

Procès Verbal de la DUP jeudi 29 mars 2018

↳ Membres de la DUP :

- la Vice-présidente : Dr Isabelle RAMBAULT,
- la secrétaire, Claire-Odile Beauvallet,
- la Trésorière : Sarah Georget
- la Trésorière remplaçante : Marie Carof,
- invité : Amaury Derville.



1. Approbation et signature du PV du mois de Février (réunion du 01/03/2018)

A la relecture des corrections sont à apporter. Le PV sera donc corrigé et renvoyé par mail pour validation après les modifications convenues.

2. Retour de l'entretien "Membres de la DUP avec Me Cascarino"

Les Membres de la DUP et le Dr Rambault Isabelle, ont rencontré Aurélie Cascarino, le 8 mars, au cabinet médical de Brioux.

Me A. Cascarino est chargée de Missions en richesses Humaines pour ASALEE à temps partiel.

Elle a pour missions :

- ✓ **répondre aux questions des salariés** concernant la convention collective (congrés, spéciaux, congés, ..)



- ✓ **Organiser les visites médicales pour les salariés ASALEE**, pour une mise en conformité ; c'est un dossier lourd !

La législation en matière de visite médicale de Santé au Travail a évolué en allégeant la fréquence des visites médicales en ce qui nous concerne (pas d'exposition à des risques particuliers), mais la pénurie de Médecin de Santé au Travail complique les choses.

- ✓ **Mise à jour du listing du personnel** = suivi des embauches, démission, arrêt divers... document qu'il est convenu d'échanger trimestriellement avec la DUP.
- ✓ **La RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) : suite au courriel adressé aux salariés d'ASALEE, les quelques retours permettent à ASALEE d'être conforme aux exigences de déclaration de travailleurs handicapés (cf. ci-dessous)

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Textes de référence Art. L5212-13 du code du travail Arrêté du 09 février 2006

Tout employeur du secteur privé et public occupant 20 salariés ou plus, à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de ses effectifs. Dans l'intention de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs sont tenus de prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés : d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, de se voir dispenser une formation adaptée à leurs besoins. Le + à savoir La personne handicapée n'est pas obligée de se prévaloir de sa décision de RQTH lors de sa recherche d'emploi, de plus, elle n'est jamais obligée d'en informer son employeur.

- ✓ **Mise en place de l'entretien professionnel (qui a lieu tous les 2ans) est obligatoire**

Toutes les entreprises doivent mettre en place les entretiens professionnels avec tous leurs salariés, et ce, quel que soit leur effectif.

Cet entretien est centré sur le salarié et son parcours professionnel. Il établit le bilan de l'année écoulée (missions et activités réalisées au regard des objectifs visés, difficultés rencontrées, points à améliorer, etc.) et fixe les objectifs pour l'année à venir.

Il permet de mieux l'accompagner dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion, etc.), et d'identifier ses besoins de formation.

L'entretien professionnel doit être mené tous les 2 ans à compter de son entrée dans l'entreprise. Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié.

Cet entretien, réalisé à partir d'une grille d'évaluation (à créer pour ASALEE) est bénéfique. Au cours de cet entretien avec un "interlocuteur" le salarié, en s'auto-

évaluant fait part de la façon de se projeter dans son poste, fait remonter les besoin de formation, note les points à améliorer ... une trace écrite, rédigée en consensus, est obligatoire.

Reste à définir les conditions de cet entretien annuel d'activité :

- ☒ qui serait "L'interlocuteur" face au salarié :
 - entre pairs : IDESP ASALEE hors région ?
 - médecin hors cabinet d'exercice (formation nécessaire)
- ☒ avec qui ?
 - un interlocuteur ?
 - un interlocuteur et un observateur ?

✓ **Révision des contrats de travail**, notamment de la durée de période d'essai.

Puis nous lui avons fait part de projets :

- **revoir notre convention collective qui est la "Convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux"** sur certains points (congrés spéciaux, maladie enfant, période d'essai ...) cela est très compliqué car elle est liée aux statuts de l'association ASALEE ; cela impliquerait donc de modifier le statut d'ASALEE aussi... Plutôt envisager de négocier des accords avec notre employeur.
- **création d'un livret d'accueil**, qui serait adressé avec le CDI aux nouveaux salariés ASALEE.
Projet dans lequel elle envisage de nous soutenir.

3. Elections CSE : modalités de mise en place.

L'échéance du mandat des élues de la DUP est en octobre 2018.
Les membres de la DUP ont participé à une information, proposée par le CREDES à Niort, concernant la réforme des instances représentatives du personnel et le comité social : la mise en place d'un CSE.

- les modalités administratives,
- quelles différences avec la DUP ?
- que négocier avec l'employeur, avant les élections ?...

cf document en annexe 1

Une formation spécifique, à laquelle Marie et Sarah, participeront, est prévue le 27 avril sur Poitiers.

Dès Mai, la campagne des élections débutera.
Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos interrogations quant à une candidature éventuelle : dup.asalee@gmail.com

4. Divers :

- Comptabilisation temps de délégation membres de la DUP,

Les membres de la DUP redemandent à ce que leur heures de délégations soient comptabilisables via PSA.

En effet les "tableaux de bord" mensuels de notre activité ASALEE ne tiennent pas compte de ces heures mensuelles.

Amaury nous demande de voir cela avec Pierre d'Argenlieu, en charge de la maintenance de PSA.

- Comptabilisation du temps de trajet : modalités ?

Amaury nous informe que toute formation ayant lieu sur Paris, impute 7h de comptabilisées systématiquement en formation.

Lors de réunions de secteur il est de bon sens de mutualiser les déplacements depuis un point de rendez-vous cohérent.

Les frais de déplacement kilométriques sont à déclarer sur le PSA, afin d'en être indemnisé. Le calcul est fait en tenant compte de chevaux fiscaux de notre véhicule personnel (d'où la demande de fournir la carte grise).

Dans ce cadre, les heures de trajet effectuées en dehors des heures habituelles travaillées sont à comptabiliser en "heures supplémentaires"(selon l'explication ci dessous).

- Comptabilisation des heures supplémentaires / PSA

Lors de la réunion de secteur, la question a été posée à un membre de la DUP. En discutant entre nous il s'est avéré que nous ne procédions pas de façon identique !

Les modalités sont simples : toute heure supplémentaire doit apparaitre dans la saisie des heures sur le PSA dans "Suivi hebdo du temps passé"

expl :

Lors de l'enregistrement dans "Suivi hebdomadaire du temps passé" si vous travaillez habituellement 35h, mais que vous effectuez 2h supplémentaires : saisissez 37h réalisées cela indiquera 2h supplémentaires travaillées sur la semaine.

Chaque mois nous recevons un mail d'Amaury intitulé "ASALEE/éléments de paie du mois de XYW" nous demandant, entre autre, de mentionner si nous souhaitons être rémunérer de ces heures supplémentaires ou pas.

Si non, ces heures peuvent être posées en congés, toujours via PSA, en mentionnant dans "autres": "Récupération d'heures supplémentaires". Charge à chacun(e) de tenir à jour un tableau récapitulatif personnel de ces heures supplémentaires.

La séance est clôturée à 12h.

La prochaine réunion est programmée au jeudi 26 avril,
même heure, même lieu.

La Vice Présidente ASALÉE

Dr Isabelle RAMBAULT

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

La secrétaire de la DUP

Claire-Odile BEAUVALLET

A handwritten signature in black ink, featuring a cursive 'C' followed by 'O. Beauvallet'.

Le Parlement ratifie les ordonnances « Macron »

Ce qui change pour le comité social et économique (CSE)

En septembre dernier, **5 ordonnances ont été publiées**, dont **une créant le comité social et économique (CSE) et le conseil d'entreprise**.

En décembre 2017, **une 6^{ème} ordonnance** est venue compléter et mettre en cohérence les dispositions de ces ordonnances, ainsi que **le décret d'application permettant la mise en œuvre du CSE**.

Le 14 février dernier, les ordonnances ont été ratifiées par le Parlement. Ce dernier a donc modifié certaines de leurs dispositions.

Voici les points principaux modifiés par cette loi de ratification en ce qui concerne le CSE

• Droit d'alerte

Les CSE des entreprises dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés disposeront de deux droits d'alerte** (article L2312-5) :

- en cas de d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- en cas de danger grave et imminent ou en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

• Elections du CSE

• il n'y aura pas d'élections partielles si les élections ont été en partie annulées en raison du non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes (même si un collègue n'est plus représenté ou si le nombre de titulaires est réduit de moitié ou plus). Cette exception s'ajoute à celle ne prévoyant pas d'élections partielles s'il reste moins de 6 mois de mandat à courir (article L2314-10) ;

• pour les entreprises dont le mandat arrive à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, il sera possible d'avancer les élections professionnelles d'un an au plus, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CE ou à défaut des DP ou le cas échéant de la DUP.

• Limitation du nombre de mandats successifs

Le nombre de mandats successifs est limité à trois sauf pour (article L2314-33) :

- les entreprises de moins de 50 salariés ;

- les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement.

• Droit à la formation

Tous les membres du CSE bénéficient de la formation en santé, sécurité et conditions de travail. Elle n'est pas réservée aux seuls membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail quand il y en a une (article L2315-18).

• Règlement intérieur du CSE

Même si cela s'appliquait déjà, la loi stipule très clairement que le règlement intérieur du CSE ne pourra pas comporter des clauses imposant des obligations à l'employeur qui ne seraient pas prévues par la loi, sauf accord de l'employeur. Un tel accord aura alors valeur d'engagement unilatéral dénonçable à l'issue d'un délai raisonnable et après information des membres de la délégation du personnel au CSE (article L2315-24).

• Réunions du CSE

La disposition introduite par la 6^{ème} ordonnance qui prévoyait une réunion mensuelle supplémentaire du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus afin de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives est supprimée. Autrement dit, **le nombre de réunions sera à déterminer par accord avec un minimum de 6/an**. Il n'y aura donc pas de réunions et de formalités (réponses de l'employeur dans les 6 jours etc.) propres aux réclamations individuelles et collectives (article L3215-27). Ces dernières seront traitées avec les autres sujets à l'ordre du jour lors des réunions du CSE.

• Commission des marchés

Elle est obligatoire en fonction des ressources du CSE même s'il n'y a pas d'accord d'entreprise relatif à la création de commissions supplémentaires (article L2315-44-1).

• Délai d'expertise

Le délai maximal dans lequel l'expert remettra son rapport pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord conclu entre l'employeur et la majorité des élus titulaires au CSE. A défaut, il est déterminé par décret en fonction du type d'expertise (article L2315-85).

• Suppression de l'expertise technique

En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de préparation à la négociation sur l'égalité professionnelle, le CSE ne pourra recourir qu'à un **expert habilité** et non plus à un expert technique (article L2315-94).

• Fin de la validité d'accords collectifs

Les stipulations des accords d'entreprises, mais aussi celles des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatifs aux anciennes instances du personnel DP, CE, CHSCT, DUP, instances regroupées cessent de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

En ce qui concerne les budgets du CSE

• Budget des activités sociales et culturelles

Il est fixé par accord d'entreprise et à défaut le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne pourra pas être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente (article L2312-81).

• Calcul des budgets du CSE

La masse salariale brute n'intègre pas les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Il faudra donc prendre en compte désormais la masse salariale déclarée au titre de la déclaration sociale nominative (DSN) hors intéressement et participation (article L2312-83 et L2315-61).

• Transfert entre les budgets du CSE

Le transfert des excédents annuels du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles est possible, mais limité à un pourcentage de l'excédent annuel qui sera déterminé par un décret à paraître (article L2315-61).

Cette disposition s'ajoute à celle prise par décret en vue de plafonner le transfert de l'excédent annuel du budget des ASC vers le budget de fonctionnement à hauteur de 10%. Les deux transferts entre les budgets sont donc désormais plafonnés.

• Financement de la formation des représentants de proximité

Pour les entreprises dotées de représentants de proximité, le CSE pourra décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité (article L2315-61).

• Prise en charge des expertises (article L2315-80)

- lorsque le CSE ne dispose pas d'un budget de fonctionnement suffisant pour couvrir le coût de l'expertise ou n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des 3 années précédentes, les expertises devant faire l'objet d'un cofinancement CSE/employeur sont intégralement prises en charge par l'employeur. Dans ce cas, le CSE ne pourra pas transférer une partie des excédents annuels du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les 3 années suivantes ;

- lorsque l'employeur n'a rempli aucun indicateur dans la base de données économiques et sociales (BDES) relatif à l'égalité professionnelle, il doit prendre en charge intégralement le coût de l'expertise en vue de la préparation de la négociation portant sur ce sujet.

Les articles cités proviennent du Code du travail