

## Édito

Nous souhaitons à l'ensemble de nos lecteurs quelques moments de repos et de détente dans un contexte difficile qui engendre de fortes inquiétudes pour l'avenir. Pendant cette période estivale, restons vigilants car c'est curieux mais les PSE et les restructurations sont souvent annoncées pendant la période estivale.

Pour reprendre le chemin de la rentrée, nous aurons le plaisir de vous accueillir au salon des CE, **Allée A stand 45**, du 15 au 17 septembre 2009 au CNIT La Défense, Hall Pierre & Marie Curie. Ces trois jours seront pour nous au-delà des informations que nous pourrons vous apporter, un moment d'échanges et de partages d'expériences. Nous animerons une conférence, dans le cadre des conférences Socialog, le **jeudi 17 septembre 2009 de 15h30 à 16h30** sur le thème :

### **Conditions de travail : CE, CHSCT, coordonnez-vous !**

Nous définirons cette notion vaste au regard des sciences du travail mais aussi du droit et aborderons des problématiques liées aux conditions de travail et qui sont parfois aux frontières des différentes IRP : contenu du travail, organisation, charge de travail, mode de management, environnement de travail. Au regard de nos expériences et de vos pratiques, nous conseillerons de nouvelles et complémentaires articulations entre le CE et le CHSCT notamment face aux nouveaux enjeux du travail, notamment psychiques (restructurations, PSE, souffrance au travail, stress). **Venez nombreux !**

## Actu

### **L'accord sur le stress au travail étendu**

Arrêté du 23 avril 2009

Cet arrêté **rend obligatoire**, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ, **l'application des dispositions de l'accord interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008**.

**Quelques éléments importants de l'accord à retenir :**

- ❖ **Description du stress et du stress au travail** "Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. »
- ❖ « Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. **La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.** »

**Ne laissons pas le stress devenir un mode courant de management !**

#### **Edito**

Aépect vous donne rendez-vous au salon CE p. 1

#### **Actu**

L'accord sur le stress au travail étendu par l'arrêté du 23 avril 2009 p. 1

#### **Du nouveau pour les conditions de travail**

L'emploi des seniors, des obligations et des contradictions p. 2

#### **Retours d'expérience**

Restructurations et conditions de travail p. 3

#### **Lu, vu pour vous**

Lectures, A suivre p. 4

---

AEPACT  
108 rue de la Folie  
Méricourt 75 011 Paris

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

---

Tel ; 01 44 01 66 60

## **Du nouveau pour améliorer les conditions de travail L'emploi des séniors, des obligations et des contradictions**

La loi du 21 août 2003 a relevé l'âge de 60 à 65 ans auquel l'employeur a la faculté de procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié. La loi avait toutefois maintenu la possibilité de déroger à ce principe par accord de branche en prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite anticipée dès lors que le salarié bénéficiait d'une pension à taux plein. Depuis 2007, plus aucun accord ne peut être signé ou étendu prévoyant la mise à la retraite d'office des salariés de moins de 65 ans.

Dans le cadre du PLFSS 2009 (Projet de loi de financement de la sécurité sociale), la loi prévoit qu'à partir du 1er janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, seront soumises à une pénalité correspondant à 1 % des rémunérations versées. Les entreprises de plus de 300 salariés devraient dans tous les cas être couvertes par un accord pour être dispensées du paiement, les entreprises de moins de 300 seraient dispensées dès lors que leur branche a conclu un accord portant sur l'emploi des séniors.

### **Le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés vient préciser l'application et les obligations.**

L'objectif chiffré de maintien dans l'emploi concerne les salariés âgés de 55 ans et plus, et le recrutement (retour à l'emploi) des 50 ans et plus. Ces deux domaines d'action sont assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. En l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle de ces indicateurs et de l'évolution de leurs résultats, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Les domaines d'actions sont les suivants :

- ❖ Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- ❖ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- ❖ **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;**
- ❖ Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- ❖ Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- ❖ Transmission des savoirs et des compétences et développement tutorat.

Le taux d'emploi en France des 55-64 ans, avec moins de 38%, est un des plus faibles d'Europe, les entreprises françaises étant loin de jouer pleinement leur rôle en termes de maintien et de création d'emploi des séniors.

Extrait de **l'enquête SHARE** (Santé, vieillissement et retraite en Europe-Survey on Health Ageing and Retirement in Europe) : « *De bonnes conditions de travail encouragent un départ à la retraite plus tardif. La qualité de l'emploi au cours des années qui précèdent la retraite – que ce soit le niveau de contrôle que chacun a sur son travail ou la façon dont il juge ses efforts récompensés – est meilleure au Nord qu'au Sud de l'Europe. Ces différences de qualité de l'emploi se traduisent par des différences de bien être, particulièrement en matière de santé ou de dépression.* »

Parallèlement, les séniors sont nombreux à souhaiter quitter l'entreprise, pourquoi ? Ils évoquent une usure professionnelle mais aussi la dégradation des conditions de travail et l'inadaptation des postes. Dans une période où se multiplient les PSE ainsi que les départs volontaires qui touchent de fait en majorité les personnes de plus de 50 ans, quelles implications et quelles actions volontaristes attendre des entreprises pour mettre en œuvre une véritable politique de l'emploi pour tous les salariés ? Qui prenne en compte la pénibilité physique mais aussi l'usure psychique des salariés soumis depuis une longue période aux contraintes de leur travail, et qui reconnaisse l'expérience et les savoirs par de nouvelles perspectives professionnelles. **Pour ceux qui n'ont pas négocié l'emploi des seniors, à distinguer de la GPEC, le compte à rebours à commencé.** Lors du sommet social consacré aux séniors qui s'est tenu début juillet à l'Elysée, plusieurs points ont été abordés avec les partenaires sociaux : tutorat de jeunes en alternance par des séniors, les salariés licenciés, les CDD et travailleurs intérimaires ainsi que les allègements de charges.

## Retours d'expériences : restructurations et conditions de travail

La période est propice aux annonces de restructurations : PSE, fermetures programmées de sites se multiplient sous couvert de « sauvegarde de la compétitivité » notamment dans l'industrie avec la tentation d'externaliser ou de délocaliser dans les pays dits « à bas coûts ». Cela se traduit par des bassins d'emplois dévastés et par de nouveaux drames humains du travail (référence au titre d'un essai de psychopathologie du travail de Louis Le Guillant), entre incompréhension et révolte, sentiment d'injustice et de peur. Nous constatons que la logique gestionnaire prévaut aussi dans la mise en œuvre des restructurations, intégrant a minima les obligations du Code du Travail (la consultation du CE) et laissant de côté le CHSCT, et les impacts de ces « événements » sur les conditions de travail et la santé au travail.

**Or, les enjeux psychiques du travail sont déterminants pour la santé des salariés qui vont partir mais aussi rester.**

Souvent, le motif économique n'est pas corrélé avec la non-performance « en soi » d'une activité, d'un site, d'un atelier. L'annonce de fermeture d'un site survient alors que le carnet de commandes est plein et que la demande supplémentaire de stocks va générer une surcharge de travail, une augmentation des cadences et le recours aux heures supplémentaires et aux intérimaires .... En attendant la lettre de licenciement et la proposition de reclassement (légale) en Inde ou dans les pays de l'Est...

Le rôle du CHSCT est essentiel dans l'accompagnement des restructurations, synonymes de reconfigurations (nouvelle organisation de la production et du travail, nouvelles activités, nouveaux produits, nouveaux collectifs de travail). **Pour ceux qui restent, les conditions de travail sont modifiées et souvent dégradées lors de la phase d'instabilité, de dysfonctionnement**, qui conduit à une surcharge et à des risques d'accident et ce, dans un contexte de stress important. **Centré sur la prévention des risques, la sauvegarde de la santé des salariés et l'amélioration des conditions de travail, le CHSCT doit veiller tout au long du processus et user de ses prérogatives en associant au plus tôt les services de santé au travail et l'inspection du travail.**

Revenons au droit : **le CHSCT est rarement saisi par l'employeur dans le cadre du processus d'information et de consultation (ce qui constitue une entrave)** ; aucun document spécifique ne lui est remis en dehors du livre économique. Or, s'il est convoqué dans la foulée ou après le CE, il devra rendre son avis avant celui du CE ou du CCE. Dans les grands groupes multi-sites, tous les CHSCT concernés doivent être informés et consultés. Rappelons que l'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Si le CHSCT vote le recours à une expertise légale, l'employeur ne peut la contester qu'auprès du TGI. Vient ensuite la question des délais de l'expertise : si le législateur fixe un délai de 30 à 45 j, nous considérons que ce délai court au démarrage effectif de la mission et non au moment de la désignation, car un travail d'échanges parfois long peut avoir lieu concernant le cahier de charges ; de même, une fois la lettre de mission validée par le CHSCT, l'employeur auprès duquel nous sollicitons un entretien préalable au démarrage peut tarder à nous recevoir. Enfin, ce délai doit permettre à l'expert de faire son travail et remettre un rapport permettant au CHSCT de rendre un avis. Tel n'est pas toujours le cas, soit parce que les réponses aux questions et aux inquiétudes ne trouvent pas de réponse, soit parce que le projet n'est pas finalisé sur la partie organisation cible ou sur la phase de transition. Face à un projet de fermeture de site, des questions se posent concernant la date de fermeture effective, d'arrêt de la production, les scénarios alternatifs, les possibilités de reprise, le devenir des salariés et leur accompagnement. Le CHSCT peut alors se trouver dans l'impossibilité de rendre son avis (ce qui n'est pas un avis). De même, si des risques majeurs sont mis en avant par l'expertise, le CHSCT peut donner un avis négatif, une jurisprudence récente a conduit l'employeur à stopper la mise en œuvre de sa réorganisation suite à un avis négatif.

De même, une fois l'avis rendu, le CHSCT doit effectuer un suivi et demander à l'employeur un plan d'actions à partir des points soulevés par l'expert voire une poursuite de l'expertise. Enfin, **la notion de risque grave** en lien avec le constat de dégradation de la santé physique et psychique dans le cadre des restructurations ou d'insécurité peut conduire le CHSCT à recourir à une expertise et/ou à déclencher **son droit d'alerte**. D'autant que la publication récente du **rapport européen Hires** (Health in restructuring) sur lequel nous reviendrons à la rentrée indique qu'une restructuration se caractérise par une « crise » affectant durement les conditions de travail, les actions portant sur les victimes des licenciements et non sur les « survivants » alors que leur état de santé se dégrade : épuisement, baisse de l'estime de soi, peur et insécurité, stress, baisse de la motivation et de la performance et constitue un risque de *déclenchement de pathologies, maladies (dépressions, troubles cardio-vasculaires, TMS) , comportements addictifs, voire à des suicides.*

**Lu,  
Vu  
Pour Vous**

**Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail  
Aépect,  
votre expert  
CHSCT agréé**

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

Contactez-nous sur :  
[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

## **Lecture : les survivants, vers une gestion différenciée des ressources humaines**

Delphine Francois-Philip Boisserolles De St Julien, Editions l'Harmattan, 2005.  
Source : site CNRS- INIST (Institut de l'Information Scientifique et Technique)

Du fait des difficultés structurelles ou conjoncturelles rencontrées par les entreprises, la multiplication des licenciements économiques et des plans sociaux a fait apparaître un nouveau champ de recherches, relatif au syndrome dit du survivant, c'est-à-dire aux salariés qui restent dans leur entreprise après la mise en œuvre d'un plan social. Au travers des politiques de Gestion des Ressources Humaines, ce sont de nouveaux axes de gestion d'« après plan social » qui doivent être définis et instaurés par les entreprises notamment en matière de recrutement, de rémunérations, de formation et de plans de carrière. Mais au préalable, il convient de prendre en compte les aspects anxiogènes, tabou, conflictuelles des PSE avant, pendant et après, pour ceux qui partent « les premières victimes » mais pour ceux qui restent les « survivants » ou « futures victimes » et pour l'ensemble des relations professionnelles. **Pour les auteurs cela suppose que les entreprises adoptent une attitude axée sur la résilience et qu'elles assimilent et intègrent les problématiques centrales de la justice et du stress**, essentielles à une meilleure connaissance des états psychologiques et des réactions des survivants à des plans sociaux. A défaut de disparaître, les syndromes des survivants seront ainsi anticipés, mieux maîtrisés et atténués.

## **« Les séquelles du travail masquées par le chômage », « Des chômeurs et inactifs mal en point »**

Deux articles extraits du numéro de juillet de Santé et Travail consacré aux conséquences des restructurations sur les conditions de travail et la santé des travailleurs.

Comment expliquer le mauvais état de santé de nombreux chômeurs, notamment de longue durée ? Interrogées sur cette question, les associations d'insertion citent habituellement le poids de la détresse psychologique ou l'apparition de maladies chroniques en raison de retards ou de carences de soins. Les enquêtes menées montrent que la plupart sont d'anciens salariés dont l'histoire professionnelle est méconnue, en particulier les pénibilités au travail et leurs conséquences durables sur la santé.

Ainsi, Alain qui n'a jamais fait de demande de reconnaissance en maladie professionnelle pour ses problèmes de dos, sa période de chômage prolongée contribuant à dissimuler le lien entre son état de santé dégradé et son ancien travail. L'association d'insertion a orienté Alain vers des soins mais n'aborde pas avec lui ce passé professionnel. Or, ces personnes peuvent obtenir des compensations via le statut de travailleur handicapé. Même si dans ce cas la responsabilité des entreprises en matière de prévention et de réparation des atteintes à la santé disparaît...

## **A suivre : les bonnes intentions du gouvernement**

**Collège d'experts sur les risques psychosociaux** : à l'heure de l'examen des indicateurs utilisés et de l'étude des facteurs de risques.

**COCT** : mise en place le 30 avril dernier du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, composé de 50 membres dont des représentants des partenaires sociaux, des administrations et des organismes de prévention. Le ministre a annoncé que COCT allait jouer un rôle important dans l'élaboration du nouveau Plan santé au travail 2010-2014. Parmi les 6 commissions spécialisées, notons celles dédiées à la Prévention des risques pour la santé au travail, aux Equipements et lieux de travail, aux Pathologies professionnelles et aux acteurs locaux de la prévention en entreprise (CHSCT, services de santé au travail).