



NEWSLETTER #37

l'égalité professionnelle et les conditions de travail

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 6

ACTUALITES

p. 7 à 8

Édito

Égalité et santé au travail : même combat

A travail égal, salaire égal.

Nous connaissons toutes et tous cette maxime, souvent invoquée à l'occasion des débats relatifs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui, malgré de réelles avancées, n'a pas encore abouti.

A cet égard nous proposons à l'occasion de cette rentrée un éclairage sur le rôle des élus de CSE et représentants syndicaux, ainsi que sur les dernières lois qui encadrent les négociations sur ce sujet important.

Au-delà, la question de l'égalité dépasse le seul cadre du salaire et doit venir interroger les représentants des salariés élus dans les CSE sur ce que représente ce principe, à valeur constitutionnelle, du point de vue de la santé et des conditions de travail.

Car l'égalité doit s'entendre sur tous les plans, et notamment vis-à-vis des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychiques.

On a souvent traité ici de la question du risque de harcèlement sexuel qui renvoie à la fois au risque de violences internes, au risque lié aux exigences émotionnelles et de peur au travail, mais également au risque lié au manque de soutien social.

On peut tout aussi évoquer le risque lié à la charge physique dans le cas de postes de travail inadaptés aux différences physiologiques, le risque lié au manque de conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans le cadre du développement de la monoparentalité...

Face à ces enjeux, les élus du CSE disposent des missions et prérogatives pour agir et créer les conditions d'une réelle égalité face aux conditions de travail, en promouvant des actions de prévention qui permettent aux femmes et aux hommes d'être vraiment égaux du point de vue de la protection de leur santé.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

I. Rappel du cadre légal

Afin de commencer à aborder ce thème, très vaste, nous rappelons que suivant les dispositions de l'article L 2315-94, « **Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité :**

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8 ;

3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ».

Le coût de l'expertise est à 80% à la charge de l'employeur et 20% reposant sur le budget de fonctionnement du CSE . (100% par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle)

Il résulte d'un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-23.589 FS-P) que la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation. Cette expertise peut être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée. Enfin, cette disposition, issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, est spécifiquement destinée à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle. Elle ne peut être étendue à d'autres champs de négociation.

Nous retrouvons dans ce principe d'expert technique (habilité) nommé par le CSE mis au service des organisations syndicales lors des négociations annuelles obligatoires, une disposition comparable à celle qui prévoit que le CSE peut nommer un expert-comptable (qui peut aussi se faire aider par un expert technique) pour aider les organisations syndicales à négocier les dispositions relatives à un PSE.

Il faut donc qu'organisations syndicales et CSE s'entendent afin de bénéficier de ce droit méconnu.

En effet, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, **l'employeur engage tous les ans**

(ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (la référence à la qualité des conditions de travail résulte de la loi du 2 août 2021 citée en référence, en vigueur depuis le 31 mars 2022).

D'après l'article R2242-2 « l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, **conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.**

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

II. L'égalité de rémunération femmes/ hommes

Si le **principe d'égalité** des rémunérations entre les femmes et les hommes est **affirmé** depuis longtemps au niveau européen notamment avec la directive n° 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, le constat a été fait que **l'application** du principe de l'égalité des rémunérations n'était **pas effective** et que faute de transparence, les **femmes** victimes de discrimination salariale ne disposaient **pas des informations** suffisantes **pour faire reconnaître en justice** la discrimination.

L'autre constat est que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 13 % au niveau de l'Union selon une évaluation faite en 2020, des disparités existant selon les États. **En France, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15,8 % à celui des hommes. En outre, l'écart salarial entre femmes et hommes, à poste équivalent et compétences égales, est toujours de 9 %.**

C'est donc pour mieux lutter contre la discrimination salariale au détriment des femmes et tenter de parvenir à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égal qu'une **directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations** a été adoptée en vue d'imposer notamment une transparence des rémunérations. Les États membres ont jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer la directive.

Son objectif est que les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent **de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur**. Des outils et méthodes analytiques doivent être mis en place grâce à des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois. **Les critères objectifs à utiliser doivent inclure 4 facteurs : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail. Ceux-ci sont considérés comme des « facteurs essentiels et suffisants pour évaluer les tâches effectuées au sein d'une organisation », quel que soit le secteur économique auquel elle appartient.**

Cette directive a de multiples conséquences (voir le numéro 18817 de Liaisons Sociales Quotidien du 16 juin 2023)

a) Les employeurs devront communiquer aux candidats à un emploi la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste pour lequel ils postulent, et qui doivent reposer sur des critères objectifs non sexistes. L'objectif est donc de veiller dès ce stade à ce que la rémunération proposée n'est pas liée au sexe du candidat et de garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération.

L'employeur pourrait être tenu dès le stade du recrutement de justifier les critères retenus pour fixer tel montant ou telle fourchette de

b) L'obligation de transparence se traduit alors par l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition des salariés les critères, qui doivent être objectifs et non sexistes, utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. Par ailleurs, les salariés doivent avoir accès aux informations sur leur niveau de rémunération individuel et les **niveaux de rémunération moyens et médians**, ventilés par sexe, pour les catégories de salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. La directive prévoit que les informations, lorsqu'elles sont demandées, doivent être transmises au salarié dans un délai raisonnable et tout au plus dans un délai de deux mois à compter de la demande. Une telle obligation d'information individuelle n'existe pas pour l'heure en droit français.

c) A compter d'un effectif de 100 salariés, l'employeur doit fournir à l'autorité compétente nationale des informations sur l'écart de rémunération, y compris, médian, entre les femmes et les hommes, celles-ci devant également concerner les composantes variables ou complémentaires de rémunération.

L'information donnée doit aussi concerner la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables ou complémentaires. **La visibilité quant aux écarts de rémunération doit ainsi concerner tous les éléments de rémunération.** La fréquence de communication de ces informations dépendra de la taille des entreprises. Elles devront être fournies tous les ans dans les entreprises de 250 salariés et plus, tous les trois ans dans les entreprises de 150 à 249 salariés.

La première communication doit avoir lieu au plus tard le 7 juin 2027. S'agissant des entreprises de 100 à 149 salariés, les entreprises auront jusqu'au 7 juin 2031 pour communiquer les informations relatives aux écarts de rémunération, la communication devant ensuite avoir lieu tous les trois ans.

S'agissant des entreprises de moins de 100 salariés, les États membres auront toute latitude pour exiger des employeurs la communication de telles informations.

On rappellera qu'en France, les entreprises ont déjà l'obligation de publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.

Il n'est pas interdit aux représentants du personnel de demander une anticipation des outils et informations prévues dans cette directive, de façon anticipée...

Aujourd'hui seule la rémunération totale brute est comparée alors que **la directive prévoit que l'écart doit être calculé au niveau aussi des composants variables ou complémentaires** et pas seulement au niveau de la rémunération dans son ensemble.

L'index égalité applicable en France devra donc comporter pour son calcul les salaires médians et la distinction entre salaire ou traitement ordinaire et composants variables ou complémentaires.

d) Si l'écart de rémunération moyen est d'au moins 5 % et que l'employeur ne peut pas justifier la différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes et n'y remédie pas dans un délai de six mois, il devra **alors procéder à une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des salariés**. La directive détaille les éléments devant être pris en compte dans le cadre de cette évaluation qui a pour objet de recenser, prévenir et corriger les écarts de rémunération non justifiés. Cette évaluation devra être mise à disposition notamment des représentants des salariés et des salariés eux-mêmes.

e) **La directive prévoit aussi des règles en matière de charge de la preuve. Dès que le salarié établit des faits qui présument de l'existence d'une discrimination, c'est à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.** Elle prévoit également que le juge peut ordonner la production de preuve y compris contenant des informations confidentielles et qu'il doit disposer de moyens efficaces pour protéger ces informations. Il est prévu aussi des règles en matière de délai de prescription, celui-ci ne pouvant être inférieur à trois ans.

III. Illustration d'un accord « global » sur le sujet

Au sein du Groupe ORANO (ex-AREVA), a été signé le 9 mai 2023 un « accord pour l'accélération de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2027 ». Il présente l'intérêt de porter la négociation sur la politique d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans quelque domaine que ce soit, notamment l'accès des femmes aux postes à responsabilités, le développement des viviers de recrutement, la mixité des métiers, l'égalité salariale à profil et niveau de responsabilités équivalents, ou la prévention des agissements, comportements sexistes et harcèlement sexuel.

Pour ce faire, les parties conviennent en particulier du maintien des objectifs non atteints et de renforcer les objectifs atteints ou dépassés. Ces objectifs concernent les domaines du recrutement, de la formation et la promotion professionnelle, ainsi que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle notamment au travers du droit à la déconnexion et de la parentalité. Il y est indiqué que « les parties souhaitent renforcer la communication, la sensibilisation et la formation du collectif de travail sur ces thèmes. Les objectifs ainsi fixés par le présent accord se déclinent en mesures concrètes, pragmatiques et communes à l'ensemble des salarié(e)s du Groupe, quelle que soit leur entreprise d'appartenance. Ces mesures doivent permettre d'éviter toute forme d'entrave ou résistance liée en particulier au sexe ou au genre, dans l'accès aux postes notamment les postes à responsabilités, la formation, la gestion des carrières et les rémunérations ».

« Ces objectifs et mesures s'articulent autour des principes suivants que les parties souhaitent accélérer **pour en faire à terme un « non-sujet » :**

- La mixité professionnelle est facteur d'enrichissement collectif et d'efficacité économique ;

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait partie intégrante de la politique diversité et plus généralement de la politique sociale et rémunération ;

- L'accès des femmes aux postes à responsabilités et la mixité des métiers peuvent être facilités par un accompagnement spécifique par la formation et la promotion interne ;

- La parentalité ne peut, en aucun cas, constituer un frein au recrutement, à l'accès à la formation, à la promotion professionnelle et à l'évolution salariale ;

- L'amélioration des conditions de travail, la recherche d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment le temps partiel au bénéfice de tous les salariés, favorise l'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise ;

- Les actions de prévention et de lutte contre les agissements sexistes, conscients ou non, permettent de créer un environnement de travail inclusif au sein duquel chacun peut se réaliser, quel que soit son genre.

IV. L'autre visage de l'intérêt de mettre en avant l'égalité professionnelle pour les entreprises est décrypté par un essai nommé « Chères *collaboratrices* » (Sandrine Holin, La Découverte) qui décrypte **l'attitude d'entreprises qui disent s'attaquer aux inégalités de genre, au-delà des obligations juridiques.**

L'autrice s'interroge : pourquoi et comment les sociétés ont-elles embrassé certains combats féministes ? Quelles en ont été les conséquences pour les femmes, mais aussi pour le mouvement féministe dans son ensemble ?

La réponse est négative. Mme Holin décrit avec minutie cette variante du mouvement qui s'exprime à grand bruit aujourd'hui et qui touche donc l'entreprise : le « **féminisme néolibéral** ». Celui-ci s'est renforcé autour d'un constat, porté par le monde économique : « **L'égalité femmes-hommes rapporterait de l'argent** », résume-t-elle. Elle cite notamment **un rapport de McKinsey précisant, en 2015, que « faire avancer l'égalité des femmes peut ajouter 12 000 milliards de dollars à la croissance mondiale »**. De quoi inciter les entreprises à s'engager dans la bataille, par un prisme spécifique : **transformer « l'égalité entre les genres en libre concurrence entre les genres »**, explique l'autrice. L'objectif étant de parvenir à « une allocation optimale des ressources et des talents » et d'exploiter ainsi la compétence des femmes. La lutte contre les stéréotypes de genre portée par les organisations devra y contribuer. Dans le même temps se développent de multiples programmes d'accompagnement au leadership, devant renforcer la confiance en soi. Les femmes sont, dans le même temps, invitées à mener de front carrière et vie de famille. Une voie vers l'épanouissement, défend le féminisme néolibéral, qui peut passer par l'entrepreneuriat – quitte à devenir parfois, pour l'autrice, « son propre bourreau ». Dit autrement, ce féminisme néolibéral soutient, pour l'essayiste, des objectifs individualistes et valorise un monde « où l'on se bat pour parvenir à la bonne place (...) ». Il atomise nos forces et brise toute tentative de sororité globale ».





ACTUALITES

▪ **Un décret (n°2023-547 du 30 juin 2023)** relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques précise les travailleurs concernés par celui-ci, le service de prévention et de santé au travail interentreprises chargé du suivi mutualisé ainsi que les modalités de répartition des coûts.

▪ **La Cour de cassation invalide les accords de forfait-jours au sein de plusieurs branches.** Toute convention individuelle de forfait-jours doit, selon la jurisprudence, être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. **Dans cet objectif, les dispositions conventionnelles doivent instituer un « suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable »** (v. Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 20-20.572 B). La Cour de cassation s'attelle à contrôler le respect de ces exigences au fur et à mesure que les contentieux se présentent à elle et de nombreux accords de branche ont déjà été invalidés sur ce point. **Deux arrêts du 5 juillet 2023** complètent la liste de ces accords insuffisamment protecteurs, en épinglant l'avenant du 3 juillet 2014 à la CCN (convention collective nationale) des services de l'automobile et l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, attaché à la CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire. Un seul et même écueil a été relevé par la Cour de cassation : **le défaut de « suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ».**

Les dispositions des deux accords précités ne permettent donc pas de garantir la santé et la sécurité des salariés. Il en résulte, selon la Cour, que **les conventions individuelles de forfait conclues sur**

ce fondement sont nulles. En l'occurrence, les salariés, dans les deux affaires, étaient donc bien fondés à demander le paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

L'employeur devra établir un document de contrôle des jours travaillés (renseigné par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur), s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, organiser un entretien annuel sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle ainsi que la rémunération (C. trav., art. L. 3121-65).

C'est très probablement l'aspect régulier et continu du suivi qui fait toute la différence, en ce qu'il permet à l'employeur d'apporter rapidement des ajustements à toute surcharge constatée. Régularité qui ne ressortait pas suffisamment des dispositions des deux accords invalidés mentionnés ci-dessus.

▪ **Qualification des temps de déplacement :** une appréciation au cas par cas. Lorsqu'un salarié est envoyé en **déplacement professionnel prolongé sans retour quotidien à son domicile**, les trajets entre son lieu d'hébergement provisoire et ses lieux d'activité peuvent-ils être comptabilisés comme du temps de travail effectif ? Qu'en est-il du temps de déplacement à l'arrivée dans l'enceinte de l'entreprise pour rejoindre les locaux de travail ? Deux arrêts rendus le 7 juin 2023 **par la Cour de cassation invitent à vérifier que les critères du temps de travail effectif sont remplis, ce qui dépendra concrètement du degré de sujétion imposé au salarié durant ces périodes.**

Il faut rechercher si les temps de trajets effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour y dormir, et en repartir, constituaient « non pas des temps de trajets entre deux lieux de travail, mais de simples déplacements professionnels non assimilés à du temps de travail effectif » (C. trav., art. L. 3121-4), puis rechercher si, au cours de ce déplacement, le salarié était tenu de se conformer aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, comme l'exige l'article L. 3121-1 du Code du travail pour retenir la qualification de temps de travail effectif. Ce faisant, la chambre sociale applique le même régime que celui adopté en 2022 pour les temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924 PBR ; v. l'actualité n° 18683 du 1er déc. 2022). Ainsi, dans le cadre d'un long déplacement professionnel sans retour quotidien du salarié à son domicile, les trajets entre le lieu d'hébergement provisoire et les lieux d'activité peuvent être comptabilisés comme du temps de travail effectif uniquement s'ils répondent aux critères fixés par l'article L. 3121-1 précité.

- Un arrêt de la Cour de cassation du 1er juin 2023 vient préciser que la mise en place de représentants de proximité (RP) ne peut se faire que par accord d'entreprise et non d'établissements (suivant les modalités de L 2312-12). Rappelons que la mise en place des RP, désignés par le CSE, par cet accord n'ont de compétences que des prérogatives déterminées par l'accord qui les constitue. Les RP peuvent exercer « notamment » mais donc pas seulement toutes sortes de missions (L 2313-7) en matière de SSCT. Les RP peuvent ne pas être élus (alors il faudra stipuler les protections dont ils pourront jouir) et ne sont pas à qualifier à proprement dit d'institution représentative du personnel.
- Suivant un arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 16 juin 2023, doit être rejetée la demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité dans le cadre de la revendication **d'un droit du travail en binôme d'un aide-soignant**.

En matière d'obligation de sécurité, il appartient au juge de vérifier la matérialité des événements invoqués par le salarié puis des mesures prévues en amont par l'employeur en suivant le guide donné par la loi qu'en aval pour traiter et prendre en charge la situation de risque telle que dénoncée ou avérée. En l'occurrence, il n'y avait pas de normes lors de transfert de malades.

- **Le management autoritaire et harcelant** d'un directeur d'agence bancaire à l'origine de plusieurs démissions et prises d'acte de rupture **caractérise une faute grave** (une enquête interne du CHSCT avait été mise en place et avait confirmé les dires de la victime et la persistance des agissements) rappelle la cour d'appel de Toulouse le 23 juin 2023.
- Un arrêt de la Cour de cassation (n° 802 FS-B) du 5 juillet 2023 **rappelle que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus fixés par la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 en matière de temps minimal de repos constitue une prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de la sécurité et la santé du travailleur**. La preuve de ce respect incombe à l'employeur. La Cour de Justice Européenne a rappelé que **l'employeur doit mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée de temps de travail journalier effectué par chaque salarié**. Ceci notamment de permettre aux représentants du personnel ayant une fonction spécifique en matière de SSCT d'exercer leur droit. La cour estime que **ni la faculté ouverte aux salariés de procéder par eux-mêmes aux déclarations d'heures supplémentaires ni l'ouverture de négociations collectives n'étaient de nature à caractériser que l'employeur avait satisfait à son obligation de contrôle de la durée du travail et d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 13 ans -partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41