

Edito

Lettre spéciale
conférence Aépact au
salon Eluceo
p. 1

Actu

Renseignements
pratiques pour nous
rencontrer au salon
p. 1

**Ce qui a changé en
matière de santé au
travail : rappel**
p. 2 & 3

Accords interprofessionnels récents

Focus sur l'accord du 26
mars 2010 sur le
harcèlement et la
violence au travail
p. 3

**Les enjeux et les pièges
à éviter**
p. 4

**Pour aller plus loin sur le
sujet**
p. 4

Lectures

Les ouvrages de la
rentrée
p. 4

A suivre

Projet de loi sur les
retraites et pénibilité
p. 4

AEPACT
108 rue de la Folie
Méricourt 75 011 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

Édito : lettre spéciale conférence Aépact au salon Eluceo

Aépact sera présent au nouveau salon des CE, Eluceo qui se tiendra les 6 et 7 octobre 2010 à l'Espace Paris Est Montreuil. A cette occasion Aépact animera une conférence à laquelle nous vous attendons nombreux. Cette conférence aura lieu le jeudi 7 octobre de 11h30 à 12h30 sur le thème « Harcèlement, stress, violences au travail : les enjeux de l'accord du 26 mars 2010 pour faire le point sur une année riche pour le CHSCT et vous aider dans vos actions à venir sur des problématiques complexes.

Suite à la mise sur l'espace public des suicides chez France Telecom, succédant à ceux du Technocentre de Renault et précédant ceux de Pôle Emploi (pour ne citer qu'une entreprise) et suite à l'accord interprofessionnel sur le stress au travail, la rentrée 2009 a démarré avec le plan d'urgence lancé par le ministre du Travail. Il comprenait notamment l'obligation de négocier sur les risques psychosociaux pour les entreprises de plus de 1000 salariés ; parallèlement, la publication de plusieurs rapports ont enfin établi le lien entre santé et sécurité au travail des salariés d'une part et réorganisations, restructurations et modes de management d'autre part.

Il s'agit à présent d'aller plus loin et de s'approprier les accords récents négociés au niveau national et interprofessionnel mais aussi la jurisprudence pour « agir à la source » dans l'entreprise et remettre en question les organisations et les modes de management qui détériorent les collectifs de travail, le contenu du travail et ont des effets délétères sur la santé des salariés. VP.

Actu

Renseignements pratiques pour nous rencontrer au salon Eluceo

Accès :

- 128 rue de Paris, 93100 Montreuil ; ligne 9 station Robespierre ; parking visiteurs à 50 m en face.

Horaires :

- mercredi 6 octobre de 9h à 17h30 puis festivités jusque 19h ;
- jeudi 7 octobre de 9h à 17h.

Le stand Aépact :

- C42 : l'équipe se relayera pour vous accueillir et vous renseigner.

La conférence Aépact :

- salle 1, jeudi 7 octobre de 11h30 à 12h30 ;
- La conférence se poursuivra autour d'un apéritif au stand Aépact.

Ce qui a changé en matière de santé au travail : rappel

Octobre 2009, le ministre du Travail annonce un plan d'urgence pour la prévention du stress qui prévoit :

- L'ouverture de négociations dans les entreprises de plus de 1000 salariés ;
- Des actions spécifiques sur les RPS pour les PME et les TPE ;
- La prise en compte des RPS dans tous les processus de restructuration ;
- L'intégration de ce plan dans le second plan santé au travail ;
- Une cellule auprès du Directeur général du travail pour coordonner les actions de prévention du stress ;
- Un site internet ministériel est mis en place « travailler mieux ».

Décembre 2009, le ministre envoie un courrier aux entreprises de plus de 1000 salariés :

- Les obligeant à engager des négociations avant le 1^{er} février 2010 ;
- Précisant la possibilité de recourir à un accord de méthode afin de définir le rôle des différents acteurs, le recours à un intervenant extérieur, les besoins préalables de formation, etc.

Parallèlement de nombreux rapports sont commandités :

- Février 2010, rapport à la demande du Premier ministre sur le « Bien-être et l'efficacité au travail » assorti de 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail :
 1. L'implication de la DG et de son CA est indispensable : l'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain et donc la santé des salariés ;
 2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas : les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé ;
 3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail ; restaurer des espaces de discussions et d'autonomie dans le travail ;
 4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé : le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors est une priorité ;
 5. La mesure induit les comportements : mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien être en entreprise ;
 6. Préparer et former les managers au rôle de manager : affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes ;
 7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus : valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces ;
 8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements : tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement ;
 9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprises : l'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs ;
 10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes : accompagner les salariés en difficulté.
- Décembre 2009, rapport de la commission sur la souffrance au travail mise en place par les députés de l'UMP et du Nouveau Centre, assorti de propositions :
 - Rétablir le dialogue dans le monde du travail : réhumaniser le monde du travail, valoriser le collectif ;
 - Donner au CHSCT un rôle stratégique ;
 - Faire de la formation une priorité pour tous, enrichir la formation des dirigeants et des managers ;
 - Promouvoir les bonnes pratiques et les comportements vertueux : changer concrètement le quotidien au travail, diffuser largement boîtes à outils et protocoles, valoriser les bonnes pratiques ;
 - Assurer une meilleure organisation des services de santé au travail : créer des services régionaux de santé au travail, accompagner l'émergence des nouvelles initiatives.
- Juillet 2010, rapport du Sénat ; ses principales propositions et recommandations :
 - **Code du travail :**
 - 1 - Faire figurer explicitement une disposition prévoyant que l'organisation du travail et les méthodes de gestion ne doivent pas mettre en danger la sécurité, la santé des travailleurs ni porter atteinte à leurs droits et dignité ;
 - 2 - Préciser que l'employeur, qui a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, doit aussi prendre en compte la charge psychosociale du poste de travail.
 - **Management :**
 - 3 - Former systématiquement les managers à la gestion d'équipe, leur donner un socle minimum de compétences en matière de santé et de sécurité au travail ;
 - 4 - Revenir aux fondamentaux du management en redonnant toute leur place aux comportements individuels au détriment des procédures préétablies ;
 - 5 - Renforcer les collectifs de travail en intégrant une dimension collective dans l'évaluation des personnels, des espaces de concertation avec les travailleurs ou en mettant en place un dispositif d'intéressement ;
 - 6 - Pour inciter les directions à œuvrer pour le bien être de leurs collaborateurs, faire dépendre une part de la rémunération variable des managers d'indicateurs sociaux et de santé ;
 - 7 - Faire bénéficier les PME/TPE d'une attention particulière notamment en mobilisant les partenaires sociaux au niveau des branches ou au niveau territorial.

- **Acteurs de prévention des risques professionnels :**
 - 8 – Mieux faire connaître notamment auprès des TPE l'action de l'INRS, des Carsat ou du réseau ANACT ;
 - 9 – Veiller à ce que la réforme des services de santé au travail contribue à revaloriser le métier de médecin du travail à conforter leur indépendance via une gestion paritaire et promeuve la pluridisciplinarité ;
 - 10 – Dans le respect de la négociation en cours en vue d'une réforme des IRP, rechercher les moyens de renforcer les CHSCT : élection directe de leurs membres, délégation horaire plus importante, meilleure formation des élus, création de CHSCT centraux dans les grandes entreprises.
 - **Accompagner les salariés en souffrance :**
 - 11 – Développer les dispositifs d'écoute des salariés et de soutien psychologique ;
 - 12 – Sensibiliser à la santé au travail les médecins de ville, vers qui les salariés se tournent souvent spontanément, afin qu'ils fassent plus facilement le lien entre une pathologie et les conditions de travail.
 - **Prise en charge par la branche AT et maladies professionnelles de la sécurité sociale :**
 - 13 – Etudier la possibilité d'inscrire le stress post-traumatique dans les tableaux de maladies professionnelles et d'assouplir les critères de reconnaissance des maladies professionnelles.
- Des études pointent les effets délétères du travail :
 - 1 salarié sur 6 estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail, DARES, 2008 ;
 - En 2005, un tiers des salariés âgés de 35 à 55 ans estimait ne pas être capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans en raison de pénibilités d'ordre psychosocial, DARES 2008 ;

Un changement de posture, mais

Le CHSCT ne dispose toujours pas de moyens à la hauteur des nouveaux maux du travail ; il est rarement consulté sur des projets relevant de ses prérogatives, peu associé aux négociations ; les restructurations et PSE « sans motif économique » se sont accélérés dégradant les conditions de travail ; la question de la pénibilité refait surface après avoir été enterrée en 2003... mais sans engagement ; le gouvernement fiscalise les AT, les réorganisations à marche forcée continuent ; les négociations sur le stress et les RPS patinent...

- Des jurisprudences qui renforcent les obligations de l'employeur :
 - L'inaction de l'entreprise suite à des enquêtes du CHSCT, du médecin du travail justifie l'expertise ;
 - L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité ;
 - Les mesures prises par l'employeur n'empêchent pas l'expertise du CHSCT ;
 - La souffrance au travail étayée par des remontées de salariés et les acteurs sociaux présents dans l'entreprise peut conduire au recours à une expertise pour risque grave.

Accords interprofessionnels récents

- L'accord sur le stress étendu en avril 2009 :
 - « 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 IRP et à défaut les travailleurs sont associés à la mise en œuvre de ces mesures » ;
 - L'accord sur le stress prévoyait l'ouverture d'une négociation dans les 12 mois sur les questions de harcèlement et de violence au travail afin de transposer l'accord européen du 26 avril 2007.
- Un accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique qui institue des CHSCT (en lieu et place des CHS) dans les fonctions publiques d'Etat et territoriale.
- Focus sur le contenu de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
 - Des objectifs en termes de reconnaissance de leur existence afin de mieux les prévenir, les réduire et si possible les éliminer ; ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises ;
 - Aucun salarié ne doit subir des agissements de harcèlement ni des agressions ou des violences en lien avec le travail : l'employeur doit prendre des mesures : charte de référence annexée au règlement intérieur, procédure dans le cas où cela survient ;
 - Des mesures sont prises en concertation avec les représentants des salariés » ; nécessité d'une analyse de l'existant et d'un diagnostic ; parmi les indicateurs à prendre en compte : les conflits personnels répétés, les plaintes, etc.
 - Action de prévention : la formation des salariés notamment sur la conduite des hommes, le management ;
 - Actions visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail ; la possibilité pour les salariés d'échanger à propos de leur travail participe à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail ;
 - Veiller et intégrer un environnement de travail équilibré dans les projets de réorganisation et de restructuration ;
 - En cas de situation de harcèlement ou de violence le salarié peut recourir à la procédure d'alerte ;
 - Le CHSCT peut proposer des actions de prévention ; le refus de l'employeur doit être motivé ;
 - Identification et gestion des situations existantes : une procédure spécifique à mettre en place intégrant une assistance extérieure ainsi qu'une procédure de médiation interne ;
 - L'employeur et les IRP suivent ces enquêtes et procédures pour en assurer l'efficacité.

**Lettre
Spéciale
Conférence**

**Aépect
améliore vos
conditions de
travail.**

**Aépect,
votre expert
CHSCT agréé**

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

Les enjeux et les pièges à éviter

- De nombreux éléments issus de ces évolutions, rapports, accords existent déjà dans le code du travail :
 - Prévention, risques professionnels, santé et sécurité au travail, document unique, programme d'actions et suivi, harcèlement, discrimination, rôle du CHSCT, responsabilité de l'employeur.
- Ce qui est nouveau et représente un enjeu important :
 - La reconnaissance de la violence, du stress, du harcèlement au travail ;
 - Leur lien avec les organisations du travail, les réorganisations, les modes de management et donc ce qui relève du collectif et du pouvoir de gestion de l'employeur ;
 - La possibilité de négocier un accord de méthode, le travail préalable (diagnostic, questionnaire) qui s'inscrit dans une démarche paritaire ;
- Les pièges à éviter :
 - Ne pas laisser la direction prendre la main ni imposer ses conseils ;
 - Pour les DS, intégrer dans la négociation des représentants CHSCT ;
 - Prendre le temps ; mettre en place des groupes de travail, impliquer l'ensemble des acteurs concernés, se faire accompagner ;
 - Ne pas réduire la question du stress, de la souffrance et de la violence à la « gestion du stress » (c'est-à-dire apprendre à « vivre avec ») et à des actions palliatives (qui n'agissent pas sur les causes) ;
 - Ne pas se focaliser sur les outils, les données quantitatives ;
 - Ne pas avoir recours à des questionnaires « prêts à l'emploi » : les adapter aux réalités de l'entreprise, les salariés doivent s'y reconnaître ;
 - Ne pas s'en tenir au diagnostic et aux bonnes intentions : formaliser les plans d'action, le suivi ;
- **Notre conseil : demander l'ouverture de négociations sur ces questions même si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 1000 salariés : l'employeur devra motiver son refus.**

Pour aller plus loin sur le sujet

Les accords sur le stress au travail, le harcèlement et la violence au travail sont consultables sur notre site internet www.aepact.com, rubrique Documentation, Accords interprofessionnels.

Les rapports et études auxquels nous faisons référence sont également consultables sur notre site www.aepact.com, rubrique Documentation, Rapports et Etudes.

Lectures : les ouvrages de la rentrée

Sorti cet été, le livre d'Yves Clot, Professeur de psychologie du travail et responsable de la chaire du même nom au CNAM, « le travail à cœur », La Découverte, reprend le fil des épisodes récents pour « instruire un dossier » pointant les maladies du travail : collectifs de travail menacés, perte de qualité du travail, déni du métier et du « bien faire » et leur corollaire, les nouvelles pathologies professionnelles.

« Au-delà de la souffrance au travail. Clés pour un autre management », Olivier Tirmache. Editions Odile Jacob.

Stress et souffrance au travail, Béatrice Brenneur, L'Harmattan : son auteure, Présidente de chambre la honoraire et fondatrice du Groupement européen des magistrats pour la médiation, traite de la justice prud'homale et de la médiation judiciaire sur ces sujets à travers des histoires vécues.

A suivre

Dans la cadre du projet de loi sur les retraites, la question de la pénibilité sera-t-elle enfin traitée ?