le plan collectif : investiguer les causes organisationnelles,
- au niveau managérial : en lien avec les différents acteurs concernés de l'entreprise.

Cette cellule pourrait être mobilisée à la demande d'une entreprise souhaitant engager une démarche de prévention à la demande d'un salarié ou en cas de signalement (notamment par le médecin du travail).

3. **Adaptation des obligations et des moyens à déployer dans les entreprises en fonction de leur spécificité et des risques effectivement rencontrés par les salariés**

Dans une logique de « prévention effective », il s'agirait notamment de rendre les décrets appliquant la législation de la santé au travail supplétifs, ce qui permettrait aux entreprises d'adopter des dispositions de prévention répondant au même objectif que la réglementation sans en suivre les modalités d'application concrètes. Par ailleurs le suivi individuel de santé de certains salariés serait confié aux médecins généralistes ayant passé une convention avec la structure régionale de prévention en santé au travail.

4. Attribution de moyens aux partenaires sociaux pour participer à la conception, la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques en matière de santé au travail

La mesure principale du rapport sur cette thématique consiste à préconiser d'abonder le fonds du paritarisme par les sommes issues actuellement du FNPAT (Fonds National de Prévention des Accidents du Travail) destinés aux partenaires sociaux pour la formation en matière de santé au travail et à flécher leur utilisation pour leur participation aux politiques de santé au travail.

En conclusion, force est de constater que le rapport Lecocq-Depuis-Forest se prononce en faveur d'un redéploiement multidirectionnel de la politique nationale de santé au travail et suppose une refonte des institutions par la création d'un organisme unique.

Il fait le pari que la mutualisation et de la multidisciplinarité des savoirs et moyens conférés jusqu'ici à l'ANACT, INRS et OPPBTP seront à même de « doper » l'ensemble du dispositif.

Ce rapport fait partie des documents qui seront remis aux partenaires sociaux en vue de servir de base de travail à une négociation interprofessionnelle sur la santé au travail qui pourrait débiter avant la fin de l'année.

Pour aller plus loin : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2777/publication.html>

Ordonnances dites « Macron » : le ministère dresse un premier bilan

Le Ministère du Travail a rendu public les premiers éléments d'un bilan quantitatif des ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017. Selon lui, « *Nous assistons à un changement de culture en matière de dialogue social dans les entreprises* ». Ces résultats seront complétés par les travaux du comité d'évaluation, mis en place au sein de France Stratégie.

Ce rapport n'étant pas encore disponible, cette synthèse reprend les éléments de l'article publié dans Liaisons sociales Quotidien du 112/09/2018 (<http://www.wk-rh.fr/>).

Près d'un an après l'entrée en vigueur de ces ordonnances, ce bilan met en exergue :

- La manière dont les entreprises se sont appropriées les nouvelles instances représentatives du personnel (Conseil social et économique (CSE) et Conseil d'entreprises)
- Le recours à la rupture conventionnelle collective
- L'impact de la barémisation des indemnités de licenciement
- Le recours aux accords négociés avec un salarié non mandaté ou «actés par référendum»

En matière de représentation du personnel,

Parmi les mesures phares de ces textes, les CSE commencent à s'implanter dans les entreprises (...). Au 31 juillet dernier, le Ministère du travail a comptabilisé 8 814 accords signés relatifs aux CSE dont 4 848 dans des entreprises de moins de 50 salariés et 364 dans des PME de moins de 20 salariés. S'agissant du nombre de mandats de représentants du personnel, le nombre de sièges attribués est passé de 36 000 à 24 000, soit 33% de moins.

Le Ministère compare ces 8 814 CSE aux 23 000 CHSCT préexistants. « *Nous sommes en phase avec notre objectif qui est de permettre aux acteurs de co-construire un dialogue social de terrain. Certaines entreprises ont ainsi opté pour un nombre plus important d'élus* », (...).

Seuls deux conseils d'entreprise ont pour l'instant été recensés par l'administration du travail, au sein de la Société nouvelle d'installations électriques (SNIE), entreprise francilienne du bâtiment de 450 salariés et chez Léa et Léo (103 collaborateurs), groupe normand gestionnaire de crèches. « *C'est le début de la cogestion à la française* », selon le Ministère(...).

Concernant les nouvelles modalités de négociation, sur une période de 7 mois (du 1er janvier au 31 juillet 2018), le Ministère du Travail a dénombré 364 accords actés par référendum dans des entreprises de moins de 20 salariés et 582 accords négociés avec des salariés non mandatés dans des entreprises comptant entre 20 et 50 collaborateurs. (...) 90 % de ces textes concernent les thématiques des salaires et du temps de travail.

Concernant le contentieux, le nombre de procédures traitées par les conseils de prud'hommes est passé de 150 000 en 2016 à 127 000 en 2017. (...). Le Ministère s'interroge sur le lien entre cette diminution et la « barémisation » des indemnités prud'homales.

Concernant les nouveaux modes de rupture collective, 66 entreprises ont négocié une rupture conventionnelle collective (...). Parmi elles, 11 entreprises n'ont pas conclu d'accord et 4 d'entre elles ont vu leur accord invalidé par l'administration. L'entreprise a repris les négociations dans 3 cas, mais seulement 1 a abouti à un accord validé par l'administration. Le Ministère note dans le même temps une baisse du nombre de plans de sauvegarde de l'emploi sur les huit premiers mois de 2018 (280 contre 370 en 2017).

Enfin, au niveau des branches professionnelles, seule la métallurgie a conclu un accord collectif prévoyant un CDI de chantier et la suppression du délai de carence entre deux contrats temporaires en contrepartie d'un minima de branche majoré de 10 % pour les CDI de chantier.

INVITATION

Les rencontres du travail édition 2018

Réforme du marché du travail, acte II
Vers une liberté de choisir son avenir professionnel ?

Jeudi 11 octobre 2018 _ 8h30-18h30

Auditorium Michel Debré, ENA Strasbourg

1, rue Sainte-Marguerite Strasbourg

Renseignements et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25

Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

8 h30	Accueil	
9h- 9h30	Ouverture	Danièle Giuganti , directrice, DIRECCTE Grand Est Nicolas Moizard , directeur, Institut du Travail de Strasbourg
9h30 -10h25	Conférences introductives	Regards croisés L'esprit de la loi : entre continuités et ruptures Carine Chevrier , déléguée générale, DGEFP Jean-Louis Dayan , économiste, professeur, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne Echanges avec la salle
10h25-10h50	Pause-café	
10h50-12h10	Thème 1 : La formation professionnelle continue	Cadrage : Moins d'inégalités et plus de compétences ? Michèle Forté , économiste, maître de conférences, Institut du Travail de Strasbourg Table ronde : Vers de nouvelles pratiques ? Michel Beaugas , secrétaire confédéral, CGT-FO Pascal Caillaud , juriste, chargé de recherches, CNRS, Université de Nantes Jean-Marie Dubois , chargé d'études, Céreq Lionel Joly , directeur d'usine, Carambar & Co

		Echanges avec la salle
12h15 – 13h45h	Cocktail déjeunatoire	
13h45 – 15 h10	Thème 2 : L'assurance chômage	<p>Cadrage: Plus d'universalité et plus de protection ? Anne Bucher, économiste, maître de conférences, Institut du Travail de Strasbourg</p> <p>Table ronde : Vers une sécurisation accrue des parcours professionnels ? Vincent Destival, directeur général, Unédic Denis Gravouil, membre de la commission exécutive confédérale, CGT Stéphane Mahuteau, économiste, senior Research Fellow, University of Adelaide Un représentant de l'U2P</p> <p>Echanges avec la salle</p>
15h 10– 16h30	Thème 3 : L'apprentissage	<p>Cadrage : Vers un renforcement de l'insertion professionnelle ? Marie-Hélène Toutin-Trelcat, économiste, chargée d'études, Céreq Lille</p> <p>Table ronde : L'apprentissage, remède miracle ? Nadia Lamamra, sociologue, professeure, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle de Lausanne Thierry Michels, député, rapporteur de la Commission des affaires européennes Michèle Perrin, secrétaire confédérale, CFTD Vanessa Wagner, secrétaire générale, Fédération Française du Bâtiment</p> <p>Echanges avec la salle</p>

16h30 – 17h	Pause -café	
17h – 18 h15	Conclusions	<p>Table ronde : Vers un nouveau modèle social ?</p> <p>Michel Beaugas, secrétaire confédéral, CGT-FO</p> <p>Hélène Garner, directrice du département Travail, emploi et compétences, France Stratégie</p> <p>Denis Gravouil, membre de la Commission Exécutive confédérale, CGT</p> <p>Nicolas Moizard, juriste, professeur, Institut du travail de Strasbourg</p> <p>Dominique Toussaint, secrétaire général, URI CFDT Grand Est</p> <p>Echanges avec la salle</p>
18h15-18h30	Clôture de la journée	Michel Deneken , président de l'Université de Strasbourg