

Édito

Edito

Travailler plus et plus longtemps : et dans quelle conditions ?

Actu

AEPACT au salon CE

Du nouveau pour les conditions de travail

*L'accord sur le stress enfin signé
Négociation interprofessionnelle sur la GPEC*

Retours d'expériences *La consultation du CHSCT en cas de projet important*

Lu, vu pour vous
Deux études récentes de la DARES

AEPACT
108 rue de la Folie
Méricourt 75 011 Paris

www.aepact.com

Tel ; 01 44 01 66 60

Travailler plus et plus longtemps : et dans quelles conditions ?

Cette rentrée est marquée par plusieurs événements, commençons par les plus réjouissants : notre présence au salon CE pour vous rencontrer, le lancement de notre site internet et le premier numéro de notre lettre trimestrielle à destination des acteurs agissant pour améliorer les conditions de travail.

Et puis, il y a les événements qui ne vont pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail. Il y a un an, AEPACT se félicitait d'une rentrée sociale placée sous le signe d'une conférence tripartite sur les conditions de travail. Depuis, le rapport Nasse-Légeron remis au gouvernement a fait couler beaucoup d'encre (si le stress professionnel est reconnu comme premier risque psychosocial, les déterminants organisation du travail et mode de management ne sont pas abordés) et les « bonnes » intentions du gouvernement s'avèrent contradictoires avec les évolutions législatives récemment votées. Rehaussement du forfait jours et possibilité de faire des journées à rallonge sans contrepartie pour récupérer, se reposer et sauvegarder une vie sociale et familiale. Parallèlement, l'enquête EMPLOI 2007 de l'INSEE vient nous informer que la durée hebdomadaire de travail des cadres est en moyenne à 44 heures, soit 10% de plus qu'en 2006. Le « burn out » (épuisement professionnel) et autres atteintes à la santé risquent de se développer, et les conditions de travail se dégrader. Alors que, parallèlement, le CHSCT ne dispose toujours pas de moyens de fonctionnement pour exercer ses prérogatives ni d'un droit d'alerte à l'instar de celui du CE qui lui permettrait de déclencher une alerte et le recours à une expertise dès qu'il a connaissance de faits préoccupants préjudiciables à la santé et aux conditions de travail des salariés.

Côté partenaires sociaux, l'accord récemment signé sur le stress reste à décliner dans les branches et les entreprises et ne peut faire oublier l'échec de la négociation sur la pénibilité et l'incapacité à reconnaître l'idée de pénibilité au travail et du travail. Cette négociation, qui aura duré 3 ans, était inscrite dans la loi portant réforme des retraites et constituait un corollaire à l'allongement de la durée de cotisation ; il reviendra donc au gouvernement de prendre en charge la question de la pénibilité. A Suivre... Valérie Pérot/

Actu

Tout d'abord merci à tous ceux qui sont venus nous rencontrer sur notre stand et qui ont répondu à notre invitation. AEPACT était présent au salon CE de Paris et pour la première fois animait une conférence sur le thème : « Restructurations, réorganisations, transformer la consultation du CHSCT en un véritable levier d'action pour les IRP » ; son succès a confirmé que si le CHSCT est l'instance qui monte, l'employeur ne

remplit pas encore son obligation en matière d'information et les membres du CHSCT sont peu rompus à ce processus pourtant banalisé au niveau du CE. Or, dans le cadre de projet important, de réorganisation, il peut devenir un véritable levier d'action des IRP qui doivent apprendre à plus et mieux coopérer et coordonner leur action. C'est ainsi que de plus en plus de délégués syndicaux élus au CE investissent en tant que responsable syndical le CHSCT dès qu'un siège se libère.

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail : l'accord sur le stress enfin signé, vers un renforcement du CHSCT

L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail est désormais adopté par l'ensemble des partenaires sociaux. Cet accord a pour but « d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail » et d'« attirer l'attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail ». Il constitue une première avancée qui sera suivie de négociations obligatoires des branches professionnelles pour mettre en place des moyens de détection et de prévention. Parallèlement, le rapport Nasse-Légeron sur la « détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » a fait état de 9 propositions d'actions que le gouvernement souhaite rapidement mettre en œuvre et qui seront soumises aux partenaires sociaux dans le cadre de la nouvelle conférence sur les conditions de travail prévue au mois d'avril.

Certaines de ces mesures visent un observatoire des risques psychosociaux et la construction d'indicateurs globaux (observation des caractéristiques des salariés, état de santé mentale et degré d'exposition à certaines situations facteurs de risques psychosociaux), spécifiques (turn over et absentéisme) et le recensement des suicides au travail. D'autres mesures ont un objectif de sensibilisation, d'information, déclinées au niveau national via un portail Internet. Enfin, en renforçant l'expertise et le rôle des acteurs de l'entreprise, certaines de ces mesures visent à accroître les possibilités d'actions. Le rôle du CHSCT pourrait être renforcé par l'introduction d'un module de formation sur la question des risques psychosociaux et le CHSCT disposera d'un droit d'alerte élargi sur les risques graves liés à l'organisation et l'intensification du travail et à des modes de management non respectueux de l'individu. CH

Négociation interprofessionnelle sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) : interroger le contenu du travail

Même si le dispositif n'est pas nouveau, il vient d'être renforcé par l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Les objectifs de cet accord sont, entre autres, de faciliter l'entrée dans l'entreprise et d'améliorer le parcours professionnel et la sécurisation dans l'emploi des salariés. Les partenaires sociaux sont invités à négocier, sur un plan interprofessionnel, un accord-cadre qui sera ensuite décliné dans chaque branche professionnelle.

La GPEC, élément stratégique de l'entreprise pour anticiper l'évolution de ses métiers, l'est aussi pour les salariés et leurs représentants. L'évaluation des besoins d'évolution des compétences des salariés signifie des moyens à mettre en œuvre pour maintenir les salariés dans l'emploi et offrir de nouvelles trajectoires. Cela signifie aussi réinterroger le travail à partir de la description des contenus d'emplois actuels et à venir, afin de les qualifier et de recenser les compétences requises, et les positionner sur la grille de classification. L'élaboration de répertoire des métiers et des emplois doit associer les représentants du personnel, les organisations syndicales mais aussi des compétences externes afin que les services RH, souvent cantonnés à la gestion de l'emploi, investissent le champ du travail, préalable à l'identification des compétences.

Afin de faire des mobilités fonctionnelles une opportunité d'évolution professionnelle sécurisée pour les salariés, espérons que la négociation permettra de préparer et d'accompagner les changements de métiers et d'emplois des salariés en prenant en compte leurs impacts sur les conditions de travail. LC

**2^{ème} réunion de
négociation le 12
septembre sur 4
séances programmées
pour parvenir à un
accord.**

Retours d'expériences : la consultation du CHSCT en cas de projet important (extrait de la conférence AEPACT au salon CE)

Rappel : « le CHSCT doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération ». (**article L4612-8 du code du travail**).

Notion d'importance : par exemple l'instauration de nouvelles activités, un déménagement, l'installation de nouveaux équipements, système d'information, une réorganisation, fusion, regroupement de structure, etc.

La finalité du processus : permettre au CHSCT de donner un avis avant la mise en œuvre du projet, obtenir les informations les plus précises et proposer des améliorations ou solutions complémentaires au projet. Concernant les modalités, rien de précis dans le code du travail contrairement à ce qui existe pour le CE mais une obligation pour l'employeur : fournir des documents 15 jours avant la réunion ; enfin la consultation du CHSCT doit avoir lieu avant celle du CE car ce dernier intervient sur un plan plus général qui intègre les conditions de travail ; il doit donc tenir compte de l'avis du CHSCT. **Dans tous les cas, le processus d'information et de consultation doit être une phase d'échanges et l'employeur doit répondre aux observations et questions du CHSCT.**

Les moyens à disposition : le CHSCT peut recourir à une expertise (article L4614-12), les frais de l'expertise étant à la charge de l'employeur. L'expertise doit être réalisée dans un délai de 1 mois qui peut être prolongé, sans excéder 45j. L'expert aide le CHSCT à exercer ses prérogatives de protection de la santé et de la sécurité, d'amélioration des conditions de travail et de respect des réglementations.

Le seul moyen à disposition des IRP pour investiguer l'organisation : en effet, la consultation du CE dans le cadre de réorganisation pour projet de transformation ne permet plus depuis 2005 le recours à une expertise légale. Lorsqu'il y a PSE, l'expert comptable du CE est de plus en plus cantonné sur un périmètre d'analyse restreint.

C'est pourquoi, en cas de réorganisation, il est nécessaire que les IRP, au-delà de leurs prérogatives, **mettent en place des stratégies communes d'action et de coopération**, d'autant que l'organisation de l'entreprise et du travail relève des deux instances. Or l'employeur n'est pas enclin à communiquer sur ces sujets (confidentiels) et les conséquences des projets sur les conditions de travail sont rarement abordées (non prioritaires) malgré la consultation obligatoire du CHSCT (souvent même oubliée dans le processus général). Lorsque ces projets se traduisent par un PSE, nous observons une tendance à opposer emploi et travail, et à privilégier ceux qui partent par rapport à ceux qui restent...

A savoir : en termes de planning, la consultation du CHSCT avec recours à l'expertise peut faire gagner du temps et générer un rapport de forces favorable notamment si un PSE est en cours de négociation. La carence de l'employeur en matière de consultation du CHSCT (trop souvent encore, les CE doivent rendre leur avis sans consultation préalable du CHSCT) est une entrave pouvant annuler l'ensemble du processus.

Intégrer les conditions de travail et la santé au travail dans les projets d'entreprise est difficile en ces temps où les relations de travail et le dialogue social se durcissent. La législation et la jurisprudence demeurent favorables et doivent rendre les instances exigeantes en matière d'information sur l'organisation du travail. En effet, le législateur a prévu une intervention du CHSCT en amont des projets afin de les amender, d'anticiper les risques, de proposer des améliorations, etc. Un récent arrêt a ainsi suspendu un projet mis en place malgré l'avis négatif du CHSCT, alors qu'un autre a créé l'obligation de résultat pour l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé. Un autre arrêt a justifié le recours à l'expertise alors même qu'une partie du projet était mis en œuvre.

Pour une réelle montée en puissance des CHSCT, il est nécessaire de faire monter en compétences l'instance elle-même (partie employeur comprise) et promouvoir l'interaction entre les IRP. VP

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail

L'équipe de rédaction
d'Aépect : Lydia
Couchaux, Caroline
Hervet et Valérie Pérot,

Contactez-nous sur :
www.aepact.com

Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail

(DARES, collection « premières informations, premières synthèses » - mai 2008)

17% des salariés déclarent être l'objet d'un comportement systématiquement hostile de la part d'une ou plusieurs personnes dans leur travail. Il intervient surtout quand les contraintes hiérarchiques sont fortes, et le rythme de travail intense. Ces situations difficiles peuvent être un facteur de risque pour leur santé psychique.

En 2003, 6,5% des salariés se disent concernés par l'une des situations suivantes : quelqu'un :

“Vous ignore, fait comme si vous n'étiez par là”,

“Vous empêche de vous exprimer”,

“Vous ridiculise en public”

“Tient sur vous des propos désobligeants”.

Les femmes déclarent plus souvent être exposées à des comportements hostiles. Cependant, “toutes choses égales par ailleurs”, les hommes sont

plus nombreux à évoquer un “dénî de reconnaissance du travail”. Il est possible que la centralité du travail dans la construction identitaire demeure plus importante chez les hommes.

Les professions peu qualifiées sont plus exposées. De 30 à 50 ans, ainsi que dans les petits établissements, les salariés signalent moins souvent ce type de comportement.

Les personnes qui signalent être l'objet de comportements hostiles se disent en nettement moins bonne santé que les autres. Ces salariés ont eu plus souvent des arrêts de travail pour maladie au cours des 12 derniers mois et signalent plus souvent consommer des médicaments ou accroître leur consommation d'alcool ou de tabac. LC

Se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : le poids des facteurs psychosociaux

(DARES, collection « premières informations, premières synthèses » - juillet 08)

Résumé : réalisée en 2005, l'enquête Conditions de travail permet de mettre en exergue que près d'un tiers des salariés âgés de 35 à 55 ans estimait « ne pas être capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ». Indépendamment de l'âge, de la catégorie socioprofessionnelle (hormis pour les employées administratives), du secteur, de la taille de l'entreprise et à conditions de travail identiques, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire cette déclaration. En regard de la catégorie socioprofessionnelle, ce sont les employés de commerce et de service (catégorie fortement féminine) ainsi que les ouvriers non qualifiés (en majorité des hommes) qui expriment le plus souvent cette opinion.

Sauf pour les cadres, la pénibilité physique du travail est un facteur explicatif fort du sentiment de ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans. Au sein de chaque catégorie professionnelle, ce sentiment est associé au fait que le travail n'offre que de faibles possibilités de développer ses compétences, que les moyens pour réaliser son travail sont insuffisants, que la réalisation de l'activité est sujette à des interruptions, que des tensions relationnelles avec les clients ou avec la hiérarchie subsistent. Soulignons que ces pénibilités constituent des facteurs de risques psychosociaux.

Au regard des catégories socioprofessionnelles, les cadres sont davantage sensibles au rythme de l'activité, les professions intermédiaires au fait de recevoir des contre-ordres, les employés de commerce et de service aux interruptions fréquentes et imprévues du travail. Les professions intermédiaires et l'ensemble des employés sont affectés par l'impossibilité à respecter à la fois qualité et délais imposés. Les ouvriers représentent la seule catégorie socioprofessionnelle marquée par l'existence d'une corrélation entre le sentiment de précarité de l'emploi et celui de la difficulté de rester au travail jusqu'à 60 ans. CH