

Édito

ANI de fin d'année : préparez-vous à négocier la QVCT !

Deux accords interprofessionnels viennent d'être signés. L'un revisite le précédent ANI sur le télétravail et transpose l'accord-cadre européen, l'autre porte sur la santé au travail.

Le premier normalise le télétravail comme mode d'organisation du travail et en fait un objet du dialogue social en distinguant le télétravail en situation exceptionnelle. Le télétravail doit s'attacher à maintenir l'exercice de la représentation du personnel et du lien avec les salariés. (Voir notre article détaillé sur les principaux termes de cet accord).

L'autre est un accord interprofessionnel intervenu sur la santé au travail dont la réforme est envisagée depuis déjà de nombreuses années. Cet accord nous laisse un goût amer, celui du compromis pour aboutir avec le risque de mélanger prévention primaire et cours de yoga ! Je voulais dire QVT... Et surtout on pourra apprécier la mauvaise foi du préambule qui ose parler d'un paritarisme dynamique alors que la réforme de la santé au travail est un sujet bloquant depuis des années du fait d'un incessant lobbying pour réduire les obligations de l'employeur en la matière. Dans ces conditions cet accord est un moindre mal centré sur la prévention, avec de nouveaux leviers d'action pour les acteurs sociaux mais sans moyens dédiés. Ces accords arrivent dans un contexte où les salariés vont mal. Alors que l'épidémie est loin d'être terminée avec des périodes à venir de confinement plus ou moins importantes, les conséquences économiques risquent de faire des dégâts en 2021 après une première vague de réductions d'effectifs dans des secteurs déjà fragilisés. Pour autant, ce n'est pas le moment de faire passer au second plan la santé au travail. Les dernières études révèlent ainsi que les conditions de travail dégradées depuis plusieurs mois du fait de la crise sanitaire et de la brutale transformation de notre relation quotidienne au travail font exploser les RPS. VP.

Actualités

Ordonnance du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire. En attente des décrets d'application. Avec le retour de l'état d'urgence, les services de santé au travail naviguaient à vue maintenant leurs priorités telles que définies au début de la crise sanitaire. Cette ordonnance apporte des précisions :

- Sur leur rôle en matière de lutte contre la propagation de la Covid-19 ; en participant aux actions de dépistage et de vaccination et pouvant prescrire et réaliser les tests de dépistage selon des modalités précisées par décret. Le médecin pourra prescrire et renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection et établir un certificat médical pour les salariés dits vulnérables devant être placés en activité partielle. Et ce jusqu'en avril 2021.
- Sur les visites reportées : visite d'information et de prévention, visite de suivi, de suivi renforcé (y compris la visite d'aptitude) sans faire obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail. Un décret doit apporter des précisions mais le report peut se faire au plus tard le 16 avril 2022.

Quel pouvoir de contrôle de l'inspection du travail en matière de télétravail compte tenu des prescriptions gouvernementales en période d'état d'urgence ?

Par l'absence de télétravail dans les entreprises ! Ainsi l'inspecteur du travail peut intervenir s'il constate que des activités télétravaillables ne le sont pas et si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas motivés.

Les DIRECCTE en voie de disparition : le décret n°2020-1545 du 9 décembre organise, à compter du 1^{er} avril 2021, l'intégration des Direccte dans de nouvelles entités, les Dreetts (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) qui intégreront aussi les services chargés de la cohésion sociale.

Edito

ANI de fin d'année

p. 1

Actualités p.1

Ordonnance sur les missions des services de santé au travail face à l'urgence sanitaire

Quel pouvoir de contrôle de l'inspection du travail en matière de télétravail ?

Dossier ANI

ANI sur le télétravail : quoi de neuf ? Les points clés de l'accord p. 2 & 3

ANI santé au travail : la QVT devient la QVCT p. 4 à 6

AEPACT

**Votre expert SSCT
Votre organisme de
formation agréé**

AEPACT

59, rue Meslay
75 003 Paris

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

ANI sur le télétravail : quoi de neuf ?

Les points clés de l'accord

Bien que l'accord soit ouvert à la signature jusqu'au 23 décembre 2020, la CFDT, FO, la CFTC et à présent la CFE-CGC ont ratifié cet accord qui s'inscrit dans la transposition de l'accord-cadre européen signé le 22 juin 2020. La CGT a fait savoir qu'elle ne serait pas signataire de l'accord. Rappelons que, jusqu'à présent, le télétravail était encadré par un accord interprofessionnel de 2005 et l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Une définition élargie du télétravail prenant en compte les situations exceptionnelles : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers lieu, comme par exemple un espace de coworking, différent des locaux de l'entreprise, de façon **régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**. En tout état de cause, la mise en œuvre du télétravail doit être compatible avec les objectifs de performance économique et sociale de l'entreprise. »

L'ANI traite de la continuité du dialogue social de proximité en situation de télétravail ordinaire et exceptionnel.

Dans son préambule, l'ANI précise que le télétravail doit être intégré dans le fonctionnement de l'entreprise et donner lieu à une étude préalable s'appuyant sur les retours d'expérience : « Une analyse des organisations du travail au sein de l'entreprise visant à articuler de manière optimale le télétravail et le travail sur site est utile, dans le cadre du dialogue social et professionnel mis en place par les entreprises. La période récente invite les entreprises, les salariés et leurs représentants à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles durant la crise sanitaire par **la réalisation de retour d'expérience, de diagnostic partagé, etc.** À cet égard, il est utile de tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activité et d'en réaliser un suivi, avec les représentants du personnel s'ils existent. L'anticipation de scénarios exceptionnels permet d'identifier les différentes situations auxquelles l'entreprise peut être confrontée, les spécificités éventuelles de la mise en œuvre du télétravail, le rôle des différents acteurs de l'entreprise, les conditions de poursuite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants lorsqu'ils existent ».

Une mise en place du télétravail encadré par un accord collectif d'entreprise ou une charte soumise à la consultation du CSE mais pas forcément... : « Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. **En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord de gré à gré entre le salarié et l'employeur.** Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur ».

Anticiper les risques par une phase d'expérimentation : « La mise en place d'une phase d'expérimentation, suivie de l'élaboration d'un bilan est de nature à permettre d'identifier les facteurs clés de succès, ... »

La question des activités télétravaillables ou pas relève du chef d'entreprise : « La question de l'organisation concrète du travail, et notamment l'identification des activités de l'entreprise pouvant faire l'objet de télétravail, conditionne la réussite de ces missions essentielles et relève donc nécessairement de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction. » **Mais sont à discuter en CSE :** « Afin d'être mis en place de manière efficiente et pérenne, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée. Une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre.

Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Dans le cadre de ses missions habituelles, le **CSE est consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise, dont les conditions de mise en œuvre et le périmètre du télétravail.** »

Un objet de négociation et de dialogue social à intégrer dans la négociation sur la QVT : « Les signataires du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise... À titre d'exemple, la négociation périodique... relative à la qualité de vie au travail, ou la négociation relative au droit à la déconnexion, telles que prévues par le Code du travail, peuvent permettre d'engager le dialogue... en vue d'aboutir à un accord collectif relatif au télétravail, pouvant notamment traiter, outre les thèmes visés au 2.1 du présent accord, du périmètre, des conditions de mise en œuvre, des modalités de prise en charge des frais professionnels, etc. »

Les conditions d'accès au télétravail hors situation exceptionnelle

Le double volontariat : si l'employeur n'est pas d'accord, il peut s'y opposer.

La formalisation des conditions du télétravail au salarié : « Ces informations peuvent notamment porter sur :
 - le cadre collectif existant (accord, charte), le cas échéant ;
 - la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise,
 - les modalités d'articulation entre télétravail et présentiel pour tenir compte notamment du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
 - les équipements, à leurs règles d'utilisation, à leurs coûts et aux assurances, etc.
 - les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies dans l'entreprise. »

Organisation du télétravail : contrôler n'est pas tracer : « contrôle du temps de travail, respect du droit à la déconnexion... Il résulte des dispositions légales que si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés ». **Il est rappelé que le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre.**

Le télétravail intégré à l'entretien annuel : « L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail. » **L'adaptation des pratiques managériales** fait référence à l'ANI du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres qui abordent le management à distance en référence notamment au télétravail.

Le télétravail pour favoriser les mobilités ? « **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail** afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise ».

La question de la prise en charge des frais professionnels, un objet de négociation facultatif : « Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail... **Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.** L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser ce dernier est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi. »

Les règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail restent applicables aux salariés mais... « Il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée ».

Le télétravail, une unité de travail à intégrer dans l'analyse des risques : « prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du Code du travail et qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques. ... Cette évaluation des risques peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques ». La prévention de l'isolement et la nécessité du maintien du lien social sont spécifiées dans l'ANI. **Le télétravail pour les salariés en situation de handicap, présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante** peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »

Le contexte de cette négociation au long cours : rappel

Notre culture du dialogue social privilégie la négociation interprofessionnelle avant de légiférer. Dans le cas de la réforme de la santé au travail, mise sur la table depuis le début de la mandature du Président de la République et ayant donné lieu à un rapport qui date de 2018 (le rapport dit Lecoq sur la santé au travail remis en 2018), l'incapacité des acteurs sociaux à s'entendre sur le sujet a conduit le gouvernement à proposer une lettre de cadrage en juillet 2020 afin de respecter le délai de la fin de l'année pour élaborer une proposition de loi début 2021. Ce document comportait sept objectifs prioritaires que l'on retrouve dans l'accord finalement trouvé.

Sept objectifs prioritaires :

1. Renforcer la prévention primaire au sein des entreprises grâce à un accompagnement adapté et renforcé, en favorisant l'internalisation de la gestion du risque
2. Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés, notamment en matière de prévention et d'accompagnement
3. Développer l'accompagnement par les branches professionnelles
4. Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables
5. Lutter contre la désinsertion professionnelle
6. Améliorer la qualité de vie au travail
7. Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail

Après des mois de négociation ponctués par des périodes de suspension, un accord a finalement été trouvé le 9 décembre et ouvert à signature ; à ce jour la CFDT, FO et la CFE-CGC ont émis un avis favorable.

Les points clés de l'accord et nos commentaires

Un préambule qui met en avant :

La prévention primaire et la culture de la prévention plutôt que celle de la réparation : **pour AEPACT**, la majorité des entreprises interviennent surtout en prévention tertiaire et sont réticentes à investir en matière de prévention primaire comme elles l'ont été pour réparer les expositions à la pénibilité du travail. Ce qui nécessite une révolution culturelle au plus haut niveau des directions d'entreprise. **La santé et la sécurité au travail, composantes de la QVT** sont à intégrer « dans une démarche globale d'amélioration de la QVT » : **pour AEPACT** la santé et la sécurité au travail sont un pré requis et le risque est de diluer la santé et la sécurité dans des démarches QVT orientées sur le « bien-être ». **La prévention au service du maintien dans l'emploi** : **pour Aépact**, les conditions de travail des seniors ne permettent pas aujourd'hui de garantir une fin de carrière sans dommages pour la santé, la sécurité et les conditions de travail. La suppression du contrat de génération nécessite de nouveaux dispositifs.

1 Promouvoir la prévention primaire au plus près des réalités du travail

- **Renforcer la culture de la prévention primaire** au sein des entreprises : « La prévention des risques professionnels doit donc être considérée comme un investissement aux effets durables, qui contribue à la performance individuelle et collective. » : **Pour Aépact**, il est nécessaire d'agir sur le manque d'engagement des directions générales et sur leur manque de compétences sur ces questions qui sont un frein à l'investissement en matière de prévention primaire.
- **S'appuyer sur le dialogue social** (paragraphe 1.1.5.) : « La prévention des risques professionnels nécessite une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise y compris les salariés et leurs représentants. La mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés. **En fonction de la nature et de la technicité des risques, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent avoir intérêt à mettre en place, dans le cadre du CSE, une CSSCT. Pour Aépact**, la disparition des CHSCT et la diminution des droits et moyens des CSE au niveau SSCT ne permettent plus d'agir en prévention primaire ni de développer une culture de la prévention. La formation des membres souvent autorisée aux seuls membres des CSSCT lorsqu'elles existent et l'absence de formation des représentants de la direction au-delà du cadre juridique engageant leur responsabilité sont très éloignées de l'objectif d'investissement en prévention primaire. La mise en place d'une CSSCT en deçà du seuil doit être renégociée au regard des risques présents dans l'entreprise.

- **Les leviers de la prévention primaire** : l'accord rappelle ce que recouvrent les **risques professionnels** et intègre toutes les formes d'usure professionnelle, l'organisation du travail et ses changements, les RPS et notamment la prévention du stress. **Pour Aépact**, le fait d'intégrer le risque socio-organisationnel est une avancée que l'on peine à faire intégrer dans les DU. Par contre la tendance des directions à rapatrier les RPS dans les démarches QVT est confirmée dans l'accord ; si les RPS doivent être évalués à partir des méthodes reconnues pour être intégrés au DU, les actions pourraient relever de la démarche QVT et s'éloigner des situations de travail facteurs de RPS. Ce qui nécessite la vigilance des élus et un travail de propositions lors de la présentation pour avis du PAPRI Pact.
- Le DUERP** demeure un outil essentiel de l'évaluation et de la traçabilité des expositions : **pour Aépact**, les DUERP sont, soit pauvres soit très complexes et peu lisibles dans les entreprises dont les activités exposent les salariés à de nombreux risques ; un travail sur la méthode d'évaluation et sur le format n'est pas explicitement proposé par l'ANI mais est à promouvoir. Le DUERP ne doit pas seulement servir à « couvrir » l'employeur mais être un outil « vivant » au service de la prévention.
- La formation pour tous et conjointe employés/employeurs, assortie d'un passeport prévention pour les salariés** : la protection des salariés via la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et le maintien dans l'emploi : **pour Aépact**, l'ANI se limite à de bonnes intentions et s'appuie sur le rôle du médecin et des visites de reprise et pré reprise alors que la tendance est au report et à les rendre non obligatoires. Par contre, en termes de prévention des situations de travail pouvant conduire à des inaptitudes, l'articulation avec la sécurisation des parcours professionnels en fait un axe de la politique sociale et de la GPEC qui devrait intégrer aux côtés des emplois menacés, les emplois pouvant exposer les salariés à la PDP. L'introduction d'une visite de « mi-carrière » avec le service de santé au travail doit se doubler d'un entretien avec les services RH compétents. Le conseil en évolution professionnelle est remis sur le devant de la scène afin de favoriser le reclassement interne ou externe des salariés.

Clarifier les missions des différents acteurs : le développement de compétences en interne est encouragé avec la désignation d'un salarié compétent et formé pour la protection et la prévention des risques professionnels (PPRP).

Focus sur le rôle des représentants du personnel

- Une invitation à négocier au niveau des branches et des entreprises des accords « concrets » sur le sujet regroupant la prévention, la santé au travail, la QVT et l'amélioration des conditions de travail), et à octroyer plus de place pour traiter ces sujets au sein du CSE. L'accord recommande la mise en place de représentants de proximité dans les entreprises multisites sans préciser les moyens mis à leur disposition notamment en termes de formation (jusqu'à présent non prévue).
- **Le rôle de préventeur des représentants du personnel réaffirmé** : dans ce cadre, les moyens dont dispose le CSE sont rappelés y compris le recours à l'expert et le droit à la formation pour tous les élus : **pour Aépact**, attention au risque de co-responsabiliser les représentants du personnel qui, dans les faits, ne disposent pas du pouvoir de « cogérer » la politique de prévention ni même d'y participer activement et qu'ils ont des difficultés à articuler leur propre analyse des risques à l'évaluation des risques relevant de l'employeur dans le cadre de l'établissement du DUERP présenté au CSE. De plus, la mention du recours à l'expert n'est pas adossée à un nouveau dispositif d'expertise légale, ce qui revient à devoir financer une expertise libre sur le budget de fonctionnement du CSE, nécessitant, de plus, l'autorisation de l'employeur pour permettre à l'expert à accéder aux situations de travail.
- **Se saisir davantage de la consultation annuelle sur les conditions de travail** : la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi peut être découpée en 3 briques en fonction des thèmes. Rappelons que cette consultation donne lieu au recours à l'expertise, prise en charge par l'employeur ; dans ce contexte, elle a vocation à occuper une place prépondérante dans ce dispositif puisque cette consultation donne lieu à l'examen du bilan annuel HSCT et du PAPRI Pact, tel que rappelé dans l'ANI. **Ce que Aépact recommande fortement depuis sa mise en place.**
- **Enfin les syndicats d'entreprise doivent se saisir de l'invitation à négocier des accords sur le sujet** : depuis l'ANI sur la prévention du stress et des RPS il y a une dizaine d'années qui avait généré une dynamique d'accords d'entreprise, peu d'accords sont actuellement négociés sur ces thèmes en dehors de ceux, généralistes, portant sur la QVT et, depuis la crise sanitaire, sur le télétravail. **Attention face aux stratégies des entreprises d'élaborer des chartes : aux acteurs syndicaux de demander l'ouverture de négociation sur ces thèmes.**
- Les branches sont également invitées à négocier des accords sur le sujet et à mettre en place une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail.

2- Promouvoir une qualité de vie au travail en articulation avec la santé au travail : la QVT devient la QVCT (la qualité de vie et des conditions de travail)

- La référence à l'ANI de 2013 rappelle les thématiques que recouvre la QVT qui permet de « poser un regard plus large sur le travail » : « *La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail.* »
- **Pour Aépact, la négociation QVT qui, dorénavant doit intégrer les conditions de travail, est une avancée considérable dans le champ de la négociation et permet de mettre un terme à l'orientation « bien être » et « bonnes pratiques » de la QVT.** Selon l'accord, il n'existe pas de méthode standard mais la méthode pour conduire une démarche QVCT peut s'appuyer sur la démarche progressive de l'ANACT qui prend en compte une diversité de thèmes : organisation du travail y compris le télétravail ainsi que les transformations rapides du travail, l'utilité et le sens du travail...

3 – La modernisation des services de santé au travail qui se transforment en SPSTI : Services de Prévention, de Santé au Travail Interentreprises

Pour exercer leurs nouvelles missions, les SPSTI seront soumis à un processus de certification ; ces missions sont réorientées autour de 3 domaines :

- Une mission de prévention renforcée : appui à l'établissement du DUERP et du plan d'action, information et formation aux risques professionnels.
- Une mission de suivi de l'état santé en collaboration avec la médecine de ville via un réseau de médecins praticiens correspondants (MPC) destinés à des actions limitées (types de visites) et à certains profils de salariés, ce qui conduit à organiser et à sécuriser le partage du dossier médical du salarié.
- Une mission de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renforcée en mettant en place des dispositifs de prévention primaire liés au risque de désinsertion et des dispositifs d'alarme.

Un accord qui va dans le bon sens sur certains aspects mais dépourvu de moyens renforcés à destination des acteurs sociaux de l'entreprise

Il est néanmoins utile de s'en saisir dès à présent dans le cadre de la négociation annuelle sur la QVT et la consultation annuelle sur les conditions de travail.

Au regard de cet accord, nous invitons les CSE et les délégués syndicaux à réaliser, si possible via un accord de méthode, un diagnostic de la situation existante dans votre entreprise au regard des objectifs de l'accord QVCT afin d'organiser les priorités d'action au niveau du CSE et de la négociation d'entreprise.

Expert en santé au travail et conditions de travail, AEPACT propose des dispositifs d'appui-conseil et de formation pour vous accompagner lors de votre « diagnostic SSCT » de votre organisation et vous aider à préparer votre négociation QVCT et à améliorer l'exercice des prérogatives SSCT du CSE. N'hésitez pas à nous contacter.

Valérie Perot, responsable du cabinet AEPACT.