

Protection sociale et santé au travail



- **Rétablissement des CHSCT.**
- **En urgence : obligation des commissions SSCT à partir de 50 salarié·es** (au lieu de 300 aujourd'hui), à l'instar des anciens CHSCT ; **en faire une instance spécifique avec des droits et moyens identiques aux anciens CHSCT** ; personnalité morale de la CSSCT pour les entreprises à risque et pour les entreprises de plus de 300 salarié·es (pour agir en justice, nommer des expert·es, etc.) ; formation obligatoire de cinq jours par an, choisie par la ou le représentant·e du personnel. Prérogatives élargies aux entreprises de moins de 50 salarié·es.

- Prise en charge à 100 % par l'employeur des expertises sur les matières relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

- Renforcement de la prévention des risques professionnels : les IRP doivent systématiquement être parties prenantes et consultées par l'employeur ; moyens supplémentaires, en nombre et en droit, à la formation pour les représentant·es du personnel dans les secteurs accidentogènes (ex : secteur BTP, transport, etc.).

- Réaffirmation et renforcement de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité.

- **Rétablissement des critères de pénibilité pour l'acquisition d'un trimestre de départ anticipé par année d'exposition jusqu'à cinq années** (retour à la retraite à 60 ans et moins pour les métiers pénibles).
- Déplafonnement du cumul des critères de pénibilité (actuellement même en cas d'exposition à plus de deux critères de pénibilité, le gain annuel maximum est de 8 points par an).

- Réintégration des quatre critères de pénibilité retirés en 2017 dans le compte personnel de pénibilité ; révision des seuils des niveaux d'exposition, notamment pour le risque chimique ; ajout des critères de risques psychosociaux (charge mentale, burn-out...) ; négociation sur l'identification des postes à pénibilité.

- **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) : alourdir les sanctions en cas d'absence de DUERP, avec des pénalités financières proportionnelles à la masse salariale, élaboration conjointe employeur/CSSCT/Carsat, avec hausse des contrôles de l'Inspection du travail et bilan de mise en place des DUERP et des carences au niveau des branches.
- Définition d'une méthodologie d'élaboration du DUERP en concertation avec les IRP qui aboutisse à une cotation des risques ; instauration d'un principe d'amélioration continue de ces résultats ; une fois élaboré, le DUERP recueille l'avis de l'IRP, de la Carsat et du médecin du travail.
- Les DUERP doivent être archivés au sein des Carsat pour permettre une traçabilité individuelle et collective des expositions.

- À défaut d'accord d'entreprise, **suppression des exonérations de cotisations sociales en cas de rupture du contrat de travail des salarié·es entre 50 et 60 ans ou plus**, hors pénibilité, afin de conditionner les aides publiques sur l'emploi des seniors ; intégration dans les NAO d'un thème de négociation sur l'emploi des seniors.



- Accident du travail (AT) / Maladie professionnelle (MP) : garantie de l'ensemble des éléments de rémunération et subrogation de ces éléments (subrogation : l'employeur verse les indemnités journalières et non la Sécurité sociale, ce qui évite les retards de paiement); **systematisation des poursuites judiciaires à l'encontre des employeurs qui ne déclarent pas les AT/MP.**
 - Information et accès au droit AT/MP pour les salarié·es.
-
- Risques professionnels : obligation d'information annuelle sur l'ensemble des risques d'exposition professionnels aux salarié·es et aux représentant·es du personnel ; formation annuelle des salarié·es à la prévention des risques professionnels ; information et consultation particulière à un nouveau risque d'exposition introduit dans l'entreprise.
-
- Risques chimiques : application du Reach (règlement européen qui prévoit un système unique d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques).
-
- Suivi médical professionnel : élaboration d'un processus de suivi médical post-activité professionnelle ; obligation pour tous les employeurs d'établir et de donner annuellement une « attestation annuelle d'exposition » visée par la Médecine du travail ; information et consultation des représentant·es du personnel sur la conception de la fiche annuelle d'exposition aux risques professionnels avec le BSI (bilan social individuel).
-
- Avis d'aptitude avec réserves : les employeurs devront conserver des postes de repli à hauteur de 2 % des effectifs de l'entreprise pour les salarié·es frappé·es de restrictions temporaires, le poste de repli sera utilisé à défaut d'avoir pu aménager le poste de travail au regard des restrictions médicales. Le refus par la ou le salarié·e du poste de repli ne pourra pas être sanctionné.
-
- Moyens et indépendance renforcée pour la Médecine du travail et l'Inspection du travail.
 - Intégration de services de santé au travail à la Sécurité sociale.
-
- Frais de santé : participation financière de l'employeur à 65 % ; obligation de proposer le maintien des retraités dans le dispositif de l'entreprise, subrogation obligatoire des employeurs ; exonération de cotisations pour les CSE qui prennent en charge les cotisations Frais de santé.
-
- Prévoyance : création d'un panier minimum de prestations ; cotisations de la prévoyance prise en charge à 100 % par l'employeur ; subrogation obligatoire des employeurs.
-
- **Assurance chômage** : Préparation immédiate des négociations assurance chômage pour garantir l'avenir de l'Unedic.
 - Abandon des « lettres de cadrage » du gouvernement, qui empêchent la négociation.
 - Garantie du droit au travail et à un revenu de remplacement en cas d'empêchement : instauration d'une véritable allocation minimale à l'assurance chômage, marche vers le salaire garanti par le « nouveau statut du travail salarié » garantissant à chacune des droits individuels cumulatifs et progressifs et leur transférabilité d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur.
 - Lutte contre le non-recours aux droits (assurance chômage, indemnités journalières, minima sociaux) .