

Édito

Edito

Suicide au travail : entre tristesse et colère
p. 1

Actu

Pandémie : PCA mode d'emploi
p. 1

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail

Décliner le plan d'urgence pour la prévention des risques psychosociaux
p. 2

Retours d'expérience

Conditions de travail : CE, CHSCT coordonnez-vous !
p. 3

Lu, vu pour vous

*Lectures,
A suivre*
p. 4

AEPACT
108 rue de la Folie
Méricourt 75 011 Paris

www.aepact.com

Tel ; 01 44 01 66 60

Suicide au travail : entre tristesse et colère

« Effet de contagion, mode, pression nécessaire », les réactions aux suicides chez France Télécom de la part de ses dirigeants mais aussi celles de certains responsables politiques persévèrent à mettre en avant la fragilité individuelle et les problèmes personnels ; ces propos sont l'incarnation même de la violence au travail, cette violence policée qui peut du jour au lendemain vous écarter, vous placardiser, nier votre existence... à côté de cette violence ouverte que représente la brutalité des réorganisations, des mutations d'office, de la découverte de la suppression de sa fonction sur un organigramme, etc.

Quand la dernière possibilité d'agir est tournée contre soi, c'est que le processus d'isolement et l'absence d'issue sont arrivées à leur paroxysme ; car l'isolement professionnel se double d'un isolement social lorsque l'on impose des mobilités géographiques tous les trois ans avec les difficultés pour s'intégrer dans un nouveau tissu local, notamment lorsque le salarié en question travaillera tard au bureau et ramènera des dossiers chez lui : perte de lien social, familial, déracinement mais aussi isolement professionnel avec la mise en compétition interne qui casse les collectifs de travail, l'incitation à la dénonciation d'autrui sous couvert de responsabilisation, systèmes de notation et d'évaluation... ces systèmes de gestion du personnel semblent construits pour « faire mal » et mettre en danger les salariés. Et personne ne pourra démontrer leur utilité ou leur bénéfice pour l'employeur. Par contre, le déni de reconnaissance du lien de causalité entre travail et suicide n'est pas seulement motivé pour ne pas remettre en cause les modes d'organisation, mais aussi pour éviter les conséquences pénales et financières.

Actu

Pandémie grippe A/H1N1 : PCA mode d'emploi

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a déclaré en juin dernier l'état de pandémie pour le nouveau virus grippal A/H1N1. Pour éviter un important dysfonctionnement des activités économiques, le Ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville a diffusé une circulaire le 3 juillet 2009 relative à la continuité d'activité et à la protection de la santé des salariés en cas de pandémie grippale : il est préconisé la mise en place de plans dits de continuité de l'activité (PCA) dans les entreprises afin d'éviter un absentéisme important (qui, selon l'Institut de Veille Sanitaire-INVS, pourrait atteindre 40% lors du pic- 1 à 2 semaines de pandémie grippale- et 25% lors de la vague pandémique -8 à 12 semaines). Ce plan comprend une démarche et des outils concernant l'organisation du travail, la protection collective, les règles d'hygiène et la protection respiratoire mais aussi l'information et la formation. Les instances représentatives du personnel doivent être impliquées dans l'élaboration du plan de continuité et la définition d'actions de prévention adaptées.

Notre conseil : veillez à ce que certaines mesures temporaires comme le télétravail ou la flexibilité des horaires ne deviennent définitives. Pour toute info complémentaire vous pouvez consulter les sites suivants :
www.pandemie-grippale.gouv.fr
www.inrs.fr

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail Décliner le plan d'urgence pour la prévention des risques psychosociaux

Annoncé par le ministre Xavier Darcos suite aux suicides chez France Telecom, ce plan va plus loin que l'application de l'accord national interprofessionnel sur le stress.

Ce plan prévoit en effet l'ouverture de négociation sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1000 salariés, cette négociation devant avoir été engagée et avoir avancé avant le 1^{er} février 2010.

Notre conseil : s'il s'agit de négociation, elle concerne les représentants syndicaux de l'entreprise mais doit également impliquer l'ensemble des IRP, qui dans le cadre de leurs prérogatives, ont des connaissances à partager. Négocier préalablement un appui, un accompagnement et une formation pour traiter de l'objet complexe de cette négociation dont le cadre est très large.

Dans les PME et TPE, il est demandé que des actions d'information et des indicateurs soient mis en place.

Notre conseil : rien n'empêche de demander une négociation si l'activité et son organisation sont génératrices de stress, de risques, et solliciter les services de santé au travail et les directions et inspections du travail sur ce sujet.

Il est aussi demandé que les entreprises engagées dans un processus de restructuration prennent en compte la prévention des risques psychosociaux.

Notre conseil : l'information et la consultation du CHSCT, obligatoire dans ce cas, doit intégrer la prévention des risques psychosociaux, notamment lorsqu'il y a PSE et fermeture de sites ; c'est déjà le rôle de préventeur du CHSCT et d'accompagnement de l'expert du CHSCT.

Lors de cette déclaration faite en séance exceptionnelle du comité d'orientation sur les conditions de travail (COCT), le ministre aborde indistinctement les risques psychosociaux, la souffrance au travail et des suicides.

Notre conseil : dans l'accord à négocier, traiter de prévention et de plan d'actions (ce qui devrait déjà être le cas si les entreprises respectaient le code du travail et leur obligation en termes de document unique, programme de prévention et rapports annuels qui doivent intégrer les risques psychosociaux) mais aussi de mesures d'urgence avec une procédure à déclencher qui protège le ou les salariés concernés et une obligation de résultat dans la recherche de solutions. Le plus difficile étant d'anticiper les drames humains et les actes de décompensation, nous prôtons le retour de formes organisées et négociées du droit à l'expression des salariés où pourront transparaître des plaintes et toute forme d'atteinte à la santé des salariés.

A suivre donc, mais pour les acteurs concernés, à démarrer rapidement.

Retours d'expériences

Conditions de travail : CE, CHSCT coordonnez-vous !

Extrait de notre conférence donnée lors du Salon CE de septembre 2009 au CNIT La Défense. [Vous pouvez télécharger le document de synthèse sur notre site www.aepact.com, rubrique documentation.](#)

Comment définir les conditions de travail ? Pour nous, issus des sciences du travail, les conditions de travail sont un ensemble de facteurs qui influencent le travail (la manière de travailler et le résultat). Ces facteurs et leur influence varient selon les situations de travail, les métiers, ont des impacts sur le degré de satisfaction, de motivation et d'implication des salariés ainsi que sur l'efficacité productive. Et des conséquences sur la santé des travailleurs. Le ministère du travail (source internet) en donne aussi une définition large : « Tout ce qui caractérise une situation de travail et qui permet ou freine l'activité des opérateurs. » Pour nous, ces facteurs sont d'ordre organisationnel, managérial, psychologique ; ils concernent également l'environnement physique de travail mais aussi les relations de travail, le statut, la rémunération, la formation et les perspectives d'évolution, le contenu du travail, les outils de travail, etc. Aussi, l'ensemble de ces éléments fait partie des prérogatives du CHSCT. Le code du Travail aborde les conditions de travail, sans les définir : « L'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, en évaluant les risques professionnels et en proposant des améliorations des **conditions de travail** ».

L'employeur doit présenter au CHSCT :

- Un rapport écrit de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des **conditions de travail** des salariés ;
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des **conditions de travail**, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir (articles L. 4121-1 à L. 4121-5).

Rappelons que « Le CHSCT a pour rôle de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Et qu'il doit être informé et consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et 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 ».

Le CE possède également un rôle moteur en terme de conditions de travail (article L 2323-1) : « assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, **à l'organisation du travail**, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le CE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, **toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail**, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, **leurs conditions de vie dans l'entreprise** ». La consultation du CE concerne par exemple les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail et du temps de travail, de la technologie, des conditions d'emploi, des qualifications et des modes de rémunération (L. 2323 - 27 à L. 2323 -32) ; lui sont également transmis les documents remis au CHSCT (rapport du médecin du travail) et, souvent, la consultation d'une instance nécessite celle de l'autre. Le CE peut aussi confier au CHSCT le soin de procéder à des études sur des matières relevant de sa compétence.

Complémentarité des rôles et des compétences : le CHSCT consulté sur des sujets communs au CE a vocation à les traiter jusqu'au niveau individuel (contrairement au CE) ; **dans le cas de consultations conjointes, chaque instance va se centrer sur son domaine de compétences mais, au regard de leur rôle respectif, la consultation du CHSCT précède celle du CE (dont la mission est plus globale) : l'avis du CHSCT sera transmis au CE qui rend son propre avis en s'appuyant sur celui du CHSCT.**

Aussi, ces instances doivent communiquer, faire circuler l'information transmise par l'employeur et bâtir une stratégie d'action basée sur la coopération, ce qui est parfois difficile : on observe que les réorganisations avec PSE peuvent mettre en conflit d'intérêt les IRP, l'emploi étant la priorité de l'une par rapport au travail et à ses conditions. Or, il ne faut pas opposer emploi et travail, penser à ceux qui partent mais aussi à ceux qui restent et ne pas minimiser le rôle du CHSCT qui peut être suspensif.

Lu,
Vu
Pour Vous

Aépect
améliore vos
conditions de
travail.

Aépect,
votre expert
CHSCT agréé

L'équipe de rédaction
d'Aépect,
Pour nous contacter :
www.aepect.com

Lecture : "Suicide et travail: que faire?" Christophe Dejours et Florence Bègue, Editions PUF, 2009

Un ouvrage qui interroge les déterminants du travail qui conduisent des salariés à se suicider.

Quel est le sens de ces actes dirigés contre soi mais aussi adressés aux autres ? Quelles sont les évolutions du monde du travail qui conduisent à ces actes de plus en plus nombreux et perpétrés sur le lieu de travail ? Après un suicide, que faire ? Et surtout que faire pour éviter que cela arrive ou se reproduise ? Quelles actions de prévention ? Indépendamment de la mise en place de systèmes d'écoute, il est nécessaire de revoir les organisations du travail, les modes de management et de gestion des hommes et replacer l'homme au cœur du travail et de l'entreprise mais surtout au sein d'une communauté qui s'est délitée. Ce livre peut être considéré comme un guide pour l'action qui rassemble les thèses de Christophe Dejours qui depuis plusieurs années nous alerte sur les suicides et la souffrance au travail : de la théorie clinique et psychodynamique à ces interventions en entreprise, cet ouvrage permet de dresser un état des lieux et de poser des principes d'action pour enrayer ce phénomène du monde du travail.

Christophe Dejours est psychiatre, psychanalyste, professeur titulaire de la chaire Psychanalyse-Santé-Travail au Conservatoire National des Arts et Métiers ; Psychologue, Florence Bègue intervient dans les entreprises comme psychologue-consultante sur des sujets comme les situations de crise et de conflits, les évolutions des métiers, les pratiques managériales, l'éthique et la déontologie, la santé au travail.

La déprime des opprimés. Enquête sur la souffrance psychique en France, Patrick Coupechoux, Editions du Seuil, 2009

Journaliste indépendant, Patrick Coupechoux a mené une enquête auprès des salariés qui souffrent psychologiquement au travail. Il témoigne du poids du modèle de l'"homme économique" dans cette souffrance. Un modèle qui fait de chaque salarié son propre patron, en concurrence sur le marché du travail comme avec ses collègues, isolé de ce fait face aux exigences croissantes du travail et privé du soutien des anciennes solidarités. Préface de Christophe Dejours.

A voir et à débattre : cycle de projections-débats sur la thème « le travail c'est la santé ? »

Cité des sciences et de l'industrie, cinéma Jean Painlevé, niveau -1
Contact : 01 40 05 76 84

A suivre : les intentions du Medef

Selon la presse, Laurence Parisot, Présidente du Medef, a écrit aux syndicats pour négocier sur « la souffrance au travail ». Cette négociation aurait pour objet la discussion d'outils à mettre en place pour « comprendre » le phénomène ... Selon la Tribune du 15 septembre dernier, La Présidente du Medef a également appelé les branches professionnelles à appliquer l'accord sur le stress au travail pour éviter la multiplication de suicides. S'exprimant sur ce sujet, elle a déclaré que : "Les suicides sont souvent la conséquence d'histoires très personnelles mais je ne dis pas que parfois les conditions de travail ne sont pas des gouttes d'eau qui font déborder le vase", et ajoutant que que "certaines administrations ont un taux de suicides bien supérieur aux entreprises privées" et que des pays ont des taux "encore plus élevés". Elle a également pointé un "climat général de pression où tout a été plus dur et plus désagréable", se disant notamment "persuadée que les 35 heures ont eu aussi un rôle dans l'aggravation de la pression ces dernières années". Bientôt la loi Aubry responsable des suicides ! A quand la fin du déni ...