

## Édito

### Edito

Crise, récession, restructuration et conditions de travail : attention danger p.1

### Actu

Plan d'équilibre des finances publiques : les salariés ciblés p. 1

### Dossier restructurations

Ne pas négliger le rôle du CHSCT p. 2

### Retours d'expérience

PSE, PAE, PDV : ceux qui partent, ceux qui restent p. 3

### Lu, vu pour vous

Lectures, études, p. 4

### A suivre

Prime de partage des profits, télétravail p. 4

**AEPACT**  
Votre expert agréé  
Votre organisme de  
formation

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

www.aepact.com  
Tél. 01 44 01 66 60

### Crise, récession, restructuration et conditions de travail : attention danger

Avec deux trimestres de croissance négative fin 2011 et début 2012, la France est entrée en récession. C'est ce que prévoit l'INSEE (Institut national de la statistique) dans sa note de conjoncture du 16 décembre. Avec un PIB (Produit Intérieur Brut) en recul de 0,2 % au 4ème trimestre 2011 et de 0,1 % au 1er trimestre 2012. Une 2ème période de récession depuis 2008, date de la précédente crise financière. L'Hexagone a enchaîné quatre trimestres de recul du PIB entre 2008 et 2009 (- 0,7 % au 2ème trimestre 2008, puis - 0,3 %, - 1,5 % et de nouveau - 1,5 % au 1er trimestre 2009). La crise financière et économique mondiale explique largement ce recul. Cette crise se traduit par le 6ème recul du pouvoir d'achat depuis 2008. L'INSEE prévoit en effet un recul de 0,1 % du pouvoir d'achat lors du 1er semestre 2012.

Les derniers chiffres du chômage font ressortir une hausse de 0,9 en octobre, soit plus de 2,7 millions demandeurs d'emploi sans activité, ce qui représente le plus haut niveau depuis 2000.

Et revoilà les plans de toutes sortes : PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), PDV (plan de départs volontaires), PAE (plan d'adaptation de l'emploi) qui accompagnent les cessions d'activités, externalisations, regroupements pour réduire les coûts, principalement sur la masse salariale, et rester rentables... Annonce de plans chez Areva, Peugeot, Renault, dans les banques, inquiétude dans le BTP, les PME... Des formules « à la carte » pour les employeurs mais attention, car la justice vient de condamner Continental en appel fin novembre, estimant que le motif économique des licenciements du siège de Rambouillet (Yvelines) n'était "pas avéré", estimant que le transfert de production était une réorganisation pour améliorer les coûts et la rentabilité ... Ce qui pourrait faire jurisprudence.

IRP, soyez aussi vigilantes aux conséquences de ces plans sur les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur la santé des salariés, de ceux qui partent comme de ceux qui restent. C'est l'objet de notre dossier. VP

## Actu

### Plan d'équilibre des finances publiques : les salariés ciblés

**L'âge légal de départ à la retraite à 62 ans est anticipé d'un an** (générations nées à partir de 1955) suite à l'amendement PLFSS 2012. **Le montant maximal de l'indemnité journalière diminue** : après avoir tenté le calcul sur le salaire net ou la création d'un 4ème jour de carence, le projet de décret prévoit un calcul par référence à un multiple du SMIC (1,8) soit un montant maximal de 41,24 euros contre 48,43 en 2011.

**Projets de décret sur la réforme de la médecine du travail**, des modifications importantes qui concernent la visite de reprise et l'inaptitude : visite de reprise généralisée après 30 jours d'absence contre au moins 8 jours d'absence pour AT et 21 jours pour une maladie ou un accident non professionnel ; inaptitude constatée à l'issue d'une seule visite contre deux actuellement dans certains cas. La visite médicale d'embauche deviendrait facultative dans certains cas.

**Décret du 6 décembre 2011 instituant un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** ; ce contrat regroupe deux dispositifs existants : le contrat pour l'égalité professionnelle et celui pour la mixité des emplois.

**Revalorisation du SMIC** : +2,1 %, au 1er décembre 2011, soit 9,19 € de l'heure et 1393,82 bruts mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires.

## Dossier : Restructurations, PSE, PAE, PDV : ne pas négliger le rôle du CHSCT

### Question de procédure et obligation légale de l'employeur

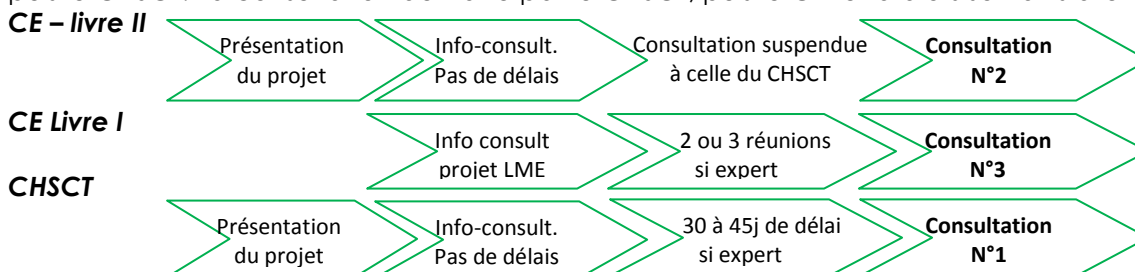
Le **CE** : tout projet de réorganisation avec (ou sans) suppressions d'emplois nécessite la convocation du CE, afin d'engager le processus d'information et de consultation : ce processus est souvent mené en deux temps. L'analyse du livre II porte sur la réorganisation, son motif économique et la présentation de la cible. L'analyse du livre I porte sur le volet social (plan social, mesures d'accompagnement pour les PSE qui ne disent pas leur nom comme les PAE ou PDV). Les élus procèdent à une demande d'information et à une série de questions remises à l'employeur qui doit y répondre par écrit. L'expert CE peut accompagner le CE sur le livre I dans des conditions précisées par le code du travail et intervenir dès le livre II (n'étant plus une mission légale, le CE doit en faire la demande expresse).

**Références code du travail : L. 2323-15 (obligation de consultation), L. 1233-28, L. 1233-3 (licenciement pour motif économique/LME), 1233-33 et s. (calendrier), 1233-32 et 1233-61 (PSE), 1233-34 (expert).**

Le **CHSCT** : parallèlement, tout projet de cette nature comporte des conséquences et des impacts sur l'organisation et les conditions de travail futures des salariés, ce qui nécessite de convoquer le CHSCT afin de lui présenter le projet, centré sur son périmètre d'intervention, et d'engager le processus d'information et de consultation du (des) CHSCT. Lorsque le projet s'accompagne de suppression de postes, le CHSCT doit également se préoccuper des risques psychosociaux et d'atteinte à la santé des salariés qui vivent une période d'inquiétude et d'incertitude souvent longue, puis de traumatisme lorsque le PSE se met en œuvre ; un accompagnement humain doit compléter le « traitement social des restructurations » qui relèvent d'une obligation légale (L. 4121-1 à 3). Or, la santé et la sécurité des salariés relèvent aussi d'une obligation légale. Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé pour l'accompagner dans ce processus d'information et de consultation portant sur l'ensemble de ces aspects.

**Références code du travail : L. 4612-8 (obligation de consultation), L. 4614-12 et 13 (expert), L. 4612-1 à 3 (rôle, missions).**

**La chronologie** : l'information en vue de la consultation démarre par le CE (Livre II et dans la foulée livre I) puis le CHSCT. La consultation démarre par le CHSCT, puis le CE rend alors son avis d'ensemble du projet.



Si le CHSCT vote l'expertise, l'expert dispose de 30 à 45 jours pour rendre son rapport au CHSCT qui doit en prendre connaissance pour motiver son avis : la réunion de consultation doit laisser le temps aux élus de s'approprier le rapport et de tenir une réunion préparatoire avec l'expert. Sachant que le CHSCT est souvent convoqué à la première réunion bien après le CE, le délai d'intervention de l'expert s'entend lorsque l'expertise démarre effectivement. Lors de la première réunion du CHSCT (notamment si aucun document spécifique ne lui est remis), il peut voter le recours à l'expertise et désigner l'expert. Il peut aussi prendre le temps de le choisir parmi la liste des experts agréés. Une fois le cabinet retenu, une lettre de mission est rédigée par l'expert à partir du cahier des charges formulé par le CHSCT. Lorsque la lettre de mission est validée, une réunion de démarrage tripartite (employeurs, élus, expert) est organisée à partir de laquelle le délai légal court.

**Les avis** : celui du **CHSCT** s'appuie sur le rapport de l'expert et peut intégrer des demandes d'évolution, des plans d'action, des engagements, etc. Son avis est ensuite transmis au CE. Le **CE** s'appuie sur le rapport de son expert et sur l'avis du CHSCT pour formuler son avis (pas d'avis du CE sans avis préalable du CHSCT). Pendant le délai de réalisation des expertises, l'information continue, notamment quand certains aspects du projet sont précisés par l'employeur au fur et à mesure. Ainsi, les experts font leur propres analyses, obtiennent des informations détaillées non remises aux IRP, mais aussi accompagnent les IRP pendant tout le processus (ils sont notamment présents aux réunions). Parfois, un accord de méthode est proposé pour encadrer le processus ; attention, il peut devenir une contrainte et réduire les marges de manœuvre des IRP.

**Notre conseil** : dès l'annonce d'un projet, définissez une stratégie commune, coordonnez l'action des IRP, organisez des réunions conjointes (avec les experts et conseils juridiques) et, surtout, communiquez aux salariés qui ne connaissent pas la complexité du processus voire le rôle exact des IRP.

## **Retours d'expériences : PSE, PAE, PDV, ceux qui partent, ceux qui restent**

### **Une gestion sociale des restructurations et le respect souvent « a minima » des obligations légales**

Au-delà de l'information sur la ou les raisons économiques, le nombre de licenciements, les catégories professionnelles, les critères, le calendrier, etc. L'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi visant à éviter les licenciements ou à en réduire le nombre. Ce plan doit intégrer des mesures notamment de reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ou d'accompagnement en termes de « formations, aide aux reclassements, mesures d'aide à la création d'entreprise, mobilité, etc. ».

Le législateur oblige l'employeur à se préoccuper de ceux qui partent (sans savoir a priori forcément ceux qui vont partir car il s'agit de suppressions d'emplois, de postes). Si la victime directe des restructurations et des réductions d'effectif est la personne licenciée, la perte d'un emploi puis le chômage ayant des répercussions démontrées sur la santé....Doit-on pour autant considérer que ceux qui restent sont des « chanceux » qui n'ont rien à dire et surtout pas le droit de se plaindre du fait qu'ils ont conservé leur emploi ? Quelles attentions porte-on sur eux, que deviennent-ils ? D'autant que les réorganisations ne se mettent pas en place partout à un instant T, d'autant que les plans de réduction de coûts ne s'accompagnent pas forcément d'une baisse d'activité et de la charge de travail...

### **Quelle prise en compte des hommes au travail ?**

Dans tout plan social, il y a une première réaction de l'ensemble des salariés « sous le choc » de l'annonce d'éventuels licenciements. Alors, chacun se mobilise pour faire face, en se surinvestissant au travail, en espérant y échapper....

Une période souvent longue s'ouvre, période d'inquiétude et d'incertitude mais aussi de rumeurs qui provoque des problèmes de santé psychique provoquée par le stress : anxiété, insomnie, dépression, symptômes somatiques. Une fois le plan finalisé et sa mise en œuvre terminée, les entreprises se recentrent sur leur stratégie et les nouvelles organisations à mettre en place, et ne tiennent pas compte du traumatisme des salariés toujours présents dans l'entreprise que certains chercheurs ont appelé « les survivants ». Il existe en effet des études, notamment le rapport « HIRÉS » qui a démontré les impacts des restructurations et des plans sociaux sur les salariés qui restent dans l'entreprise que l'on surnomme les « survivants ou les rescapés ».

Là où les « survivants » des licenciements et des « survivants » de situation extrême se ressemblent, c'est sur le plan du cheminement psychologique et des émotions vécues. En effet, ils traversent tous un choc émotionnel, un syndrome de stress post-traumatique (SSPT), et peuvent développer ensuite, à des degrés divers, des problèmes physiques et psychologiques.

Lors de nos interventions sur le terrain en tant qu'expert CHSCT, il n'est pas rare de rencontrer, des années après la mise en œuvre d'un plan, des salariés toujours traumatisés par cette période, n'arrivant pas à comprendre l'organisation dans laquelle ils travaillent, à faire le deuil de leur ancien collectif de travail. Car, trop souvent l'entreprise n'a pas mené de réflexion aboutie « post-restructuration » sur l'organisation du travail, les nouveaux emplois mais aussi ceux qui évoluent, les nouveaux processus, rattachements hiérarchiques, la répartition de la charge de travail (faire le même travail avec moins de ressources humaines), les interactions dans le travail, etc.

Il est important de rappeler que, pendant toute cette période, et hormis les IRP, aucune attention particulière n'est menée sur ceux qui restent alors que leurs collègues sont partis, ainsi que ceux dont le nombre d'emplois n'est pas impacté, alors que tous ont vécu un traumatisme important. Certains ressentent un sentiment de culpabilité « Pourquoi, cela est-il arrivé à d'autres et pas à moi ? », d'autres éprouvent une incertitude permanente « Serai-je le prochain à partir lors du prochain plan ». Les salariés éprouvent souvent une certaine méfiance quant à l'orientation stratégique de l'entreprise et, au-delà, de sa pérennité et le contrat de confiance est souvent rompu pour une restructuration.

**Les plans sociaux créent une souffrance encore trop souvent ignorée ; ainsi, les services de santé au travail sont rarement mobilisés lorsque l'employeur décide une restructuration**

### **Etudes, références bibliographiques :**

- Rapport HIRÉS, 2008 : « Health in restructuring » (la santé dans les restructurations), approches innovantes et recommandations de principe. Coordinateur du projet : Prof. Dr. Kieselbach.
- Dossier INRS, Travail & Sécurité : « Santé et restructurations », janvier 2011.

Lu,  
Vu  
Pour Vous

Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.

Aépect,  
votre expert  
CHSCT agréé

---

L'équipe de rédaction  
d'Aépect vous souhaite  
une très bonne année  
2012

Pour nous contacter :  
[www.aepact.com](http://www.aepact.com)

---

### **Lectures :**

#### **Les économistes atterrés : nouveau livre, nouveau site**

Les « Économistes Atterrés » est un collectif de chercheurs, universitaires et experts en économie, regroupés, avec d'autres citoyens non économistes, au sein d'une association créée le 22 février 2011 « dont l'action consiste à impulser la réflexion collective et l'expression publique des économistes qui ne se résignent pas à la domination de l'orthodoxie néo-libérale ». Parmi eux : Philippe Askenazy, Benjamin Coriat, Thomas Coutrot, Frédéric Lordon, Henri Sterdyniak. A lire « le Manifeste d'économistes atterrés : crise et dettes en Europe : 10 fausses évidences, 22 mesures en débat pour sortir de l'impasse ».

Pour toute info : [www.atterres.org](http://www.atterres.org).

### **Études**

#### **Seuls 11% des cadres ont bénéficié d'un entretien de mi-carrière, Etude Apec, décembre 2011**

Etude menée auprès de 2000 cadres à mi-carrière du secteur privé ; rappelons que l'entretien de 2ème partie de carrière est obligatoire pour les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de plus de 50 salariés.

#### **1 entreprise sur 5 a finalisé son plan d'action de prévention de la pénibilité**

selon Atequacy (cabinet d'accompagnement en maîtrise des coûts sociaux) et France Retraite (cabinet conseil sur la retraite) ; enquête menée entre octobre et novembre auprès de 107 entreprises. Si plus de 50% ont l'intention de privilégier le plan d'action jugé moins contraignant, rien n'est précisé sur la négociation avec les partenaires sociaux ni la consultation des IRP.

#### **Toujours plus de maladies professionnelles**

Selon les dernières statistiques de la Caisse nationale d'assurance maladie, le nombre de maladies reconnues a plus que doublé en 10 ans : de 20 695 en 2000 à 50 688 en 2010 dont 85% concernent les TMS ; les cancers d'origine professionnelle sont également en hausse.

#### **Age et emploi**

A l'occasion de l'année européenne du vieillissement actif en 2012, le Groupe Adecco publie un livre blanc intitulé "Il est temps de valoriser la diversité des âges", ouvrage qui traite de la gestion des âges tant dans les politiques européennes que dans les organisations publiques ou privées.

#### **A voir et à écouter**

Le site de France culture présente 3 pièces de théâtre, jouées actuellement en région Centre et à Paris. Chacune à leur façon brosse un tableau sans concessions de l'univers professionnel : « J'ai trop trimé » fruit de témoignages de femmes collectées par une sociologue ; « L'Augmentation » de George Perec et « Débrayage » de Rémi De Vos.

#### **A suivre**

**Prime de partage des profits et NAO** : promesses, négociations difficiles et déception. Achevées le 31 octobre 2011, la réalité s'avère bien en deçà du plafond d'exonérations de charges à 1200 euros prévu par le gouvernement. La moyenne de cette prime varie entre 300 et 350 euros par salarié. Par ailleurs, des prévisions à la baisse concernent les augmentations collectives de salaires ; aussi, la NAO sur les salaires risque d'achopper dans de nombreuses entreprises.

**Le télétravail bientôt dans le code du travail** : après la proposition de loi débattue à l'Assemblée nationale en octobre 2011, le secrétaire d'Etat chargé des PME a annoncé en novembre un plan d'action pour le développement du télétravail, dont la simplification du cadre juridique.