

Bureau d'Aubagne :
Siège social
La Tourtelle - Le Moulin
RN8 - BP 544
13681 Aubagne Cedex
Tél. : 04 42 628 240
Fax : 04 42 628 241

Bureau de Marseille :
17 Avenue André Roussin
BP 155
13322 MARSEILLE CEDEX 16
Tél. : 04 91 094 330
Fax : 04 91 094 331

Antenne :
AUDECIA
19 rue de la paix
75002 PARIS
Tél. : 01 42 654 426
www.audecia.com



*Les nouvelles obligations
de l'employeur,
c'est MAINTENANT !*



Meditec Provence vous accompagne

info@meditecprovence.com
www.meditecprovence.com

Membre partenaire

A U D E C I A

GRUPE MEDITEC PROVENCE

Prévention des risques...

Compte personnel formation...

Entretien professionnel...



QUE DE NOUVELLES OBLIGATIONS !

Deux obligations légales, renforcées en termes de sécurité, s'impose à tout employeur dès le premier salarié. Une **obligation de moyens** pour prévenir les risques pesant sur ses salariés, et une **obligation de résultat**.

Mais aussi, dans le prolongement de la réforme de la formation professionnelle de **mars 2014**, de nouveaux dispositifs « **d'actes managérial** » notamment par la mise en place du COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (**CPA**).

Une recrudescence des contrôles, mais aussi des problèmes consécutifs à la non prise en compte de ces obligations et des sanctions qui peuvent en découler, nous conduisent à lancer **une grande campagne à compter du tout début 2016** afin de circonscrire les obligations non remplies, d'évaluer l'environnement dans lequel évolue votre entreprise et par conséquent identifier les risques, mettre un appui de circonstance afin que votre entreprise, et vous-même en qualité de dirigeant, puissiez sécuriser cet environnement complexe au regard de vos obligations, et corriger le cas échéant la ou les situations actuelles qui s'avèreraient non conformes.

Meditec Provence se doit d'être à vos côtés pour appréhender ces nouveautés, et permettre d'évaluer la situation de votre entreprise pour construire avec vous les réponses adaptées devant conduire à satisfaire ces obligations.



Prévention des risques

1- Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Depuis 2001, l'employeur doit recenser les risques présents dans son entreprise, évaluer leur gravité, leur probabilité de survenue, et consigner ces informations dans un document unique appelé le « document unique d'évaluation des risques professionnels » (article R 4121-1 du code du travail).

Ce document comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ; **il doit être mis à jour au moins une fois chaque année**, mais également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, mais aussi lorsqu'une information supplémentaire pouvant intéresser l'évaluation d'un risque est recueillie.

Précisons que depuis le décret n°2008-1347 du 17 décembre 2008, **l'employeur doit tenir ce document à disposition des travailleurs** et placer une affiche sur le lieu de travail pour indiquer où il est possible de le consulter.

Tout employeur est responsable de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels. Le document unique est construit à partir de l'évaluation de ces risques qui doit être réalisée au sein de l'entreprise, sur les postes de travail, et avec les salariés concernés. Chaque métier présente des risques professionnels bien spécifiques, et de ce fait le document unique d'évaluation ne peut être construit de façon universelle, chaque entreprise, chaque salarié, relevant de sa propre spécificité.

SOLUTION MEDITEC

- — ➔ Réunion préparatoire d'évaluation
- — ➔ Evaluation de la situation
- — ➔ Réalisation de votre Document Unique, pilier de la prévention de risques professionnels, il est réalisé sur le fondement d'un audit terrain par un ingénieur QHSE habilité, selon la méthode AMDEC : « Analyse des Modes de Défaillance, de leurs Effets, et de leur Criticité ». Le document lui-même est géré sur un système informatique dédié.
- — ➔ Mise à jour annuelle systématique du DU.
- — ➔ Modification aisée à chaque décision d'aménagement.
- — ➔ Veille juridique, technique et technologique constante concernant la sécurité



Prévention des risques

2- Evaluer et tracer la pénibilité au travail

La récente réforme met en place un compte personnel de prévention de la pénibilité, avec un double objectif :

- Contribuer à réduire la pénibilité du travail et les durées d'exposition.
- Tenir compte des périodes de pénibilité dans la définition des droits à la retraite.

Quatre facteurs sont d'ores et déjà pris en compte à compter du 1er janvier 2015 :

- Le travail de nuit (au moins 120 nuits par an)
- Le travail répétitif (au moins 900 heures par an)
- Le travail en équipes successives alternantes (au moins 50 nuits par an)
- Activité exercée en milieu hyperbar (au moins 60 interventions ou travaux par an).

Là où l'application et la mise en œuvre de cette réforme se complique quelque peu, se trouve sur les six autres facteurs qui seront pris en charge à compter du 1er juillet 2016, à savoir :

- Manutention manuelle de charges (au moins 600 heures par an)
- Postures pénibles – position accroupie, à genoux, etc. (au moins 900 heures par an)
- Vibrations mécaniques (au moins 450 heures par an)
- Agents chimiques dangereux
- Températures extrêmes (au moins 900 heures par an)
- Bruit (au moins 600 heures par an)

Vos salariés sont concernés si ceux-ci sont ou ont été exposés à un des dix facteurs de pénibilité décrits ci-dessus.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2015, puis du 1er juillet 2016, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera ouvert pour tout salarié exposé à l'un de ces dix facteurs prévus par la loi.

Ces dix facteurs sont eux-mêmes regroupés selon trois catégories :

- Des contraintes physiques découlant de la nature au travail
- L'exposition à des environnements agressifs
- Certains rythmes de travail

L'employeur ne peut s'exonérer de ces obligations, et doit mettre en œuvre une évaluation et une traçabilité de la pénibilité au travail, avec notamment la création de fiches individuelles de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels (article L 4121-3-1 du code du travail).

SOLUTION MEDITEC

- ➤ Réunion préparatoire
- ➤ Réalisation de votre pré-diagnostic de pénibilité au travail
- ➤ Identification des postes soumis à la pénibilité ainsi que leurs degrés d'exposition
- ➤ Elaboration d'un plan d'action adapté
- ➤ Validation

Prévention des risques

3- Former et informer ses salariés des risques encourus sur la sécurité au travail.

L'article L.4141-1 du code du travail dispose que l'employeur doit organiser et dispenser une formation des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité, ainsi que les mesures prises pour y remédier. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

En complément de cette disposition codifiée, il est également l'article L 4141-2 du code du travail qui dispose que l'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- a. Des travailleurs qu'il embauche
- b. Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique
- c. Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.
- d. A la demande des médecins du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

Par conséquent, cette mesure doit être observée selon des principes très stricts, et il appartient à l'employeur de mettre en œuvre ce dispositif, de veiller à son application constante, et à son suivi.

SOLUTION MEDITEC

- - ➔ Réunion préparatoire
- - ➔ Information et formation obligatoire de l'ensemble de votre personnel sur une plateforme informatisée en e-learning ou en salle avec présence d'un formateur habilité
- - ➔ Attestation de formation individuelle validée par le formateur habilité
- - ➔ Suivi de l'actualisation des connaissances suffisantes des salariés
- - ➔ Suivi périodique des mouvances de l'effectif et des salaires concernés.

Prévention des risques

4- Désigner au minimum un salarié comme référent sécurité

L'article L 4644-1 du code du travail dispose quant à lui que l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L 4614-14 à L 4614-16 du code du travail.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser l'activité, l'employeur peut faire appel, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé du travail inter-entreprise auquel il adhère.

Quel est le rôle du référent en santé sécurité au travail ?

Ce référent sera considéré comme un assistant du chef d'entreprise en matière de prévention des risques.

Il assiste dans l'évaluation des risques (document unique), planifie les actions de préventions, s'occupe de promouvoir la santé au travail auprès des travailleurs.

Il doit bien sûr disposer du temps et des moyens nécessaires.

Toutes les entreprises sont concernées, quelle que soient leur taille.

Elles ont une obligation de RESULTAT et non de moyen.

SOLUTION MEDITEC

- - > Réunion préparatoire pour définir le déroulé de la mission
- - > Formation juridique et technique de votre référent sécurité
- - > Délégation de Meditec ou de son mandataire (habilité « intervenant en Prévention des Risques Professionnels ») au titre de référent sécurité de votre entreprise
- - > Suivi périodique du (ou des) salariés référents et actualisation des connaissances



Le compte personnel de formation (CPF)

1- L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est **un rendez-vous obligatoire** entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, et les formations qui peuvent y contribuer.

Quels sont les objectifs de l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, ...)
- Et identifier ses besoins de formation.

A qui s'adresse l'entretien professionnel ?

- L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelque soit la taille de l'entreprise

Quand doit avoir lieu l'entretien professionnel ?

- L'entretien professionnel doit avoir lieu au minimum tous les deux ans. Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des six dernières années.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien, et une copie sera remise au salarié.

Quelles sont les sanctions en cas de défaillance de l'entreprise ?

- Dans les entreprises d'au minimum cinquante salariés si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action formation, certification ou VAE), son compte personnel de formation est crédité à hauteur de :
 - ✓ 100 heures s'il travaille à temps plein
 - ✓ ou 130 heures, s'il travaille à temps partiel.

REPONSE MEDITEC

- > Réunion préparatoire
- > Définition de l'organisation à tenir
- > L'élaboration de support de l'entretien professionnel obligatoire
- > Assistance pour définir le contenu des entretiens
- > Post suivi des entretiens et assistance au traitement de cas particuliers


Le compte personnel de formation

2- Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est entré en vigueur au 01 janvier 2015.

Clé de voute de la réforme du 05 mars 2014, ses modalités de mises en œuvre sont précisées au sein des articles L 6323-1 à L 6323-23 du code du travail.

Depuis, sa mise en œuvre suscite un ensemble d'interrogations auprès de responsables RH et chef d'entreprise qui peinent à comprendre le processus en raison d'un manque d'informations, mais aussi d'un manque de coordination entre tous les acteurs impliqués (OPCA, Caisse de dépôts et consignations, entreprise...). Rappelons que son objectif est de permettre à chacun d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Il est donc directement lié à l'entretien professionnel obligatoire.

OUI  mais comment le mettre en place au sein de l'entreprise ? Et surtout lui assurer lisibilité et crédibilité, c'est là tout le problème !

Qu'est-ce qu'est le Compte personnel de formation ?

Qui est concerné par le CPF ?

Comment est alimenté le Compte personnel de formation ?

A quoi sert le Compte personnel de formation ?

Quel est le financement du compte personnel de formation ?

Qui va gérer le CPF ?

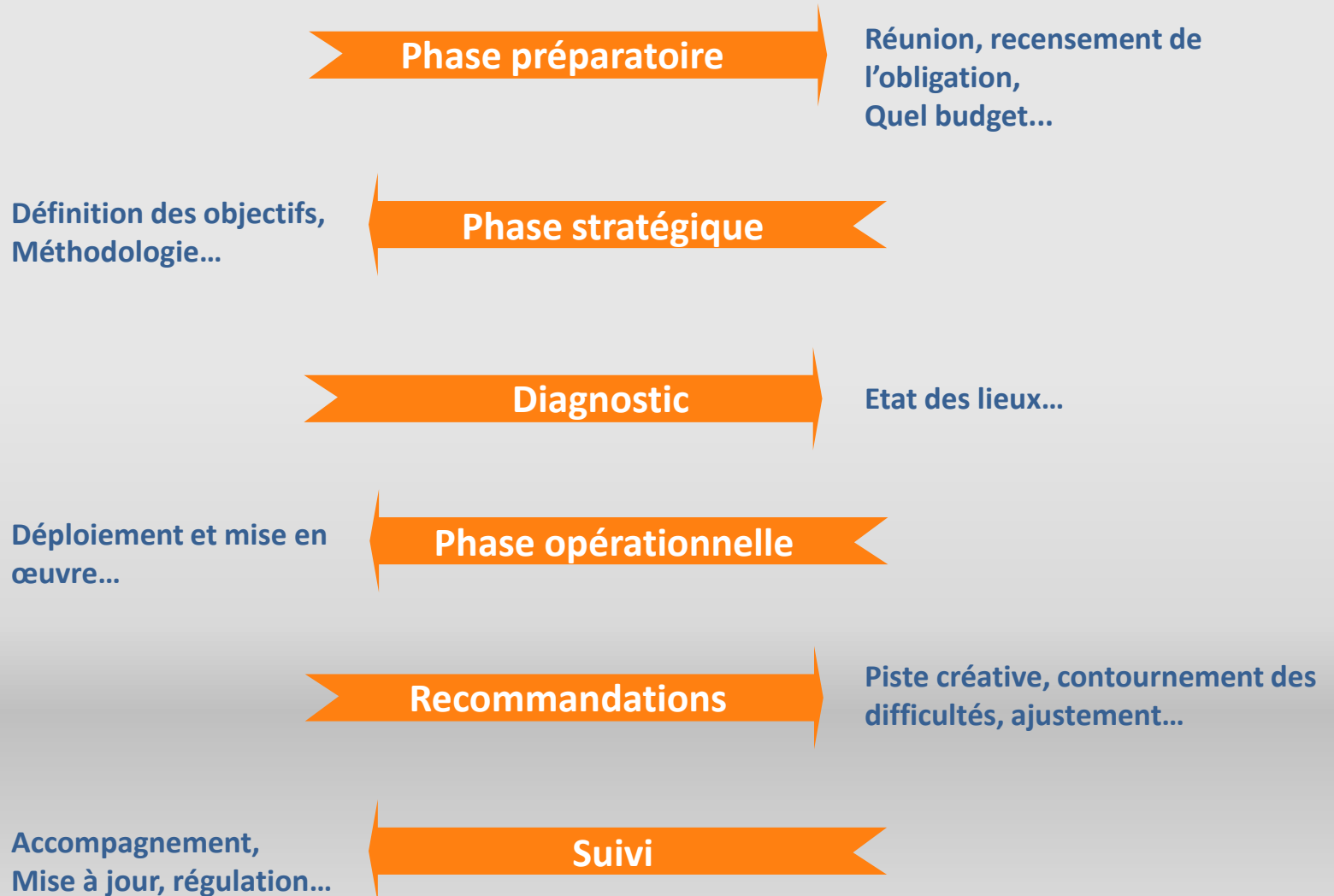
Que de questions qui doivent trouver réponse, et pour lesquelles Meditec Provence vous apporte son concours et son expertise.

REPONSE MEDITEC

- — ➤ Réunion préparatoire
- — ➤ Définition de l'information à communiquer auprès des salariés
- — ➤ Construction du « coffre fort » CPF de l'entreprise
- — ➤ Assistance sur la mise en œuvre d'un plan de formation
- — ➤ Suivi et actualisation annuelle du CPF (formations dispensées, renouvellement, suivi des compteurs d'heures.



Le plan d'action



Epilogue

Ces nouvelles obligations, qui viennent s'ajouter à celles existantes, doivent être appréciées avec une attention toute particulière.

En effet, elles entraînent des conséquences sur la vie en entreprise de vos salariés, mais aussi concernant leur future retraite.



Un parcours professionnel donc de toute une vie pour le salarié, pour laquelle votre entreprise ne peut avoir à connaître qu'une tranche quelle que soit sa durée, mais dont les conséquences du non respect des obligations pourront peser lourd et durant de nombreuses années.

Notre expertise et notre savoir-faire sont à votre disposition.

 C'est maintenant !