

## Édito

### Edito

Tension sociale avant trêve estivale : un avant goût de rentrée sociale agitée ?  
p.1

### Actu

AEPACT propose une formation RPS spéciale Fonction publique  
AEPACT s'associe à son partenaire Expert CE pour la nouvelle expertise légale concernant les orientations stratégiques.  
p. 1

### Dossier :

Prévention de la pénibilité : les projets de décrets sur les seuils d'exposition.  
p. 2

### Retour d'expérience

AEPACT donne la parole aux représentants du personnel  
p.3

### Lu, vu pour vous

p. 4

### A suivre

p.4

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

AEPACT  
59, rue Meslay  
75 003 Paris

[www.aepact.com](http://www.aepact.com)  
Tél. 01 44 01 66 60

## Tension sociale avant trêve estivale : un avant goût de rentrée sociale agitée ?

PSE toujours aussi nombreux avec passage en force "grâce" à la LSE, hausse du chômage, agrément de la convention d'assurance chômage et colère des intermittents, tentation d'étendre davantage le travail le dimanche et constitution d'une intersyndicale du commerce parisien, une réforme ferroviaire qui génère de profonds désaccords syndicaux, des services publics en cure d'amaigrissement, des manifestations -avocats, taxis- grève des aiguilleurs du ciel, des salariés de la SNCF... journées de mobilisation interprofessionnelles. Même le MEDEF avec huit organisations patronales poussent "un cri d'alarme" et appellent à la mise en œuvre rapide des aides promises aux entreprises dans le cadre du pacte de responsabilité !

Le mécontentement est général avec, d'un côté ceux qui sont exclus de l'emploi de façon violente notamment lorsque des salariés sont licenciés dans des entreprises à forte rentabilité et, de l'autre, ceux qui travaillent dans des conditions de plus en plus dégradées sans le moindre signe de reconnaissance avec des salaires qui n'augmentent pas et des perspectives incertaines. Ce n'est pas un hasard si le dernier livre de l'économiste Thomas Piketty, "le capital au XXI<sup>e</sup> siècle", est un best seller ; en étudiant l'évolution historique de la répartition des revenus et des patrimoines depuis le 18<sup>e</sup> siècle, il démontre le creusement des inégalités en lien avec l'augmentation des richesses et la concentration du patrimoine ainsi que les évolutions du capitalisme. Les questions de justice sociale et de modèle social sont au cœur des revendications adressées à l'Etat et au politique. Les réponses se font attendre. VP.

## Actu

### AEPACT propose une formation RPS spéciale Fonction publique :

Dans le cadre de l'accord relatif à la prévention des RPS signé en octobre 2013, il est prévu que les membres du CHSCT bénéficient de deux journées de formation dédiées à la prévention des RPS en 2014 ou 2015. Représentants du personnel des fonctions publiques, choisissez votre organisme de formation ! Consultez notre site internet, rubrique formation.

### AEPACT s'associe à son partenaire expert CE Ekiteo dans le cadre du recours à l'expertise CE relatif à la consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques :

pour dépasser la seule analyse des projections financières et des business plans car, pour AEPACT et Ekiteo, la stratégie doit s'entendre en termes de santé de l'entreprise qui doit intégrer la santé de ses ressources, de ses compétences, et enfin décliner de façon opérationnelle la RSE.

**Déf. de la RSE par la Commission européenne, 2011 :** c'est « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». Pour assumer cette responsabilité, il faut respecter législation et conventions collectives. Pour s'en acquitter, il faut avoir engagé en collaboration avec les parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans les activités commerciales et la stratégie de base.

**Déf. par la norme ISO 26000, 2010 :** Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société, prend en compte les attentes des parties prenantes, ... est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. Pour identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, l'organisation doit traiter la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, etc.).

## Dossier : prévention de la pénibilité suite les seuils d'exposition fixés par décret en juillet

**Un projet de décret fixe les seuils d'exposition pour chacun des dix facteurs de pénibilité. Leur appréciation sera annuelle et associera l'intensité physique de l'exposition à une durée d'exposition. Concernant le compte personnel de prévention de la pénibilité, la mesure sera bien déployée dès le 1er janvier 2015, mais les entreprises n'acquitteront leurs cotisations pénibilité qu'à partir de 2016 puis 2017.**

Six décrets devraient paraître courant juillet pour déterminer les modalités de fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les projets de décrets sont analysés ci-dessous :

### Seuils et durées d'exposition annuels

Pour chacun des dix facteurs de pénibilité, le projet de décret associe l'intensité physique de l'exposition et une durée d'exposition. On considérera donc qu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques, dès lors qu'ils dépassent ces seuils. *Par exemple, un salarié travaillant la nuit sera exposé à la pénibilité dès lors qu'il travaille pendant au moins une heure entre minuit et cinq heures du matin, et pendant au moins 120 jours par an.*

Le projet de décret rappelle par ailleurs que ces différents seuils (voir le détail des seuils sur notre site internet) s'apprécient après application des mesures de protections individuelles ou collectives.

L'employeur devra établir une fiche de prévention de la pénibilité pour tout salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques au terme de chaque année civile, et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Cette fiche recensera les facteurs de risques auxquels le salarié a été exposé. Le décret prévoit une entrée en vigueur au 1er janvier 2015, la première fiche devant être établie par les entreprises au plus tard le 31 janvier 2016.

### Utilisation du compte pénibilité

Les salariés pourront acquérir chaque année :

- **4 points** s'ils sont exposés à un facteur de risque professionnel ;
- **8 points** s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le nombre total de points maximal sur le compte est fixé à **100 points** pour toute la carrière du salarié. Les **20 premiers points** seront utilisés pour financer une action de formation. **Un point** permettant de financer de financer **25 heures** de formation. Toutefois, les salariés ayant 55 ans ou plus le 1er janvier 2015 n'auront pas d'obligation de suivre une formation et leurs points seront doublés. Pour les générations âgées de 52 à 54 ans, au 1er janvier 2015, la réserve de points pour la formation sera appliquée mais divisée par deux, soit **10 points** seulement. Pour un passage à temps partiel, **10 points** permettront d'ouvrir droit à un complément de rémunération dont le montant correspondra à la compensation pendant **3 mois** d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps. Pour la retraite, **10 points** ouvriront droit à **un trimestre** de majoration de durée d'assurance.

### Une modification pour les accords ou plans d'actions de prévention de la pénibilité : 25 % de salariés exposés à compter de 2018 (contre 50% actuellement)

Les dispositions concernant les accords ou plans d'action pénibilité prévues par le code de la sécurité sociale (articles D. 138-26 à 28) et intégrées dans le code du travail (articles D. 4163-1 à 3) sont modifiées :

- L'accord ou le plan d'action devra préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte personnel de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits. Deux des thèmes suivants devront également y figurer : la réduction des polyexpositions, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ou les mesures mises en oeuvre par les entreprises pour réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.
  - o Les accords d'entreprise, les plans d'action et les accords de branche étendus existant au 1er janvier 2015 continueront de produire leurs effets jusqu'à leurs termes.
- Le seuil des salariés exposés à la pénibilité qui impose la négociation d'un accord sur le sujet dans les entreprises de 50 salariés et plus passe de 50 à 25 % à compter du 1er janvier 2018.

### La pénibilité dans le document unique

A compter du 1er janvier 2015, l'employeur devra consigner en annexe du document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- La proportion des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils.

**Amer constat en ce qui concerne la réparation des salariés exposés au regard des timides mesures de compensation. De plus, aucune cotisation pour la pénibilité ne sera due avant 2016.**

## Retours d'expérience : AEPACT donne la parole aux représentants du personnel

**Rappel du projet « Analyse des pratiques professionnelles des représentants du personnel par les récits de vie au travail »**

### **Pourquoi nous avons décidé d'initier cette démarche ?**

Les représentants du personnel (au CHSCT mais aussi au CE) acquièrent une expérience professionnelle, développent des compétences, sont confrontés à des exigences et des contraintes de plus en plus fortes dans l'exercice de leur mandat, qui ne sont pas adressées. Le travail "réel" des représentants du personnel reste méconnu, peu reconnu et peu partagé car il n'est pas considéré comme un métier.

AEPACT a décidé de donner la parole aux représentants du personnel au travers du dispositif des récits de vie, dispositif utilisé pour aider les « travailleurs du social » au sens large. Il s'agit ainsi d'aider ces « professionnels » à développer leur propre processus d'apprentissage et leur capacité de réflexion sur leur propre travail pour leur action future.



### **La finalité du dispositif :**

Il s'agit d'une part de comprendre en quoi chacun en tant que sujet se situe à l'articulation de plusieurs dimensions pour mettre en relation et comprendre les choix, les engagements, les valeurs ainsi que les mécanismes psychologiques à l'œuvre qui orientent l'action. Et de donner du sens à l'action collective via l'engagement du sujet (processus de subjectivation) en explorant comment cette action est pensée et réalisée.

Des synthèses seront publiées dans des numéros hors série de lettre AEPACT sous forme de portraits d'élus dans leur situation de travail. A terme il est prévu de publier un ouvrage composé de plusieurs récits.

A partir de ce travail, nous envisageons de constituer des groupes de pairs d'analyse des pratiques professionnelles, dispositif à orientation clinique institué qui concerne les professionnels qui exercent des métiers à dimension relationnelle importante et qui nécessite l'implication des sujets dans l'analyse, et la co-construction du sens de leurs pratiques professionnelles qui passe par une élaboration en situation interindividuelle, en groupe restreint nécessitant la présence d'un animateur.

### **Le dispositif :**

Il s'agit d'élaborer avec un « tiers intervenant » un travail réflexif sur le travail, se mettre à distance pour comprendre ce qui pousse à agir ; poser l'expérience vécue, perçue et ressentie en racontant et en la formalisant (l'écrit). Il s'agit d'une démarche réciproque entre le narrateur qui s'adresse à l'intervenant et l'intervenant qui questionne. Cette démarche de confrontation de l'action peut être réalisée seul ou en binôme d'élus.

Le dispositif comprend 4 séances en face à face d'une durée d'environ 2h qui seront enregistrées :

- séance 1 : centrée sur le parcours de vie personnelle et professionnelle qui conduit à prendre un mandat pour explorer les trajectoires socio professionnelles ;
- séance 2 : centrée sur la découverte du mandat et de l'action ;
- séance 3 : se focalisera sur une expérience particulière à raconter sous forme de retour d'expérience ;
- Séance 4 : repérer les moyens pour (re )dégager du pouvoir d'agir et de transformation dans une perspective temporelle ; se projeter dans l'avenir ;
- Réalisation du portrait puis du récit de vie remis aux élus avant publication.

**Si vous êtes intéressés :**

**Venez nous rencontrer au salon Eluceo (Stade de France, Paris) qui se tiendra les 1er et 2 octobre 2014, ou contactez-nous : [valerie.perot@aepact.com](mailto:valerie.perot@aepact.com)**

**Lu,  
Vu  
Pour Vous**

**Aépect  
améliore vos  
conditions de  
travail.**

**Aépect,  
-Expert CHSCT,  
-Organisme de  
formation,  
agréé pour  
former les  
membres du  
CHSCT,  
-Habilité IPRP.**

Pour nous contacter :

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

[contact@aepact.com](mailto:contact@aepact.com)  
[formation@aepact.com](mailto:formation@aepact.com)

### **Lectures :**

« **Grand patron, fils d'ouvrier** », de Jules Naudet, collection « Raconter la vie ».  
**Relire Michel Foucault, 30 ans après** : le 25 juin 1984, disparaissait Michel Foucault. Philosophe critique, historien de la folie, penseur du sujet, une pensée en héritage à mobiliser. Parmi son œuvre, on peut citer : « Histoire de la folie à l'âge classique », « Les Mots et les choses », « L'Archéologie du savoir », « Surveiller et punir », « Histoire de la sexualité », Une œuvre au croisement de la philosophie, de l'histoire et de la sociologie.

### **Etudes, rapports :**

« **Les risques psychosociaux au travail ; un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010** », DARES Analyses, avril 2014

Les risques psychosociaux au travail sont divers et peuvent affecter la santé physique et mentale des salariés, notamment en cas d'expositions multiples. Afin d'étudier cette question, l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), réalisée en 2010, permet de dresser une typologie des salariés selon les facteurs de risques auxquels ils sont ou non exposés.

**Résultats de l'enquête SUMER 2010, DARES Analyses, mai 2014** : des conditions de travail variables d'un métier à l'autre avec des contraintes physiques élevées pour les ouvriers et techniciens de l'industrie mais aussi les caissiers et les aides-soignants et une forte demande psychologique pour les cadres dotés d'une forte autonomie.

**Harcèlement sexuel** : selon un sondage IFOP publié en mars 2014, 20 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail au cours de leur carrière. La peur de perdre leur emploi les incite à se taire. Une infime minorité ose saisir la justice pour faire condamner les harceleurs.

### **A voir et à écouter :**

"**Deux jours, une nuit**", des frères Dardenne sorti le 21 mai raconte l'expérience douloureuse de l'exclusion du monde du travail et du collectif de travail au travers l'expérience d'une jeune femme « sacrifiée » sur l'autel des réductions d'effectifs.

« **Conversation animée avec Noam Chomsky** », documentaire de Michel Gondry qui s'entretient avec le philosophe, linguiste et intellectuel engagé.

**A « podcaster » avant disparition** : France Inter a décidé de mettre fin à l'émission de Daniel Marmet « Là-bas si j'y suis », dont le concept reposait sur des messages laissés par des auditeurs en réaction à l'actualité.

### **A suivre**

**Coupe du monde de foot et conditions de travail** : au Brésil, 5 ouvriers sont morts en moins d'un mois à Sao Paulo et Manaus sur les chantiers de la coupe du monde. Sur le seul chantier de Manaus, pas moins de 150 accidents du travail ont été dénombrés par un syndicat à cause des retards et du nombre d'heures travaillées par jour sous la pression. Au Qatar, on décompte déjà plus de 40 morts ; partout où il y a une Coupe du Monde, des stades sont construits par des salariés précaires. D'autant que sur les 20 stades les plus chers au monde, 10 sont brésiliens financés par l'argent public alors que le Brésil manque de moyens pour l'école ou les hôpitaux, ce qui a conduit aux mouvements de grève dans le pays avant l'ouverture du Mondial.

**Temps partiel de 24h par semaine minimum** : à partir du 1er juillet mais des dérogations seront toujours possibles. Qu'en est-il dans votre entreprise ?

**Obligation de l'employeur en matière de formation** : l'employeur doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller aux conditions de leur maintien dans l'emploi. Le non-respect de cette obligation engage sa responsabilité, même si les salariés n'ont demandé aucune formation. La Cour de cassation (arrêt du 18 juin) vient de rappeler une nouvelle fois que l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur. Il doit à ce titre leur proposer des formations tout au long de leur carrière professionnelle.