OCTOBRE 2020 / VOL.8

LA LETTRE DE L'INACS

La Newsletter de la formation

Pour toute information
www.inacs.fr
Inscription en ligne
secretariat@inacs.fr
01 86 90 43 79

EDITORIAL

Promouvoir l'acquisition et l'amélioration des compétences des représentants et des élus, telle est la mission de l'INACS.

C'est aussi la motivation de ses formatrices et formateurs ainsi que son équipe de back-office.

C'est pour les apprenants, un atout indispensable, car comme nous le savons, la majorité des élus n'ont été préparés ni à la réalité des responsabilités qu'ils découvrent en prenant leurs fonctions, ni à celles liées aux évolutions de l'actualité qui les bousculent sans prévenir.

C'est le cas avec la pandémie de COVID19 qui nous a submergés en cette année 2020. Cette pandémie oblige les employeurs à remettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et à revoir les mesures spécifiques pour protéger la santé et la sécurité des salariés, des risques biologiques et de ceux occasionnés par la nouvelle organisation de l'entreprise, causée par la crise.

Vous trouverez dans cette lettre ce que l'INACS vous propose pour répondre à vos besoins d'acquisition de compétences dans le domaine des obligations de votre employeur pour l'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels dans votre entreprise et du rôle que vous, élu(e), avez à jouer pour sa mise à jour.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Michel Enguelz, Directeur de l'Institution

RETOUR SUR LA FORMATION “RÔLE ET MISSIONS DU CSE” DES ÉLUS FO VOLVIC

Bonjour Amélie, peux-tu nous présenter ton parcours professionnel et syndical ?
Amélie Perron, je suis chargée de communication pour la marque Volvic.
J’ai rejoint FO il y a maintenant 2 ans en tant que représentante syndicale et, lors des dernières élections professionnelles fin 2019, j’ai été élue FGTA-FO au CSE pour le collège cadres.
Je suis également référente harcèlement pour l’usine de Volvic.

Pour quelles raisons as-tu choisi de participer à une formation CSE ?
La réforme des instances de représentations du personnel est récente et implique une nouvelle organisation et de nombreux changements.

Il nous paraissait intéressant et même essentiel (élus FO) de participer à cette formation pour connaître les nouveautés induites par cette fusion des instances (CE, DP, CHSCT) mais également afin de rappeler ou d’approfondir certaines choses acquises.

Te sens-tu mieux armée pour mener à bien ton mandat dans le cadre du CSE après cette formation ? Quels sont les points forts de cette formation Inacs ?
C’est évident.
Beaucoup de choses sont maintenant plus claires. Nous avons même découvert certaines prérogatives, possibilités d’actions que nous n’avions pas forcément en tête. Nous avons également approfondi certaines notions en allant plus dans le détail que ce que nous avions pu faire jusque-là.

Le format de cette formation était particulièrement bien adapté et le formateur extrêmement compétent, intéressant et dynamique. Pendant 3 jours, nous avons pu échanger autour de notions théoriques mais également d’exemples très concrets (qu’ils soient liés ou non à Volvic) et poser régulièrement nos questions, qui étaient nombreuses.

Un jeu interactif très ludique et très apprécié de tous les participants est venu clôturer ces échanges et a permis de valider/ réexpliquer certaines notions qui devraient maintenant être bien acquises.

La formation a été préparée sur la base des éléments que nous avions transmis au formateur : accord de dialogue social France, projet de règlement intérieur… Nous avons donc pu discuter de manière très précise des différents sujets toujours en lien avec notre entreprise et nos spécificités.

Cette formation réalisée en dehors de nos terres auvergnates a permis à l’équipe syndicale de se concentrer sur la formation, de mieux se connaître et ainsi de renforcer la cohésion du groupe.

“Nous avons pu discuter de manière très précise des différents sujets toujours en lien avec notre entreprise et nos spécificités.”

Quelle importance revêt la formation syndicale dans le cadre du changement des IRP (passage CE>CSE notamment) ? Recommanderais-tu cette formation aux élus FO ?
La formation syndicale est un incontournable pour qui souhaite s’investir pleinement dans ses missions et comprendre les tenants et aboutissants des différentes actions du CSE.

Mais également pour se tenir informé des évolutions règlementaires, approfondir certains sujets car il y en a tellement que nous n’avons pas souvent le temps de nous auto former.

Je recommande totalement cette formation.

LA FORMATION INDISPENSABLE DU MOMENT

Formation au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

La COVID 19 impose aux employeurs de revoir les mesures spécifiques pour protéger la santé, la sécurité des salariés des risques biologiques et de définir la nouvelle organisation de l'entreprise. Cette pandémie impose donc une nouvelle mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

L'objectif de la « formation DUERP » proposée par l'INACS est de permettre aux membres du CSE d'être en capacité de lire, d'analyser et de comprendre le document unique pour être force de proposition lors de sa mise à jour.

Il ne s'agit pas de faire le travail à la place de l'employeur qui conserve cette responsabilité, mais de l'aider à évaluer les risques.

Dans le contexte actuel, il semble plus que nécessaire d'être vigilant sur cet outil qui doit être le moteur d'une politique de prévention des risques professionnels dans les entreprises.

En suivant la « formation DUERP », vous serez en capacité :
• De comprendre les enjeux de l'évaluation des risques professionnels dans un contexte réglementaire et juridique.

• D'identifier les étapes clés pour construire et/ou mettre à jour le document unique.

• De faire de cette évaluation des risques professionnels un outil de pilotage et de gestion des risques pour la santé et la sécurité au travail.

A savoir pour effectuer la formation DUERP :

• Elle est organisée dans le cadre du congé de formation économique et syndicale ;

• Elle s'adresse aux membres du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail ;

• Elle se déroule sur une journée (7h) ;

• Son coût est de 245 euros TTC par jour et par stagiaire.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée s'il survient un accident lié à un risque non identifié et non référencé dans le document unique.

QUE DIT LE LÉGISLATEUR CONCERNANT LE DUERP ?

La loi et le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Depuis 2001, avec la parution du décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, toute entreprise d'au moins un salarié a l'obligation de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement et doit être mis à jour au moins une fois par an.

Évaluer les risques professionnels et les formaliser dans un document constitue le 2e principe générale de prévention édictée par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. Dès lors où il n'est pas possible de supprimer un risque, il faut pouvoir l'évaluer afin d'identifier les leviers pour diminuer sa fréquence d'apparition et/ou diminuer le dommage qu'il pourrait occasionner pour les salariés (art. L. 4121-3 et R. 4121-1 du c. du trav.).

Ainsi, le document unique est obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif et doit notamment :

- Être mis à jour au moins une fois par an ;
- Être mis à jour dès que survient un accident grave ;
- Être mis à jour dès qu'il y a modification des conditions de travail ;
- Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux ;

L'absence ou la non mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels constitue un délit d'entrave et est passible d'une amende de 1 500 euros par unité de travail manquante, voir 3 000 euros d'amende en cas de récidive.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée s'il survient un accident lié à un risque non identifié et non référencé dans le document unique.

Rappelons, que les employeurs doivent prendre toute mesure permettant d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de chacun dans leurs entreprises. Il s'agit d'une obligation de résultat.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte personnel de formation permet à toutes les personnes actives, dès leur entrée sur le marché du travail (et jusqu'à la date ou elles feront valoir leurs droits à la retraite) d'acquérir des droits à la formation, utilisables tout au long de sa vie professionnelle.

La fin du Droit Individuel à la Formation (DIF)
Le Compte personnel de formation (CPF) s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1er janvier 2015, avec reprise des droits acquis sur ce dernier. Le reliquat des heures DIF non consommées peut être transféré dans le Compte personnel de formation (CPF). Cette opération se fait sur la base d'une attestation remise par l'employeur aux salariés. **Les salariés qui disposent d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 31 décembre 2020* pour les déclarer sur le site moncompteactivite.gouv.fr** et conserver désormais leurs droits sans limitation de durée.
Ces heures sont automatiquement converties en euros.

Les conditions pour en bénéficier
• avoir de 16 ans et plus,
• les travailleurs de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage,
• A 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Comment calculer mes droits
Depuis 2020, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle) du travail sur l'année 2019, ont acquis 500 euros par an pour se former (ce montant est plafonné à 5 000 euros).
Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), ce montant annuel de crédit CPF est porté à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Le Compte personnel de formation (CPF) est attaché à la personne et non pas au contrat de travail. Les droits à la formation sont acquis pendant l'activité. La portabilité en est assurée, y compris lorsque la personne passe de la situation de salarié, à la situation de personne en recherche d'emploi (que cette personne soit inscrite ou non à Pôle emploi).
Comme le précisent les articles L. 6323-33 à L. 6323-42 du Code du travail, **les droits acquis ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de la personne.**
Pour quelles formations ?

Formations éligibles au Compte personnel de formation :
• une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
• une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
• une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA),
• les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du c. du trav.,
• le bilan de compétences,
• les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci,
• la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Créez votre compte personnel de formation sur le site officiel du ministère du travail :
http://moncompteformation.gouv.fr

Retrouvez toutes les réponses à vos questions sur le site du ministère du travail :
https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation

*cette date pourrait être repoussée au 31 juin 2021, nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'évolution des textes en la matière.

VAE : UNE VOIE DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Un dispositif national de valorisation des compétences vise à permettre aux salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical d'améliorer leurs chances d'évoluer vers des emplois plus qualifiés ou mieux rémunérés à l'issue de leur mandat.

Après avis de la commission de France compétences en charge de la certification professionnelle, les compétences correspondant à l'exercice du mandat peuvent ainsi faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire spécifique (c. trav. art. L. 6112-4 ; arrêtés du 26 juin 2018, JO du 27 ; Guide du Ministère du travail de certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux).

La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de VAE permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.

Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, dès lors qu'elles ne relèvent pas des exceptions permettant d'organiser la formation ou tout ou partie en dehors du temps de travail (c. trav. art. L. 6321-6, 1° et 2° et D. 6112-2 ; décret 2019-1422 du 20 décembre 2019, JO du 22).

N'hésitez pas à contacter l'INACS – vae@fgta-fo.org