



pour permettre au médecin collaborateur d'effectuer le stage.

- L'intégration du collaborateur médecin peut aussi requérir une formation interne sur le travail en équipe, et, en tous les cas, un parcours d'accueil permettant de découvrir le fonctionnement du SSTI, les actions en entreprise...

- Si les dispositions légales de la loi Touraine relatives au collaborateur médecin sont à applicabilité immédiate, la délégation des missions du tuteur au collaborateur médecin relève bien sûr du cas par cas : la logique pédagogique articulant la relation des deux médecins sera différente d'un cas à l'autre. Les textes précisent simplement les deux conditions à réunir : une action de formation et l'existence d'un protocole.

- Un collaborateur médecin peut donc être amené à signer un avis d'aptitude – ou à effectuer tout autre acte relevant de la compétence du médecin du travail – dès lors que son tuteur l'envisage pertinent et qu'un protocole existe.

- L'élaboration des dits protocoles est un acte médical, écrit de la main du seul tuteur, ce qui n'empêche pas une concertation préalable avec le collaborateur médecin et les autres médecins du Service.

- Le caractère médical du document fait que son élaboration ne relève pas de la direction, mais il a été réaffirmé l'intérêt d'une réflexion au sein de la CMT et d'un échange des pratiques en la matière, et cet échange peut être facilité par la direction.

Si la circulaire du 9 novembre 2012 tendait à limiter son exercice, la récente loi Santé, publiée le 26 janvier dernier, pose que le collaborateur médecin exerce "les fonctions dévolues aux médecins du travail", sous la double condition de l'engagement dans une formation et de l'existence du cadre d'un protocole écrit et validé par son tuteur. Ainsi, l'activité du collaborateur médecin peut être ajustée par le tuteur au fur et à mesure de l'avancée de sa formation qualifiante.

Pour plus de précisions sur les méthodes et interventions des différents Services, leurs supports de présentations et documents associés peuvent être consultés sur le site du Cisme (Espace adhérents > Réunions et informations > Ateliers). Les prochaines rencontres auront lieu à Béthune, le 19 mai 2016. ■

## La nouvelle DUP en discussion au CMIE

Le CMIE est une association de Service de santé travail interentreprise agréée sur Paris et l'Île de France. Il est organisé en 8 pôles géographiques comprenant 18 centres et fonctionne avec 250 salariés. Pour assurer la représentation du personnel ainsi que le dialogue social, le CMIE a installé traditionnellement un Comité d'Entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP), ainsi que le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Lorsque la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a été publiée, elle a ouvert la possibilité aux entreprises de moins de 300 salariés, de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) élargie. Il est désormais possible de réunir en une seule instance, les DP, le CE et le CHSCT. Pour mettre en place cette DUP élargie, l'employeur consulte, en amont, les trois instances concernées. Cette faculté est ouverte lors de la constitution ou du renouvellement de l'une de ces trois instances.

Le principal avantage est de réduire le nombre de réunions qui ont lieu sur convocation de l'employeur tous les 2 mois, soit 6 réunions par an, dont 4 doivent porter sur des attributions du CHSCT. De plus, ces réunions communes donnent la possibilité de rendre des avis uniques du CE et du CHSCT sur certaines questions. Le deuxième avantage concerne le nombre d'élus qui est plus réduit. Cette concentration du nombre de sièges est, pour partie, une consécration d'une réalité très répandue dans les PME. En effet, un certain nombre de mêmes élus, cumulent les mandats et se retrouvent aux mêmes réunions pour traiter des mêmes questions, à plusieurs reprises. Le troisième avantage a été introduit par la réduction et la flexibilité attribuées aux heures de délégation. Réduite à un maximum qui serait de 21 heures pour les plus grandes PME, la réforme assouplit son utilisation en tendant vers une annualisation des heures de délégation. Ainsi, les élus pourront utiliser mensuellement jusqu'à une fois et demi, leur crédit d'heures de délégation. De plus, en informant l'employeur, les titulaires pourront transférer leurs heures de délégations aux suppléants.

Cette organisation se traduit par un gain de temps avec un ordre du jour unique, mais aussi par une discussion élargie avec les compétences des membres du

CE, des DP et du CHSCT. Ainsi, avec cette simplification et des interlocuteurs moins nombreux, le dialogue social va gagner en efficacité et permettra de se concentrer sur les questions les plus stratégiques de l'entité. Enfin, les salariés ont des interlocuteurs uniques, ce qui facilite les échanges de proximité, car il n'est pas toujours évident, pour le personnel, de distinguer l' élu à contacter en fonction de leur problématique.

Si l'on se questionne maintenant sur les inconvénients induits par cette nouvelle organisation, chacun des avantages, pour certains, peut être vécu comme un inconvénient pour d'autres. Les nouveaux élus devront certainement trouver une organisation qui leur permette d'assumer ces multi-casquettes. Toutefois, cette remarque est pondérée par la possibilité qu'offre la loi Rebsamen de prendre des dispositions plus favorables par accord d'entreprise. Ainsi, le nombre d'élus et d'heures de délégation peut être augmenté par négociation.

L'inconvénient majeur peut apparaître en cas de climat social tendu, au travers de positionnement de blocage commun des élus. Des postures de contradiction systématique peuvent rendre l'avancée des débats plus complexe et le dialogue social en serait impacté. Dans ce contexte, nul doute que les avantages d'une instance unique deviendrait un outil de barrage concentré. Le CMIE va renouveler ses instances représentatives du personnel en juin prochain et a engagé une discussion avec ses partenaires sociaux afin d'étudier ensemble quels sont les avantages et les limites de la mise en place de cette nouvelle DUP.

L'obstacle le plus prégnant à l'heure actuelle ne réside pas dans la possibilité qu'offre la réforme, mais tout simplement dans l'attente des décrets d'application. En effet, toute mise en place se trouve de facto empêchée, faute de connaître précisément notamment comment seront nommés le secrétaire et son adjoint à la DUP, mais également le nombre d'élus par seuil de salariés et leur nombre d'heures de délégation précis.

Face à ce calendrier contraint, le CMIE et ses partenaires sociaux poursuivent leur processus d'organisation des élections, mais restent en attente des dispositions réglementaires pour finaliser leur discussion relative à la nouvelle DUP. ■