

Édito

Les CHSCT au « milieu du gué » : parlons aussi du mal être des représentants du personnel

Edito

Les CHSCT au milieu du gué : parlons aussi du mal être des représentants du personnel
p.1

Actu

p. 1

Dossier :

Les 33 propositions du rapport Verkindt
p. 2 à 7

Lu, vu pour vous

p. 8

A suivre

p.8

Le rapport tant attendu sur le CHSCT vient d'être remis au ministre du travail : il comporte un historique, un diagnostic et des propositions sur lesquelles nous allons revenir dans cette lettre en y apportant nos commentaires et nos propres propositions. Néanmoins, instruire la question de l'instance ne doit pas occulter les hommes et les femmes qui la composent et avec lesquelles nous sommes en relation permanente.

Nous constatons que les représentants du personnel sont de plus en plus « malmenés » et rencontrent des difficultés à exercer leur mission, à faire leur travail et à être associés aux sujets qui les concernent. Parfois découragés et souvent éprouvés physiquement et psychologiquement, il nous semble « utile » de leur donner la parole afin qu'ils puissent élaborer et faire un travail réflexif sur leur expérience d'élu, partager ce rôle qui se professionnalise, ce métier qui s'avère peu reconnu.

Aussi, nous avons décidé de conduire des entretiens avec des élus qui le souhaitent et qui raconteraient l'exercice de leur mandat au travers une période, une expérience particulière ; ces entretiens feront l'objet de numéros spéciaux de notre lettre. Parallèlement nous souhaitons organiser des collectifs de pairs qui pourraient se réunir, échanger, partager leurs pratiques, en face à face mais aussi à distance.

Les réorganisations à marche forcée, les PSE parfois à répétition dans les mêmes entreprises, la souffrance au travail répandue au sein de toutes les catégories de personnel, le durcissement des relations sociales, et les nouveaux délais préfix qui viennent modifier l'action des IRP conduisent les représentants du personnel à être de plus en plus « sous pression », d'autant que la complexité des problématiques abordées s'accroît.

Nous vous proposons d'échanger seul ou à plusieurs selon un cadre méthodologique éprouvé de conduite d'entretien et de formalisation de l'expérience, l'objectif étant de comprendre les mécanismes à l'œuvre dans l'exercice de vos activités afin de développer votre « pouvoir d'agir » et de transformation. Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à nous contacter (contact@aepact.com). VP.

Actu

Le 2 avril 2014, **François Rebsamen** a été nommé Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social : un fidèle du Président peu rompu aux questions du travail et du dialogue social...

Risques santé et environnement : un décret du 11 mars 2014 suite à la loi du 16 avril 2013 rend obligatoire un registre dédié aux alertes des salariés en matière de santé publique et d'environnement et ce dès le 1^{er} avril ; ce registre doit être mis à la disposition du CHSCT.

RPS dans la Fonction publique : une circulaire du 20 mars 2014 détaille la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des RPS dans les 3 fonctions publiques : les CHSCT bénéficient notamment de 2 jours de formation sur les RPS (CHSCT, consultez notre offre de formation RPS).

L'accord sur le **CDI intérimaire** étendu par un arrêté ministériel du 20/02/14.

Forfait jours Syntec : les négociations ont abouti à la signature d'un avenant le 1^{er} avril 2014 par la CFDT, la CGC, CINOV et la Fédération SYNTEC, qui vient compléter l'accord du 19 février 2013 relatif à la Santé et aux risques psychosociaux.

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de
formation

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contact@aepact.com

Rapport Verkindt : 33 propositions pour rénover le CHSCT

Rappelons que cette mission était inscrite dans la feuille de route issue de la conférence sociale de juin 2013 pour établir un état des lieux des forces et des faiblesses de l'instance et de formuler des pistes d'évolution. L'analyse historique de l'instance met en avant que, depuis les lois Auroux (loi du 23 décembre 1982), l'instance a évolué du fait des transformations du travail et de son organisation ainsi que des obligations en matière de prévention et de sécurité au travail. Enfin les attentes en matière de santé au travail sont passées de la lutte contre les AT centrée sur la sécurité à celle contre les RPS centrée sur les questions d'organisation du travail.

En termes de forces et de faiblesses, et malgré des réalités disparates, le rapport pointe certains consensus sur :

- L'importance d'une institution dédiée à la protection de la santé des travailleurs,
- L'insuffisante formation des membres du CHSCT.

Pour autant des questions « clivantes » demeurent sur les sujets suivants : mode de désignation des membres, conditions de mise en place et périmètre des CHSCT, attribution d'un budget de fonctionnement et bien sûr la bête noire de l'expertise (durée, contrôle, coût et agrément préalable des experts) qui concentre selon l'auteur du rapport l'essentiel des critiques qui sont faites à l'instance. L'auteur précisant que « toute réforme du CHSCT sera difficile tant que la question de l'expertise ne sera traitée, que ne seront pas éradiquées certaines pratiques... »

Analyse des 33 propositions

PROPOSITION 1 : Privilégier la branche professionnelle comme niveau pertinent pour l'organisation d'expérimentations sectorielles ou territoriales de formes simplifiées d'institutions représentatives du personnel en y incluant la spécialisation d'élus sur la santé et les conditions du travail. Pallier les éventuelles défaillances de la branche par une intervention réglementaire imposant la création de ces instances à titre subsidiaire.

Notre Avis

Cette proposition vise la réforme de la représentation du personnel dans l'entreprise. Et la nécessité de prendre en compte la taille des entreprises mais en maintenant la prégnance d'une instance de proximité pour traiter des questions de santé au travail, de sécurité et de conditions de travail ; la branche ne peut produire que des accords cadre, comme les grandes entreprises qui ont déjà pu mettre en place des CHSCT unique avec le risque d'une « mise à distance » avec la réalité des situations de travail, variables au sein même d'une branche, d'une même entreprise..

Si le rapport prône le maintien d'élus spécialisés dans la thématique de la santé au travail, les DP doivent pouvoir s'approprier cette thématique dans les entreprises ne disposant pas de CHSCT dans de meilleures conditions, soit les moins de 50 salariés. La problématique reste entière pour les moins de 10 salariés.

Un référent santé au travail élu par le personnel pourrait occuper ce rôle prenant appui sur le service de santé au travail, la CRAMIF voire l'ARACT.

Pour les entreprises entre 50 et 199 salariés, on pourrait envisager de revoir le fonctionnement et les conditions de mise en place DUP.

PROPOSITION 2 : Inviter les partenaires sociaux et les entreprises à se saisir plus souvent des opportunités offertes par l'article L 4611-6 du Code du travail pour créer des CHSCT interentreprises.

PROPOSITION 3 : Sans qu'il soit nécessaire d'abaisser le seuil d'effectifs de l'institution, doter les délégués du personnel qui exercent les missions du CHSCT dans les établissements occupant de 11 à 49 salariés d'un complément de crédit d'heures de 2 heures. **PROPOSITION 3 (alternative)** : Confier à la branche dans le cadre d'une négociation globale portant sur la santé au travail, le soin de renforcer les capacités d'action des délégués du personnel lorsque le seuil de cinquante salariés n'est pas atteint.

PROPOSITION 4: Autoriser et faciliter la négociation dans les établissements et entreprises d'au moins cinquante salariés d'expérimentations tendant à la fusion dans une même instance du CHSCT et des délégués du personnel.

Notre Avis

Proposition 2 : concerne principalement les TPE sans IRP où celles dont le seuil ne leur permet pas de mettre en place de CHSCT : nos expériences nous permettent de douter de la coopération et de la mutualisation inter entreprises d'une même zone géographique commerciale ou industrielle. **3** : elle est insuffisante. **Pour la proposition 4**, revoir la DUP.

PROPOSITION 5 : Favoriser la mise en place d'instances de coordination par voie d'accords collectifs, organiser et capitaliser leur suivi et écarter toute idée d'imposer la mise en place d'un CHSCT central constitué sur le modèle d'un comité central d'entreprise.

Notre Avis

Nous prônons la mise en place d'un CNCHSCT à l'instar du CCE car, contrairement à ce que dit le rapport, la logique de proximité est maintenue. Par ailleurs, le nombre d'expertises CHSCT, sur un sujet concernant toute l'entreprise, aurait sûrement diminué si l'équivalent du CCE avait existé. L'instance de coordination ne vise qu'à réduire le coût de l'expertise via l'expertise unique et de sécuriser l'employeur en terme de délais : actuellement, elle n'est absolument pas un lieu de discussion !

PROPOSITION 6 : Mettre en chantier une modification législative du Code du travail sur les obligations réciproques de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice s'agissant de leurs CHSCT respectifs. Cette modification ne pourra se faire qu'à partir d'un état des lieux établi à l'initiative ou sous le contrôle des acteurs du secteur de l'intérim. **PROPOSITION 7 :** En cas de sous-traitance ou de mise à disposition du personnel sous quelque forme que ce soit, prévoir que les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise contractante (ou les structures en tenant lieu) recevront communication de leurs ordres du jour respectifs, du plan de prévention, l'initiative appartenant à l'entreprise donneur d'ordres. **PROPOSITION 8 :** Imposer dans le contrat servant de support à la sous-traitance ou à la mise à disposition une clause organisant l'information réciproque du donneur d'ordre et de l'entreprise exécutante sur les conditions de travail et les risques inhérents à l'activité en cause. Le contenu de cette clause sera communiqué à chaque CHSCT concerné. Imposer la consultation du CHSCT du donneur d'ordre (en cas de sous-traitance) sur le plan de prévention ainsi que la consultation des CHSCT du donneur d'ordre et de l'entreprise intervenante sur la coordination du plan de prévention, du document d'évaluation des risques et du programme annuel ou pluriannuel de prévention. Les avis de chaque CHSCT sont communiqués à l'autre à l'initiative du secrétaire du CHSCT.

Notre Avis

Ce chantier devra intégrer la mise en place du CDI intérimaire.

PROPOSITION 9 : Aligner la durée du mandat des élus du CHSCT sur celui des élus du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, soit doit quatre ans pour tous. Toutefois, si une durée moindre est fixée par accord collectif, cette durée est automatiquement applicable aux élus CHSCT.

Notre Avis

Nous nous étonnons encore que cela n'ait pas été rectifié...

PROPOSITION 10 : Abandonner le collège désignatif et recourir à l'élection directe pour la désignation des membres élus du CHSCT. En cas de fusion entre IRP, appliquer cette même règle à tous les membres de la nouvelle instance afin de garantir leur égale légitimité.

Notre Avis

Cela s'inscrit dans le parallélisme des formes que nous préconisons et donne une meilleure visibilité et lisibilité du CHSCT pour les salariés.

PROPOSITION 11 : Adjoindre à chaque élu au CHSCT un suppléant élu en même temps que lui mais ne siégeant que lorsque le titulaire est empêché.

Notre Avis

Non ! Adjoindre de droit un secrétaire adjoint et, si le principe du suppléant est maintenu, il ne peut suppléer sans risquer d'être en décalage avec les sujets évoqués dont certains s'inscrivent dans la durée.

PROPOSITION 12 : Permettre l'adaptation par voie conventionnelle de la composition de la délégation élue du personnel s'agissant de la représentation des personnels d'encadrement, les dispositions réglementaires constituant une base minimale. **PROPOSITION 13** : Etendre la solution de l'accord national interprofessionnel à toutes les entreprises dotée d'un CHSCT en accordant à chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement le droit de désigner un représentant syndical. Ce dernier sera soumis au même régime juridique que le représentant syndical au comité d'établissement. **PROPOSITION 14** : Intégrer avec voix consultative au CHSCT le salarié « compétent » au sens de l'article L.4644-1 ou l'intervenant extérieur au CHSCT. **PROPOSITION 15** : Instaurer aux fins de coordination, la désignation d'un représentant du comité d'établissement ou d'entreprise au CHSCT et inversement.

Notre Avis

13 : Oui pour un RS au CHSCT quel que soit la taille de l'entreprise afin que les négociateurs (OS) soient le plus au fait des réalités santé et conditions de travail. **14** : Le salarié doit être compétent ; à défaut il peut s'agir d'un intervenant extérieur. Dans les entreprises disposant de service HSE et de préventeur, ceux-ci sont membres de droit au CHSCT sans pour autant avoir une voix consultative. **15** : pourquoi pas, pour une meilleure coordination indépendamment des porteurs de mandats multiples. Attention : tous ces acteurs, RS, représentant CE au CHSCT et inversement doivent pouvoir bénéficier de la formation prévue pour les membres titulaires et suppléants de l'instance.

PROPOSITION 16 : Permettre au médecin du travail de se substituer un membre du service de santé au travail pour participer aux réunions du CHSCT (ou autres instances dérivées).

Notre Avis

A défaut d'une chaise vide ! Mais cela ne doit pas être systématique mais fonction de l'ODJ et en cas d'impossibilité, et ce après accord entre les parties.

PROPOSITION 17: Instaurer la consultation obligatoire du CHSCT sur le document unique d'évaluation des risques lors de son élaboration, à l'occasion de sa mise à jour annuelle et lors de toute modification du document. Prévoir par ailleurs la communication par l'employeur du document unique à l'ensemble des nouveaux membres du CHSCT dès la première réunion après leur désignation.

Notre Avis

Nous souhaitons aller plus loin : cette consultation à l'occasion du DUERP doit aussi porter sur le bilan des actions prévues et passées et sur le programme de prévention : cette consultation annuelle « conditions de travail, santé et sécurité » qui doit intégrer les RPS doit donner lieu à une mission d'examen annuel par l'expert agréé à l'instar de l'examen annuel des comptes du CE (qui elle ne donne pas lieu à consultation). Elle devrait éviter le recours de plus en plus courant à l'expertise pour risque grave.

PROPOSITION 18: Modifier l'article L 4614-6 du Code du travail qui visera désormais les visites d'inspection trimestrielles.

Notre Avis

Les inspections ou visites doivent avoir lieu à intervalle régulière (même fréquence que les réunions afin de permettre d'en rendre compte) et ne doivent pas s'imputer sur le crédit d'heures, ce que préconise l'auteur du rapport. Pour autant, précisons que c'est un droit de l'instance et non des membres : elles doivent donc être menées collectivement. Enfin, elles exigent des compétences en termes d'observation et d'analyse de l'activité qui doivent déjà faire partie de la formation initiale mais qui mériteraient un approfondissement.

PROPOSITION 19 : Prévoir la libre disposition d'un local pour le CHSCT étant précisé que ce local peut être commun avec celui du comité d'entreprise ou d'établissement. Inciter entreprises et organisations syndicales à élaborer un accord sur les moyens matériels de l'instance. **PROPOSITION 20** : 1) Dans les établissements de 50 à 299 salariés, prévoir un crédit d'heures de cinq heures pour les élus 2) Prévoir la possibilité d'augmenter les crédits d'heures par paliers à définir techniquement mais corrélés au taux mixte ou au taux individuel du compte employeur AT-MP (étant précisé que le taux collectif ne s'applique que dans les établissements de moins de vingt salariés non concernés par l'institution du CHSCT).

Notre Avis

19 : Rappelons que l'employeur doit donner les moyens aux membres du CHSCT pour exercer leur mandat et leur mission : ce qui, dans la réalité résulte souvent de longues batailles pour finalement pas grand-chose ; si cet article doit être conservé, il devrait être complété par un socle minimal : local, équipement informatique, lien intranet pour informer les salariés (en plus de l'affichage), outils de communication, moyens de déplacement, outils d'information, prise de note des réunions plénière, instauration de réunion préparatoire, outils pour réaliser les inspections... **20** : effectivement le crédit d'heures doit être revu, ainsi que le temps de formation, la fréquence des réunions...

PROPOSITION 21 : Annexer au procès-verbal de la première réunion de l'instance la copie de la délégation de pouvoirs dont est doté le président. Prévoir la possibilité pour ce dernier d'être assisté par un collaborateur.

Notre Avis

Si cela est un point important, cette proposition pose la question de qui préside ? Quelle fonction (en capacité de prendre des décisions) et quelle compétence (en termes de santé et conditions de travail). Ainsi que celle de la formation (autre que juridique) des Présidents de CHSCT.

PROPOSITION 22 : Transposer au CHSCT la règle applicable au comité d'entreprise consistant à prévoir l'inscription automatique à l'ordre du jour par le président ou par le secrétaire des consultations rendues obligatoires par l'effet de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Prévoir que l'ordre du jour sera communiqué au moins trois jours avant la réunion.

Notre Avis

Ce qui n'empêche pas le président de ne pas consulter le CE sur l'ensemble (et très nombreuses) consultations prévues dans le code du travail.

PROPOSITION 23 : Prévoir les conditions de la collecte et de la préservation des procès-verbaux, comptes-rendus, rapports d'expertise et autres pièces ayant servi au travail du CHSCT.

Notre Avis

La récente base de données mise en place dans le cadre de la LSE pour les IRP et OS pourrait intégrer les données CHSCT (ces membres devant y avoir accès).

PROPOSITION 24 : Prévoir règlementairement la possibilité de mettre en place un règlement intérieur du CHSCT par accord entre le chef d'établissement et la majorité des membres élus de l'instance.

Notre Avis

Nous préconisons depuis longtemps le règlement intérieur du CHSCT afin de négocier le fonctionnement et les moyens de l'instance « une fois pour toutes », ce qui évitera de « polluer » les débats et de les détourner de leur objet central. Un accord de méthode plus global peut être envisagé dans le cadre des PSE intégré ou non à la négociation de l'accord collectif prévu par la LES.

PROPOSITION 25: Fixer à cinq jours par mandat la formation des élus au CHSCT quelle que soit la taille de l'établissement et prévoir le fractionnement de cette formation pour en assurer le caractère continu et limiter les possibilités de différer le départ en formation aux seuls cas d'atteinte à la bonne marche de l'entreprise ou de conséquences préjudiciables pour la production. **PROPOSITION 26 :** Prévoir l'établissement par le secrétaire du CHSCT d'un document annuel récapitulatif des formations suivies par les membres élus du CHSCT au cours de l'année écoulée. Ce document est annexé au procès verbal de la réunion de l'année suivante et il est porté à la connaissance de la collectivité de travail soit par voie d'affichage soit sur le site intranet dédié au CHSCT s'il en existe un. **PROPOSITION 27 :** Etablir au niveau de chaque branche, le référentiel des compétences attendues d'un élu CHSCT et des délégués du personnel et associer à ce référentiel, un référentiel de formation qui servira de base aux agréments des organismes de formation. **PROPOSITION 28 :** Prévoir la possibilité pour le secrétaire du CHSCT au cours des six premiers mois de son mandat de bénéficier d'une formation d'une journée spécialement dédiée à sa fonction. Cette formation devrait être organisée soit dans le cadre des branches professionnelles soit dans un cadre territorial pour permettre une circulation verticale des expériences (hypothèse d'une formation au niveau de la branche) soit une circulation horizontale des expériences (hypothèse d'une formation dans un cadre territorial). **PROPOSITION 29 :** Inciter les syndicats patronaux à mettre en œuvre à partir de la branche et selon des déclinaisons territoriales et/ou de métiers, cette formation pour les entreprises de taille petite ou moyenne.

Notre Avis

Effectivement pas de lien entre nombre de jours et taille de l'entreprise mais prévoir **en plus** de la formation de base, des formations annuelles sur des thématiques ad hoc. La spécificité du rôle du CHSCT doit être abordée collectivement à notre avis.

PROPOSITION 30 : Maintenir le principe de l'agrément administratif des cabinets d'expertise et prévoir un premier agrément pour deux ans puis des renouvellements tous les quatre ans.

PROPOSITION 31 : Renforcer le contrôle du Ministère sur les cabinets d'expertise.

- en amont, en prenant l'initiative de la mise en place d'un référentiel et d'une charte de l'expertise CHSCT et en favorisant la constitution d'un organisme représentatif des structures d'expertise
- en continu et par sondage aléatoire, réalisé auprès des organismes d'expertise, des CHSCT et des entreprises, en se donnant les moyens de suivre les pratiques d'expertise et de capitaliser les expériences
- en incitant les DIRECCTE et leurs services à utiliser leur pouvoir d'alerter le Ministère lorsqu'ils seront avertis de faits attentatoires à la déontologie ou à l'éthique

Notre Avis

Les propositions relatives à l'expertise nous inciteraient à y consacrer une lettre entière. Pour autant, le contrôle des cabinets existe déjà : bilan annuel remis, sondage aléatoire. Il s'agit plutôt de revoir les conditions d'agrément et les modalités de l'octroi de l'agrément et de sa durée qui demeurent opaques même pour les cabinets d'expertise. Prévoir dans les documents annuels à remettre et lors du renouvellement un retour d'expérience, ce que pour notre part nous faisons systématiquement, car cela revient à rendre compte du réel par rapport au prescrit...

PROPOSITION 32 : Décider que la réunion ayant conduit à la décision de recourir à l'expertise (hors expertise « restructuration ») sera une réunion continuée comportant deux étapes séparées au plus de deux semaines :

- étape 1 : délibération sur le principe du recours à l'expertise et désignation de l'expert
- étape 2 : état du contenu de l'information communiquée à l'expert sur sa demande. Cette deuxième étape est le point de départ ultime du délai de remise du rapport.

PROPOSITION 32 (Alternative) : Décider que le CHSCT fixe lors de la réunion décidant de l'expertise, une nouvelle date de réunion dans un délai maximum d'un mois. Cette réunion, destinée à vérifier la complétude du dossier fourni à l'expert sur sa demande, constituera le point de départ du délai de réalisation de l'expertise.

Notre Avis

Ces propositions pointent deux problèmes qu'elles ne traitent pas vraiment : le fait de décider du recours à l'expertise qui nécessite de choisir l'expert : de plus en plus souvent, les élus élaborent plus ou moins un cahier des charges et procèdent à un appel d'offres, ce qui peut prendre du temps pour l'analyse des réponses à l'appel d'offre et la réalisation des auditions. Ensuite la question du démarrage du délai légal : une fois désigné, l'expert élabore une lettre de mission qui répond au cahier des charges des élus ; dès sa validation, l'expert sollicite une réunion tripartite de démarrage avec le président qui acte le démarrage du délai : à cette occasion une première demande d'informations est remise sachant qu'à ce stade, ne peut être prédéterminé l'ensemble des documents spécifiques à l'entreprise dont l'expert ne connaîtra l'existence que lors des entretiens réalisés. Un point d'étape est toujours réalisé notamment pour passer en revue l'information fournie. Il est donc important de laisser du temps pour compléter la demande d'informations. Enfin rappelons que l'expertise pour risque grave n'est encadrée par aucun délai.

PROPOSITION 33 : Garder l'expertise sous le contrôle du CHSCT et en conséquence, prévoir que

- tout dépassement du délai d'expertise provoquera une réunion du CHSCT au cours de laquelle l'expert fournira toutes explications utiles sur les raisons du retard
- le CHSCT rendra un avis formalisé sur le rapport et que l'employeur communiquera par écrit au CHSCT sa propre analyse du rapport. L'avis et l'analyse de l'employeur seront communiqués à la DIRECCTE.

Notre Avis

L'expertise est sous le contrôle de celui qui la demande et cette demande ne provient que des représentants du personnel au CHSCT, souvent pour faire face à une carence de l'employeur en matière d'information et de prévention des risques ; l'avis et l'analyse de l'employeur ne doivent pas être contradictoires avec les attendus de l'expertise (lettre mission et cadre légal d'intervention). Rappelons que le CHSCT doit faire un travail à partir du rapport dans le cadre de sa consultation et élaborer sa résolution. De même, l'employeur doit, au-delà d'analyser le rapport, répondre aux questions et demandes du CHSCT.

Pour (ne pas) conclure

Plusieurs domaines n'ont pas été abordés : la question d'un droit d'alerte indépendant d'un danger grave et imminent au sens où il est appliqué actuellement mais « en cas de faits préoccupants » en matière de conditions de travail et de santé sécurité au travail, ce qui permettrait de ne pas banaliser le recours à l'expertise pour risque grave ; de même, la question des RPS et de la souffrance au travail ne donne lieu à aucun réel moyen d'action du CHSCT sachant que ces réalités font l'objet d'un déni de la part de l'employeur dont la réponse se réduit souvent à se prémunir du risque juridique : la consultation annuelle conditions de travail à l'occasion du DU permettrait d'intégrer ces problématiques plus clairement. De même la fréquence des réunions qui devrait s'aligner sur celle du CE, c'est-à-dire une fréquence mensuelle compte tenu des enjeux des sujets traités qui ne peuvent « tenir » dans une seule journée ; on constate souvent que les ordres du jour comprennent souvent de trop nombreux points pour être traités dans les meilleures conditions. La discussion est ouverte et concerne d'abord les représentants du personnel.

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépect,
-Expert CHSCT,
-Organisme de
formation, agréé
pour former les
membres du
CHSCT,
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

www.aepact.com

contact@aepact.com
formation@aepact.com

Lectures :

« **Le salaire de la vie** », Ghislaine Tormos : le récit d'une salariée devenue syndicaliste raconte le PSE de PSA d'Aulnay et sa résistance.

« **Les roues de l'infortune** », Pierrick Baudais et François Macquaire : le récit de la baisse des effectifs de PSA près de Rennes depuis le PSE de 2012.

Lancement d'une collection « Raconter la vie » (et d'un site internet) par Pierre Rosanvallon et Pauline Perez pour dresser un portrait de la société française d'aujourd'hui où le travail occupe une place centrale : déjà 6 récits parus ; le dernier récit intitulé « Regarde les lumières mon amour » est écrit par Annie Ernaux et raconte « la vie au centre commercial » qu'elle fréquente depuis 30 ans,

« **Dictionnaire des RPS** » sous la direction de Philippe Zawieja et Franck Guamari.

« **Poste stressante, une entreprise en souffrance** », par Sébastien Fontenelle.

« **Je suis debout bien que blessée. Les racines de la souffrance au travail** », par Marie Pezè, psychanalyste, fondatrice de la première consultation « souffrance au travail » à l'hôpital.

Organisé par le club Toit Citoyen, l'édition 2014 du "Prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail" s'est déroulée le 6 février 2014 et a récompensé : Cédric Gentil, conducteur de RER pour son ouvrage "Mesdames et Messieurs votre attention s'il vous plaît" publié aux éditions Plon en février 2013. Le prix du meilleur ouvrage sur le monde du travail écrit par un expert est revenu à Pierre-Yves Gomez pour son ouvrage "Le travail invisible" publié en février 2013 aux éditions François Bourin.

Le prix du roman d'entreprise et du travail décerné le 13 mars 2014 revient à Thomas Coppey pour « Potentiel du sinistre » : une plongée dans le monde de la finance et son système de management.

Etudes, rapports :

« **Les CHSCT au milieu du gué** » : rapport Verkindt sur l'évolution des CHSCT remis au ministre du travail le 28 février 2014.

N°354 de la Revue de l'ANACT « Travail et Changement » consacrée au présentéisme.

Etude de l'APEC sur « L'évolution de l'organisation du travail des cadres : Facteurs et impacts », janvier 2014, qui pointe notamment la question de la charge de travail ; enquête réalisée selon une démarche qualitative. A consulter sur le site internet de l'APEC.

A voir et à écouter :

« **Braddock America** », documentaire sorti en mars 2014 et réalisé par Gabriella Kessler et Jean-Loïc Portron consacré à la ville de Braddock, située au Nord-est des Etats-Unis, autrefois fleuron de la sidérurgie devenue une ville « fantôme » : un autre visage de l'Amérique.

« **La cour de Babel** », documentaire sorti en mars de Julie Bertuccelli, sur une classe d'accueil de jeunes immigrés à Paris : des témoignages poignants et un regard sur le travail à l'œuvre d'une professeure de français.

A suivre :

Pénibilité : le document de synthèse établi par Michel de Virville fixe les seuils d'exposition qui donneront lieu aux décrets qui devraient être prêts fin mai et publiés fin juin pour une application par les entreprises dès le 1^{er} janvier 2015.

Le réseau Anact-Aract propose un nouveau service "Appui aux relations sociales", destinée aux entreprises (direction et représentants du personnel), visant à améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales.

Un nouveau directeur du Travail : Yves Struillou, conseiller d'Etat et ex conseiller chargé de l'emploi au cabinet de Martine Aubry en 1998, a été nommé Directeur général du travail succédant à Jean-Denis Combexelle.