

Toute l'équipe d'AEPACT vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année et une très belle année 2011

Edito
p. 1

Actu

FT signe un accord « pour de nouveaux principes d'organisation du travail »
p. 1

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail

Des nouveaux outils législatifs concernant la pénibilité

La DARES publie des indicateurs pour les RPS
p. 2

Retours d'expérience

Que faire quand un « accord ne vit pas » ? Exemple des accords RPS
p. 3

Lu, vu pour vous

Lectures : étude Dares sur le travail des femmes ; Livre-enquête sur les conditions de travail dans les SSII
p.4

AEPACT

59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60

Édito

Humeur : les systèmes d'organisation sont délétères mais n'oublions pas que ce sont des hommes qui les font vivre...

Rappelons-nous des vives réactions lors de la parution du livre de C. Dejours (psychiatre et professeur, titulaire de la chaire santé et travail au CNAM) « Souffrance en France » dans lequel il fait un comparatif entre le système des entreprises et le système nazi : obéissance, zèle, délation, etc. Or, que constatons-nous aujourd'hui : le plan secret de FT visant à « supprimer » 22 000 salariés (dont une partie de fonctionnaires) sans plan social et appliqué par de nombreux directeurs, dont un qui vient d'écrire un ouvrage à ce sujet.... Fin 2008, 3 salariés ont été licenciés (ce que vient de valider le Conseil des Prud'hommes) pour avoir critiqué leur hiérarchie sur leur compte personnel Facebook depuis leur domicile après un acte de délation d'un de leurs « amis Facebook »... Plus récemment une entreprise (un membre de l'entreprise) sous traitante d'ERDF a convoqué à l'entretien préalable de licenciement des salariés par ...SMS ; alors qu'en 1993, les "licenciements express" de chez SKF avaient fait grand bruit, la « banalisation du mal » semble progresser. Extrait rapporté par le magazine Alternatives Economiques de l'époque : « Lundi 17 mai, 7 h 50 : le chef d'atelier de Madame « A » lui demande de la suivre dans un petit bureau. Elle y apprend qu'elle est licenciée, qu'elle ne doit pas rester dans l'usine et qu'un taxi l'attend pour la conduire à l'antenne de reclassement. Madame « A » travaille à l'usine SKF de St Cyr sur Loire (Indre et Loire) depuis vingt-trois ans. « J'ai l'impression qu'on est venu me prendre comme une poule dans un poulailler. C'est écoeurant », déclare-t-elle à La Nouvelle République, quotidien régional. Toute la journée, un par un, 35 salariés seront convoqués de la même façon et apprendront la même nouvelle.

Actu

France Télécom signe un accord « pour de nouveaux principes généraux d'organisation du travail » *

Le 27 septembre 2010, un « premier » accord est signé avec la CFDT, la CGC et la CFTC (d'autres sont à venir sur des thèmes plus précis). L'objectif de l'accord est « d'établir des principes d'organisation du travail de manière à prévenir, éviter ou réduire les risques psychosociaux ». Le texte place les hommes au travail au centre de l'organisation qui « repose sur la coopération entre les salariés et les collectifs de travail et ne doit pas aboutir à les mettre en concurrence entre eux ». Les 4 chapitres de l'accord concernent :

- Le contenu et le sens du travail ;
- Les marges de manœuvre, l'autonomie et le pouvoir d'agir ;
- Les objectifs, l'évaluation et le contrôle du travail ;
- La formation, la qualification et le parcours professionnel ;
- La relation hiérarchique ;
- Les accompagnements permettant l'évolution professionnelle.

Début 2011, France Télécom devrait mettre en place une structure de médiation nationale afin de prendre en charge les « cas de souffrance au travail les plus complexes » selon les propos du DRH du groupe FT.

*Cet accord est consultable sur le site d'Aépect, rubrique **documentation/accords**.

Du nouveau pour améliorer les conditions de travail : de nouveaux outils législatifs

Même si la pénibilité n'est pas traitée à la hauteur des enjeux, de nouveaux outils législatifs existent dans le cadre de la loi portant réforme des retraites (L. n°2010-1330, 9 nov. 2010 : JO, 10 nov. 2010).

La question de la pénibilité et de sa définition demeure mais de nouvelles dispositions sont notamment ajoutées à la partie IV du Code du Travail consacrée à la santé et à la sécurité au travail. Les décrets sont donc attendus avec impatience.

Fiche d'exposition à la pénibilité : de nouvelles obligations de l'employeur, au nom des principes généraux de prévention des risques professionnels ; l'employeur doit désormais prendre les mesures nécessaires pour assurer la prévention de la pénibilité au travail (C. trav. Art L. 4121 complété). Afin d'assurer la traçabilité de l'exposition aux risques professionnels, une fiche d'exposition à la pénibilité est prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Cette fiche dont le modèle sera fixé par décret, devra être transmise au médecin du travail, et complètera le dossier médical santé au travail de chaque employeur. Une copie de cette fiche sera remise au travailleur :

- A son départ de l'établissement ;
- En cas d'arrêt de travail (dont la durée sera fixée par décret) ;
- Ou de déclaration de maladie professionnelle.

Obligation de négocier sous peine de pénalité : les entreprises de plus de 50 salariés devront désormais négocier sur la prévention de la pénibilité lorsque leurs salariés sont soumis à certains risques professionnels (décret à paraître). En l'absence d'accord de prévention de la pénibilité, un plan d'action doit être élaboré au niveau de l'entreprise ou du groupe, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le CHSCT, une mission supplémentaire : l'article L. 4612-2 du Code du Travail est également complété par la loi qui étend la mission du CHSCT à l'analyse de l'exposition des salariés aux facteurs de la pénibilité.

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé délivre des « indicateurs de stress » (à télécharger sur notre site, rubrique Documentation/Etudes)

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux, mis en place au sein du ministère du Travail (DARES) suite aux recommandations du rapport Nasse/Légeron, rend publique une liste de situations génératrices de mal-être au travail, qui constitue des indicateurs de risques psychosociaux.

La Dares vient de publier un document qui liste les six dimensions du travail susceptibles de générer de la souffrance mentale. Ces six dimensions sont largement vérifiées lors de nos expertises et des questionnaires Karasek que nous utilisons.

1 - Les exigences du travail : un quart des actifs estiment qu'on leur demande une quantité de travail excessive. Ce « trop de travail » doit être effectué dans des délais de plus en plus raccourcis, selon la moitié des actifs. Certains salariés déplorent également l'éparpillement des tâches : s'interrompre pour passer à une autre activité, penser à trop de choses à la fois.

2 - Les exigences émotionnelles : le contact avec le public, mais surtout avec la souffrance des autres est porteur de risques psychosociaux. Enfin, s'il est une émotion porteuse de stress c'est bien la peur. Un actif sur trois connaît ce sentiment souvent ou occasionnellement.

3 - Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre : se sentir entravé dans son travail est aussi un facteur de mal-être. Cela va d'un manque de liberté dans l'exécution du travail à l'impossibilité d'organiser son temps de travail et ses pauses. Ne pas pouvoir user de ses compétences ou ne pas pouvoir les développer est aussi source de stress. La monotonie ou l'ennui excessif peuvent favoriser des troubles psychiques.

4 - Le manque de soutien social et de reconnaissance au travail : l'individualisation est l'un des facteurs qui explique la progression des risques psychosociaux. Le manque d'entraide et de soutien de la part des collègues et de la hiérarchie est montré du doigt. Le manque de reconnaissance au travail, le sentiment d'inutilité et, dans le pire des cas, le harcèlement moral contribuent aussi à générer du stress.

(suite de la page précédente)

5 - Les conflits de valeur : un tiers des salariés doivent, souvent ou de temps en temps, faire face à des conflits éthiques entre les exigences professionnelles et les valeurs personnelles ou professionnelles, générant un état de mal-être.

6 - L'insécurité de l'emploi et du travail : la peur de perdre son emploi est un facteur anxiogène ainsi que la précarisation croissante des emplois. Dans un contexte de report de l'âge de départ à la retraite à 62 ans, 37% des actifs avouaient en 2005 ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Retours d'expériences : que faire quand un « accord ne vit pas » ? Exemple des accords RPS (risques psychosociaux)

De nombreuses entreprises ont engagé des négociations et conclu des accords, qu'elles y soient contraintes (plus de 1000 salariés) ou non ; force est de constater que ces accords peinent à se mettre en œuvre ; pour les salariés et leurs représentants au CHSCT et au CE, aucune action concrète, aucun signe ne peuvent laisser présager que les situations de travail vont changer. Il faut souvent plusieurs mois pour mettre en place des groupes de travail et les commissions de suivi, analyser l'existant, etc. En attendant, les DUERP ne sont pas à jour, les réorganisations se font à marche forcée et les dérives managériales génèrent mal être et souffrance.

Ainsi, et paradoxalement, nous intervenons pour réaliser des expertises sur des risques graves d'atteinte à la santé, sur des phénomènes de souffrance au travail et de RPS alors même qu'un accord est en cours de négociation ou vient d'être signé !

CHSCT, CE vous êtes légitimes à demander des plans d'actions concrets, des analyses de l'existant et des diagnostics que peuvent réaliser les experts CHSCT en appui méthodologique avec un groupe de travail. Cette démarche permet de dégager un diagnostic qui met en avant les facteurs de risques et leur hiérarchisation et ce, afin de rapidement demander des engagements à l'employeur qui rappelons-le a une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail comme les IRP ont une obligation d'exercer leur mandat et d'agir pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés de l'entreprise qu'ils représentent.

Porter un projet, faire des propositions, être associé aux actions en matière de conditions de travail font partie des attributions du CHSCT ; aussi, ne faut-il pas attendre que l'employeur en prenne l'initiative surtout si le calendrier tourne et que des situations dégradées perdurent et sont remontées aux IRP (DP, CHSCT).

L'obligation de résultat est valable pour la mise en œuvre d'un accord portant sur la santé au travail mais surtout sur la visibilité des améliorations : pratiques managériales respectueuses et équitables, organisation du travail et répartition de la charge de travail, espaces de discussion et travail collaboratif, environnement physique de travail, marges de manœuvre, soutien de la hiérarchie, visibilité et communication sur les changements et les processus de l'entreprise, tenants et aboutissants du travail réalisé, formalisation des règles et principes, perspectives professionnelles et montée en compétences, développement des passerelles métiers pour anticiper le vieillissement et les formes d'usure professionnelle, propositions d'actions de formation, etc.

Autant de thématiques récurrentes qui, corrélées ou non, peuvent être génératrices de risques psychosociaux et de souffrance au travail ; ces différents aspects de la vie au travail nécessitent des actions à différents niveaux en termes de temporalité et de moyens alloués mais aussi de faisabilité. Les élus au CHSCT doivent s'en emparer et demander en séance plénière ordinaire ou extraordinaire les plans d'actions concrets de l'employeur et obtenir des informations écrites. Vous pouvez également proposer des actions, des priorités, un calendrier, un accompagnement. L'employeur doit toujours motiver sa réponse. Aussi, ces passages à l'action pour faire vivre rapidement les accords sont à la hauteur des enjeux face au profond malaise et souffrance des salariés. Et les décisions ne peuvent se prendre sans l'implication et la présence de la direction générale à ces réunions.

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.aepact.com

Lectures : étude DARES

(à télécharger sur notre site rubrique Documentation/Etudes)

« Les femmes occupent des emplois où le travail semble moins épanouissant », *Étude DARES déc. 2010.*

Le travail des emplois occupés par des femmes est moins formalisé...

La grande majorité des salariés (80%) reçoivent des ordres, des consignes ou doivent suivre des procédures et des modes d'emploi. Cette formalisation des tâches est plutôt moins fréquente pour les emplois occupés par les femmes (78%) que par les hommes (82%)... **mais elles ont moins de marges de manœuvre que les hommes** : la moindre formalisation du travail des femmes n'implique pas pour autant une plus grande autonomie. Lorsqu'elles déclarent recevoir des ordres ou suivre des consignes dans le cadre de leur travail, les femmes disent beaucoup plus souvent que les hommes « appliquer strictement les ordres ou les consignes » pour faire correctement leur travail. **Les femmes occupent des emplois moins qualifiés** : les femmes déclarent moins fréquemment que les hommes que « leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles ». Leur travail semble plus monotone, elles sont moins nombreuses à déclarer réaliser « des tâches très différentes les unes des autres » tous les jours. **Cadres ou non, les hommes encadrent plus que les femmes** : 35% des hommes contre 19% des femmes ont une responsabilité hiérarchique. Avoir le statut de cadre n'implique pas nécessairement exercer des fonctions d'encadrement. Parmi les cadres, 62% des hommes et 49% des femmes encadrent d'autres salariés. Autre différence marquante, quand elles encadrent, les femmes ont moins de salariés sous leurs ordres que les hommes. **Moins d'entraide et de travail collectif pour les femmes** : les femmes déclarent moins souvent que les hommes qu'« on leur a montré ou expliqué le fonctionnement de la machine ou le déroulement de la procédure ». De même, en cas de surcharge de travail ou face à un travail « délicat ou compliqué », elles déclarent moins souvent recevoir de l'aide, qu'elle provienne de leur hiérarchie, des collègues ou même de personnes extérieures. Enfin, elles participent moins souvent à des réunions. Elles travaillent autant que les hommes avec leurs collègues, mais signalent moins souvent travailler avec des personnes extérieures à l'entreprise.

Egalité professionnelle et salariale : la loi de 2006 « bafouée » par un amendement UMP intégré à la nouvelle loi sur les retraites :

Une disposition prévue par la loi portant réforme des retraites porte à 1% de la masse salariale le montant de la pénalité en cas de non conclusion d'accord ou de plans d'action sur l'égalité hommes-femmes d'ici le 1^{er} janvier 2012 ; cette disposition abroge un article de la loi sur l'égalité salariale de 2006 qui donnait 5 ans aux employeurs pour s'engager à réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes et prévoyait des sanctions après cette échéance, soit dès le 1^{er} janvier 2011 ; encore une décision qui vient dégrader les conditions d'emploi et de travail des femmes et qui pèsera sur le calcul de leur retraite.

Cette obligation est inscrite dans le Code du Travail avec la création de l'article L. 2242-5-1 et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Pour rappel, le plan d'action évoqué dans la loi est détaillé dans le Code du Travail dans les articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Ces deux articles ont été modifiés par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites.

Lectures : « Derrière l'écran de la révolution sociale » de Nicolas Séné, 2010, Res Publica Editions

Enquête d'un journaliste sur les conditions de travail des informaticiens des SSII, des cadres précarisés aux conditions de travail dégradées.