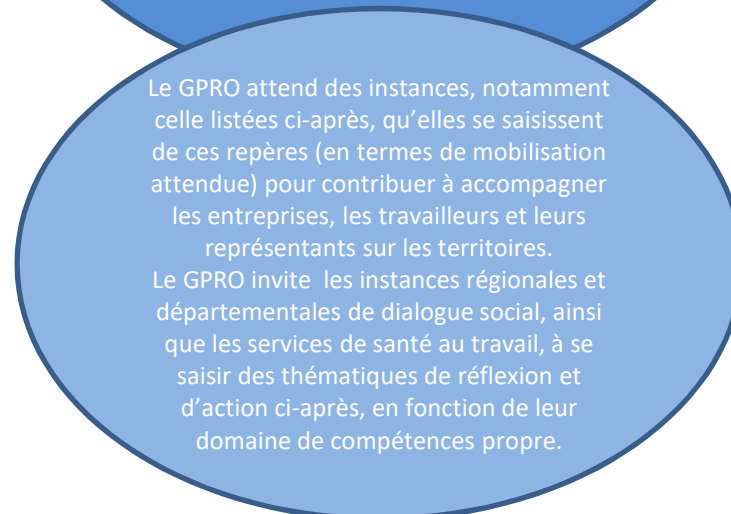
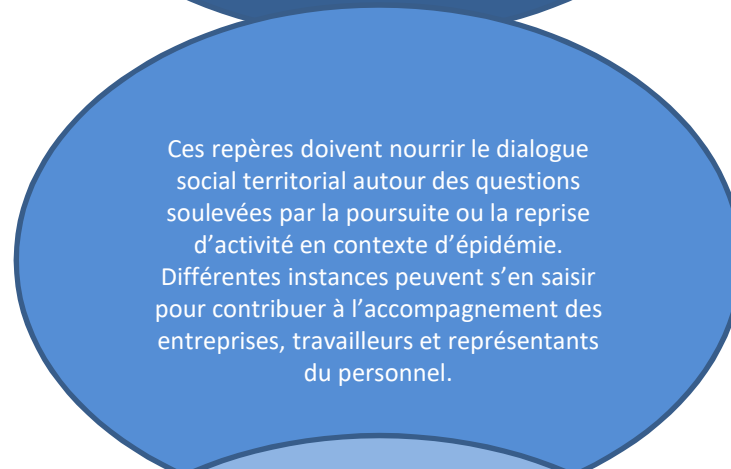
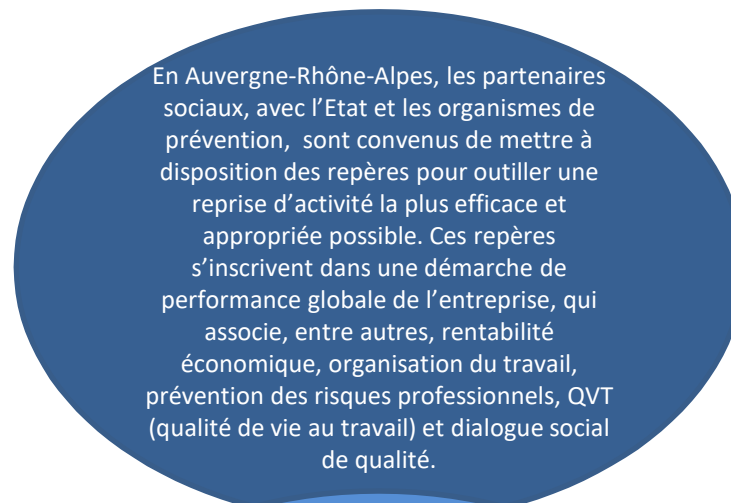
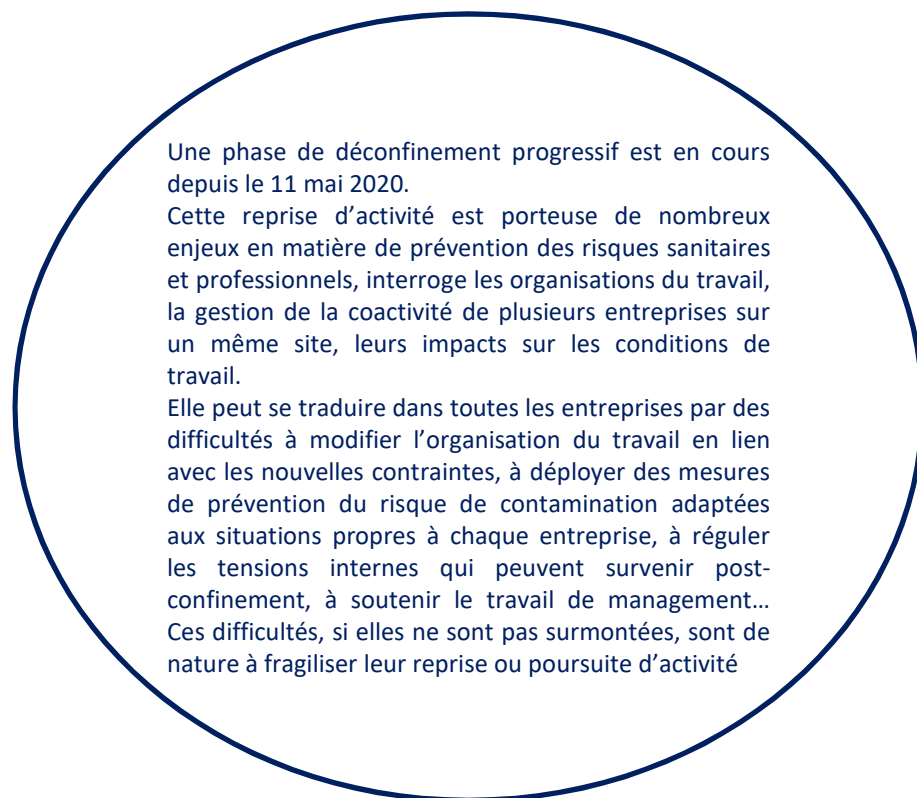


Préconisations du comité régional pour l'orientation des
conditions de travail (CROCT) pour le développement d'un
dialogue social territorial, de branche ou d'entreprise, dans le
contexte de gestion de la crise sanitaire et de ses
conséquences



Des pistes d'action en contexte de crise sanitaire à proposer au débat dans chacune des instances pour alimenter le dialogue social au niveau territorial, de branche et dans les entreprises

Relayer l'information sur les offres de service et dispositifs pouvant être mobilisés pour accompagner les entreprises :

- Objectif reprise (cf page 8)
- Prestation conseil ressources humaines (cf page 8)
- Document repère du CROCT
- ...

Repérer des acteurs en capacité de fédérer des entreprises et de construire et porter une démarche collective d'accompagnement .

Notamment par la mobilisation de dispositifs tels que dispositifs Objectifs reprise (ARACT), ou Prestation conseil ressources humaines, l'organisation de formations communes ...

Organiser des espaces d'échanges sur la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences :

- Par exemple entre entreprises d'un même secteur professionnel ou géographique
- Pour faciliter l'appropriation des guides, fiches repères et documents du CROCT
- Pour faciliter les partages d'expérience, et l'identification de solutions aux difficultés rencontrées

Repérer et diffuser les bonnes pratiques d'entreprises :

- Prévention des risques sanitaires en milieu professionnel
- Organisation du travail : télétravail, horaires, etc
- Dialogue social et négociation collective notamment en matière d'organisation du travail, telle que le télétravail, d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, de compétitivité et de sauvegarde de l'emploi, de durée de travail
- Management
- ...

Produire des repères à destination des entreprises et des instances représentatives du personnel

- Pour mobiliser les ressources à disposition des entreprises et des représentants du personnel
- Pour faciliter la conduite de la négociation collective et du dialogue social dans les PME TPE
- Pour mettre en œuvre des mesures d'organisation et de prévention des risques professionnels répondant aux contraintes sanitaires

Préconisations pour une action articulée et complémentaire des différentes instances paritaires

Observatoires départementaux du dialogue social

Périmètre d'action : départemental

Compétence en matière de dialogue social et négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés

Préconisation : impulser des dynamiques territoriales et/ou sectorielles dans les secteurs d'activité non couverts par des commission paritaires territoriales de branche

Commission paritaire régionale interprofessionnelle

Périmètre d'action : régional

Compétence généraliste limitée aux entreprises de moins de 11 salariés hors artisanat

Préconisation : cibler les petits commerces indépendants, hôtels-café restaurants

Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT)

Périmètre d'action : départemental ou interdépartemental

Compétence en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans l'agriculture

Préconisation : privilégier les questions de conditions de travail, de transports et d'hébergement des saisonniers

Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat

Périmètre d'action : régional

Compétence généraliste dans les entreprises artisanales

Préconisation : identifier les secteurs d'activité ne bénéficiant pas de ressources d'appui importantes au niveau régional

Préconisations pour une action articulée et complémentaire des différentes instances paritaires

Commission paritaire territoriales de branche

Périmètre : départemental, infra ou pluri départemental.

Compétence sectorielle définie par les accords de branche.

Préconisation : mettre en débat des sujets de négociation en lien avec la crise sanitaire, tels que les questions d'ordre économique ou relatives à l'emploi ou à la prévention.

Commission paritaire régionale des professions libérales

Périmètre d'action : régional

Compétence : généraliste, employeurs des professions libérales.

Préconisation : identifier les secteurs d'activité ne bénéficiant pas de ressources d'appui importantes au niveau régional.

Commissions paritaires territoriales

Périmètre d'action : secteur géographique concerné par la commission.

Compétence : dialogue social entre les acteurs du territoire considéré.

Préconisation : impulser une initiative territoriale pour maintenir l'attractivité, mutualiser les moyens, etc.

Espace régional de dialogue social de l'Economie Sociale et Solidaire

Périmètre d'action : régional

Compétence : projets paritaires en matière de dialogue social, de santé et de sécurité dans les entreprises de l'ESS de moins de 50 salariés.

Préconisation : développer le dialogue social et la prévention des risques dans les petites entreprises de l'économie sociale et solidaire.

Préconisations pour la conduite d'un dialogue social au sein des instances de gouvernance des services de santé au travail inter entreprises (SSTI) et la définition d'un plan d'action à destination des entreprises et salariés

- ❖ Identifier et partager au sein des instances de gouvernance (commission de contrôle, conseil d'administration), sur la base des travaux conduits au sein de la commission médico-technique, les problématiques rencontrées par les entreprises et les salariés.
- ❖ Après mise en débat au sein des instances de gouvernance, rédiger un plan d'action covid à destination des entreprises, articulé autour des objectifs suivants :
 - Identification des entreprises à accompagner en priorité.
 - Information des entreprises et des salariés sur les ressources d'appui existantes :
 - Relais des guides et fiches repères produits par l'Etat, les branches, le CROCT.
 - Relais de l'information sur les acteurs et dispositifs susceptibles d'accompagner les entreprises sur les questions de santé et de sécurité au travail.
 - Diffusion des bonnes pratiques par secteurs ou filières.
 - Accompagnement des entreprises dans la mise à jour de leur évaluation des risques, la rédaction des plans de continuité d'activité et des protocoles sanitaires :
 - Conseil des entreprises, salariés et représentants du personnel sur la conduite à tenir en cas de contamination avérée.
 - Prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas de situation grave en lien avec la crise sanitaire.
 - Repérage d'entreprises confrontées à des difficultés similaires et conduite d'une démarche collective fédérée, pouvant mobiliser les ressources du dispositif « Objectif reprise ».

Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) Groupe régional d'orientation des conditions de travail (GPRO) Rôle et composition

Le **CROCT** participe à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional.

Il exerce une fonction d'orientation dans le domaine de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Présidé par le Préfet ou son représentant, il est composé de quatre collègues :

- Représentants des administrations régionales de l'Etat .
- Organisations représentatives d'employeurs et de salariés, à parité.
- Organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention.
- Personnalités qualifiées : désignées à raison de leurs compétences en santé au travail, représentants d'associations de victimes de risques professionnels et d'organisations de professionnels de la prévention.

Le **GPRO** exerce une fonction d'orientation dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail dans le ressort du territoire régional.

Formation restreinte du CROCT, son rôle consiste notamment à :

- Rendre un avis sur toute question de nature stratégique dans le domaine de la santé au travail, des conditions de travail et des risques professionnels.
- Formuler les orientations du plan régional santé au travail et participe au suivi de sa mise en œuvre.

Dans le cadre de son domaine de compétence, le GPRO peut en outre soumettre des propositions et des avis et diligenter des analyses ou des études.

Présidé par le Préfet ou son représentant , il est composé :

- De la Direccte qui assure l'animation de ses travaux.
- Du collège des organisations représentatives d'employeurs et de salariés.
- D'un représentant de la caisse régionale d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)

Objectif reprise

Prestation conseil en ressources humaines

Objectif reprise

Appui à la reprise et la poursuite d'activité pour les TPE-PME

Objectif reprise est un dispositif du Ministère du Travail, porté par le réseau Anact-Aract et les Direccte, financé par le Fonds social européen.

Destiné aux entreprises et associations de droit privé de moins de 250 salariés, ce dispositif propose depuis le 19 mai 2020 **des modalités gratuites de conseil et d'appui en matière d'organisation du travail, de ressources humaines et de prévention** pour fiabiliser la reprise ou la continuité de l'activité.

« Objectif reprise » propose notamment :

- un questionnaire pour aider l'entreprise à mieux évaluer ses points forts et marges de progrès dans le cadre de la reprise ou de la continuité de l'activité ;
- différentes formes de conseil et d'orientation : en ligne, via des webconférences, des modalités individuelles ou inter-entreprises ;
- la possibilité pour les entreprises ayant plus particulièrement besoin d'être soutenues de solliciter un accompagnement par un expert des conditions de travail, en associant le personnel.

Prestation conseil en ressources humaines (PCRH)

La prestation conseil en ressources humaines permet à toute entreprise, ou collectif d'entreprises, de moins de 250 salariés de **bénéficier de l'appui d'un consultant** co-financé par la DIRECCTE dans la limite de 15 000 €.

L'objectif est de **professionnaliser la gestion des ressources humaines** des TPE-PME et de concourir ainsi à accroître leur compétitivité.

La prestation conseil doit permettre :

- d'aider l'entreprise à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines en lien avec sa stratégie et son développement économique,
- de construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction-salariés-représentants des salariés),
- d'accompagner la mise en oeuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

La démarche peut être collective ou individuelle.