



L'actualité des conditions de travail



Ce document intitulé « L'actualité des conditions de travail » a pour objet de faire régulièrement le point sur les évolutions en cours tant au niveau ministériel, fonction publique, qu'interprofessionnel pour informer les équipes militantes et leur fournir des éléments de référence et d'appui pour intervenir dans le champ des conditions de travail.

Ce document daté de septembre 2013 fait le point sur les travaux menés par le CHSCT ministériel depuis la mise en place des CHSCT en 2012 (se reporter aux comptes rendus précédents), les discussions en cours au niveau de la fonction publique, les discussions interprofessionnelles.

Il revient à chaque syndicat de Solidaires Finances de compléter ce document avec l'actualité conditions de travail de sa propre direction.

Au niveau du ministère de l'économie et des finances

Les travaux du CHSCT ministériel de ces 12 derniers mois ont essentiellement été consacrés :

- à décliner au niveau du ministère les modifications contenues dans le décret du 28 juin 2011 modifiant le décret 82-453 du 28 mai 1982.
- et à élaborer des outils méthodologiques pour faciliter le travail des CHSCT.

Les missions des acteurs préventeurs ont toutes été redéfinies

Chaque acteur ministériel a vu sa doctrine d'emploi redéfinie ou s'est vu doté d'une lettre de mission :

- nouvelle doctrine d'emploi pour les secrétaires animateurs, les inspecteurs santé et sécurité au travail et les assistants régionaux à la médecine de prévention ;
- lettre de mission pour les inspecteurs santé et sécurité au travail, les médecins de prévention, les médecins de prévention coordonnateurs régionaux et nationaux, les ergonomes, les assistants de prévention.

Tous ces documents (doctrine d'emploi et lettres de mission) ont été validés par le CHCTM. La seule réserve apportée l'a été par Solidaires Finances qui n'accepte pas que la coordination des ISST ne soit plus assurée par un directeur ou une directrice du travail. Pour notre fédération c'était une garantie supplémentaire pour renforcer l'indépendance des ISST vis-à-vis des directions et du ministère et un moyen de rapprocher les missions des ISST de celles de l'inspection du travail en termes de contrôle des règles d'hygiène et de sécurité par les employeurs. C'est ce qui explique que Solidaires Finances s'est abstenu sur la doctrine d'emploi des ISST.

En cas de difficultés les militants pourront se référer et s'appuyer sur ces différents documents accessibles depuis le site ministériel Alizé.

A la demande de Solidaires Finances **les secrétaires administratifs-ves des CHSCT spéciaux** (DGDDI, DGFIP, INSEE) recevront également une lettre de mission à la rentrée.

Lors de sa présentation en CHSCT les militants devront s'assurer que la lettre de mission précise bien le temps mis à disposition de la personne concernée et si ce temps est suffisant ou non.

A propos **des assistants de prévention** il faut noter que la direction générale des douanes a structuré son réseau en désignant **des conseillers de prévention**¹ au niveau de chaque interrégion et des assistants de prévention dans chaque région.

Nous avons demandé que la DGFIP nomme également des conseillers de prévention dans les DISI, les Dircofi et Paris. En l'état actuel la DG a consenti à nommer un conseiller de prévention seulement sur Paris (6000 agents).

¹ Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination des assistants de prévention lorsque l'importance des effectifs, des risques ou encore lorsque l'organisation territoriale le justifie.

Les missions des acteurs préventeurs ont toutes été redéfinies

La circulaire du 8 novembre 2012 : comment réagir en cas d'évènements graves ?

Comme les années précédentes, les constatations relatives à la prévention des risques liés à la sécurité restent les plus nombreuses (55%) mais elles sont en augmentation, viennent ensuite les observations liées au manque d'hygiène des lieux de travail (près de 20%), celles relatives aux conditions de travail représentent près de 18% du total des observations en 2011.

Cette note est très importante car elle définit le dispositif d'intervention et de suivi des agents victimes d'un attentat, d'une agression ou de tout autre événement grave survenu dans le cadre de leur travail comme un suicide ou une tentative de suicide.

Le dispositif déjà existant a été actualisé et complété d'un volet «actions différées» avec la mise en place d'un suivi régulier et d'un accompagnement des agents par le médecin de prévention, l'assistant de service social et la possibilité du CHSCT de mener une enquête suite à un événement grave.

En cas de défaillance ou de dysfonctionnement, il faudra savoir rappeler aux directions les termes de cette circulaire et la nécessité de mettre à la disposition des agents les fiches de signalement des agressions, et de l'analyse indispensable que doit en faire le CHSCT.

On le sait aujourd'hui, les tensions dans les services d'accueil, de contrôle ou autres sont fortes, elles peuvent dégénérer en conflits ouverts, agressions physiques ou verbales avec les usagers, entre collègues...

Il est donc important d'avoir un outil de recueil des agressions, de les analyser ensuite pour déboucher enfin sur des mesures de prévention de nature à supprimer ou réduire le risque d'agression.

Les fiches de signalement doivent être inscrites à l'ordre du jour de chaque CHSCT comme les accidents, les registres santé et sécurité au travail. Certaines d'entre elles pourront déboucher sur une enquête du CHSCT, l'agression pouvant entraîner une déclaration d'accident de service.

Dans certains départements, les directions ont décidé de rendre anonymes les fiches de signalement alors que cela n'est pas prévu. Les militants doivent intervenir pour disposer de tous les éléments d'information.

Un guide méthodologique sur la conduite d'enquête à la suite d'un acte suicidaire

Ce guide a été élaboré à partir d'enquêtes menées par plusieurs CHSCT suite à un suicide et du guide de l'INRS, il a été validé par le CHSCTM le 4 avril 2013.

Ce guide rappelle les actions que le CHSCT doit mettre en œuvre après un tel événement, définit les principes devant guider l'enquête du CHSCT, ainsi que les étapes successives que doit suivre l'enquête.

Le document sera très utile aux CHSCT qui décideront de conduire des enquêtes, il pourra également servir de trame à des enquêtes du CHSCT sur les conditions de travail, au delà des actes suicidaires.

Rappel important : c'est le CHSCT et lui seul par une délibération qui décide de mener une enquête et comment il la conduit, les textes fonction publique et ministériels précisant seulement lorsqu'une enquête est obligatoire.

Le guide méthodologique a été diffusé auprès des présidents de CHSCT fin juin, début juillet, il est accessible depuis le site ministériel Alizé.

Autre document à consulter : la fiche n° 8 de Solidaires datée de novembre 2012 « que faire en cas de suicide ou tentative de suicide »

Un guide méthodologique pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels

Ce document va remplacer le guide pratique élaboré en 2007 sur le document unique d'évaluation des risques professionnels. Des modifications ont été introduites pour tenir compte à la fois du retour d'expériences de mise en œuvre du DUERP au sein du ministère, des évolutions de la réglementation et d'une nouvelle application informatique.

Les principales modifications

- La liste des risques professionnels a été revue, leur nombre est ramené à 11 avec toutefois des sous rubriques pour mieux identifier certains risques : ainsi le risque lié à l'environnement est décliné en 3 fiches (ambiance sonore, ambiance lumineuse et ambiance thermique), les risques organisationnels et les risques psychosociaux ont été regroupés, le risque d'agression, le travail de nuit ont été ajoutés...

- de nouveaux référentiels de risques ont été élaborés : ces fiches précisent les enjeux, décrivent les situations d'exposition, l'analyse de la situation d'exposition et donnent des exemples de mesures de préventionelles intègrent également les expositions à la pénibilité définies par les textes, la prévention de la pénibilité étant devenue une des missions des CHSCT.

- La notion de danger- difficile à appréhender- est supprimée, on ne parle plus que du risque et du facteur d'exposition (ou facteur de risque), la cotation des risques s'effectue à partir de 4 critères au lieu de 2. . . .

- la principale novation est le fait que les remontées provenant des réunions avec les agents et l'analyse qu'en fera le GT serviront de base à l'élaboration du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail (article 61 du décret). Ce qui veut dire très clairement qu'il faudra intégrer dans le programme annuel d'autres éléments/événements tirés des rapports des médecins, des inspecteurs santé et sécurité au travail, des accidents, des enquêtes du CHSCT

- Un nouveau calendrier commun à l'ensemble des directions a été arrêté, il s'impose désormais à toutes les directions : la mise à jour du DU devant se faire à l'automne pour laisser ensuite le temps (novembre et décembre) au groupe de travail d'analyser les remontées des différents services pour une présentation du DU et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail pour avis au CHSCT au cours du 1er trimestre de l'année suivante.

La formation des assistants de prévention à la nouvelle démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels en lien avec le nouvel outil informatique a été assurée entre le 13 juin et le 18 septembre. Les cadres de proximité seront sensibilisés à leur tour par les assistants de prévention sur une durée minimale d'une demi-journée, durée largement insuffisante à nos yeux. Une sensibilisation sur une journée nous paraîtrait plus adaptée pour à la fois tenir compte des modifications apportées au dispositif précédent et rappeler l'importance que revêt le DU en termes d'analyse des risques et des mesures de prévention à mettre en œuvre.

Solidaires Finances adressera aux équipes militantes une note spécifique sur les nouvelles modalités de la campagne de mise à jour du Document Unique 2013/2014.

L'informatisation de l'activité médicale

C'est un nouveau chantier en cours de réflexion. Ce dossier comporte 2 aspects : l'informatisation de l'activité des médecins de prévention et l'informatisation du dossier médical en santé au travail.

Faire remonter les dysfonctionnements des CHSCT

18 mois après la mise en place des CHSCT de nombreuses remontées (interpellation du secrétariat général, constats faits lors des formations de Solidaires finances) font état de dysfonctionnements importants des CHSCT plus particulièrement dans 2 domaines:

- le non respect du fonctionnement de l'instance (le délai de 15 jours pour communiquer les documents, les suites données aux avis ou délibérations, la non communication de documents comme les accidents ...) - et le refus manifeste des directions de vouloir aborder en CHSCT des réformes ou réorganisations de services ayant un impact sur les conditions de travail en arguant qu'il ne s'agit pas de projet important, qu'il s'agit d'une réforme nationale ...Tous les arguments sont utilisés pour empêcher le CHSCT d'exercer ses compétences et son droit de regard sur l'organisation du travail.

Le groupe de travail du 13 novembre y consacrera une partie de ses travaux, et le respect de règles de fonctionnement des CHSCT sera rappelé dans la note d'orientation 2014.

Il est important que les équipes formalisent par écrit en les listant de façon précise tous les manquements des directions sur les règles de fonctionnement, en faisant une déclaration ou une délibération du CHSCT exigeant des administrations un respect scrupuleux des textes. Ce n'est qu'en agissant ainsi que nous les contraindrons à changer d'attitude. En cas de blocage ne pas hésiter à interpellier la présidente du CHSCT ministériel.

Ne pas oublier de nous transmettre toutes ces informations

La formation des représentants au CHSCT

- par l'administration

Comme les textes l'y obligent l'administration a élaboré un module de formation d'une durée de 5 jours à destination des représentants au CHSCT. Le premier module de 3 jours a été (ou est en cours) dispensé. Le 2ème module de 2 jours sera déployé en 2014.

- par Solidaires

1- La formation des représentants de Solidaires Finances dans les CHSCT (départementaux et spéciaux) a été assurée par des équipes de Solidaires interpro au plan local sur une durée de 3 jours en 2012/2013.

- Une formation complémentaire « retour sur les pratiques des militants de Solidaires finances » en CHSCT de 2 jours en région est en cours.

2- Autre formation proposée et organisée par les Solidaires locaux: «la prise en charge syndicale des risques psychosociaux».

D'une durée de 2 jours, elle s'adresse aux militants impliqués dans les instances des syndicats, dans l'animation de la vie syndicale (mais pas seulement ceux ou celles qui siègent dans les CHSCT) et son but est de bien comprendre les enjeux autour des organisations du travail et de définir des stratégies syndicales.

Calendrier des prochaines réunions ministérielles

15 octobre CHSCT M

- Rapports et Bilan annuel SSCT
- Premiers échanges sur la Note d'orientations 2014

13 novembre GT

- Prévention des RPS
- Bilan des actions conduites par les CHSCT
- Étude de l'Hérault
- Point sur l'accord cadre fonction publique
- Projet de note d'orientations 2014
- Les dysfonctionnements des CHSCT

17 décembre CHSCT M

- Note d'Orientations 2014
- Crédits

GT janvier 2014

- Formation en santé au travail – État des lieux et perspectives (filière)

N'hésitez pas à contacter l'équipe fédérale du CHSCT ministériel

Léna Lainé –Solidaires Finances publiques 01 44 64 64 32
Michèle Rault –Solidaires Finances publiques 06 52 08 73 42
Christophe Bedeaux Solidaires-Douanes 03 81 68 01 67
Jean Capdepuy - Solidaires Finances publiques 06 30 53 39 99

Au niveau de la fonction publique

Le 12 novembre 2012 la ministre de la fonction publique a engagé un nouveau cycle de concertation sur l'amélioration des conditions de vie au travail des agents des 3 versants de la FP. Trois dossiers étaient mis en avant : la prévention des risques psychosociaux, les moyens des représentants en CHSCT et ceux à donner aux services de médecine de prévention.

De multiples réunions ont jalonné le premier semestre de l'année 2013 pour se mettre d'accord sur le contenu d'un projet d'accord cadre. Il faut bien reconnaître que le document auquel nous sommes parvenus aujourd'hui est la résultante de la pression commune des syndicats pour parvenir à un plan de prévention des RPS qui parle un peu plus d'organisation du travail ainsi que des méthodes de management et de droits pour les représentants en CHSCT qui se rapprochent de ceux du secteur privé.

Les grandes lignes du projet d'accord sur la prévention des risques psychosociaux

- Concernant la mise en œuvre par chaque employeur d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, s'il manque encore de contenu, nous avons réussi toutefois à inscrire dans le texte, le rôle essentiel des CHSCT, la nécessité de reconnaître aux agents un droit d'expression sur leurs conditions de travail mais qui ne sera défini que dans une 2ème phase de discussions (d'ores et déjà est actée une nouvelle concertation sur l'amélioration de la qualité de vie au travail s'appuyant sur l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 cf..plus haut) et d'engager une réflexion sur le rôle et la conception de l'encadrement. Mais ce qui manque clairement dans le texte c'est la volonté d'agir véritablement sur les causes des risques psychosociaux pour supprimer les risques ou à tout le moins les réduire en transformant des organisations du travail devenues pathogènes du fait d'une succession de réorganisations, de restructurations des services, des suppressions d'effectifs, des politiques d'objectifs ...etc, et tout cela au nom de la réduction des coûts.

Le projet d'accord comprend deux annexes l'une sur le renforcement des droits des membres des CHSCT, l'autre sur les moyens de la médecine de prévention.

- **sur les droits des membres des CHSCT** il faut signaler (au-delà du temps pour préparer, participer aux réunions et en rendre compte) la création d'un temps spécifique pour les représentants titulaires et suppléants en CHSCT (de proximité ou ministériel), augmenté pour les secrétaires des CHSCT. Ce temps sera fonction des effectifs couverts par le CHSCT.

A signaler également sur les 5 jours de formation des membres des CHSCT dont le contenu est laissé aux mains des ministères, un droit à la formation d'une durée de 2 jours (sur les 5 jours) organisé par un institut de formation syndicale et financé par l'employeur. Rappelons que dans le secteur privé la formation des membres des CHSCT est financée par l'employeur et ce sont les représentants qui décident de l'organisme assurant cette formation.

Mais pour bénéficier de ces droits nouveaux il faudra attendre le renouvellement en 2015 des représentants des personnels.

- **sur les moyens à donner aux services de médecine de prévention**, deux engagements sont pris : améliorer d'une part le recrutement de médecins dans la fonction publique et d'autre part renforcer l'attractivité du métier au sein de la FP. En outre une mission est confiée à l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) pour dresser un état des lieux des services de médecine de prévention et du travail (dans les 3 versants) et de faire des propositions pour améliorer l'organisation des services de médecine de prévention.

Au regard de la pénurie de médecins du travail il y a urgence à agir, les discussions devront démarrer à l'automne.

Une dernière réunion conclusive s'est tenue le 28 août, et ce premier chantier devrait s'achever à l'automne 2013 par la signature (ou non) d'un accord.

D'ici le 15 septembre une analyse du contenu de l'accord sera communiquée aux syndicats de Solidaires pour qu'ils puissent se prononcer en toute connaissance de cause d'ici la réunion du 25 septembre, réunion programmée pour recueillir leur avis.

Pour en savoir plus :

- les comptes-rendus des différentes réunions faits par Solidaires Fonction Publique
- le courrier de Solidaires Fonction Publique adressé à la Ministre le 10 juin 2013
- le compte rendu de la réunion du 20 mars 2013 des syndicats de Solidaires sur les questions de santé et de conditions de travail dans la fonction publique.

Au niveau Interprofessionnel

Trois sujets méritent d'être signalés :

- un nouveau droit pour les CHSCT et les salariés : le droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale.
- la restriction du droit à l'expertise des CHSCT en cas de projet commun à plusieurs établissements.
- l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « *Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle* » signé par trois organisations syndicales.

Par ailleurs il faut noter que dans le cadre de la conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le gouvernement a tracé les trois chantiers prioritaires pour les mois et années à venir :

- la santé au travail : préparation du 3ème plan santé au travail, prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi ...
- la qualité de vie au travail
- la responsabilité sociale des entreprises

Un nouveau droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale

La loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte fait suite à un certain nombre de scandales sanitaires de ces dernières années. La loi reconnaît un nouveau droit d'alerte aux salariés ou aux membres du CHSCT qui « estiment que les produits ou procédés de fabrication utilisés dans l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement », elle garantit un statut pour les salariés qui exercent ce droit d'alerte et renforce les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés.

Le CHSCT est informé de toutes les alertes transmises à l'employeur. Il sera réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement (L4614-10)

L'employeur est désormais tenu dans le cadre de l'article L 4141-1 d'informer les salariés « des risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que des mesures prises pour y remédier ».

Il s'agit là d'une avancée qu'il faut souligner.

Voir également le petit bulletin des conditions de travail de Solidaires n°17 d'avril 2013

Création d'une instance de coordination des CHSCT en cas de projet commun

La mise en place d'une instance de coordination des différents CHSCT concernés par un projet commun, découle de l'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Dorénavant dans les entreprises comptant plusieurs établissements et plusieurs CHSCT, l'employeur a la possibilité (il ne s'agit pas d'une obligation) de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT. Sa mise en place est donc justifiée par un projet spécifique entraînant la consultation de plusieurs CHSCT d'une même entreprise. La mise en place d'une telle instance relève de l'employeur, les CHSCT ne peuvent s'y opposer.

L'instance de coordination ne pourra être consultée que sur un projet commun défini par la loi comme:

- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de travailarticle L4612-8
- un projet d'introduction de nouvelles technologies ...L4612-9
- un plan d'adaptation ... L4612-10
- toute question de la compétence du CHSCT dont il est saisi par l'employeur, le CE et les DP article L4612-13

Même si les possibilités de consultation sont encadrées, il est évident que de très nombreuses réorganisations pourront entrer dans le cas d'un projet d'aménagement important et que l'employeur y aura recours pour brider l'action des CHSCT et notamment leur recours à des expertises.

Au bout du compte les prérogatives des CHSCT sont restreintes au seul profit des employeurs, au détriment de la protection de la santé des salariés. En effet dans un contexte d'intensification du travail et de réorganisations permanentes, l'utilité d'une expertise pour mettre en exergue les conséquences des organisations du travail sur la santé des travailleurs et mettre en lumière les enjeux de la prévention n'est plus à démontrer.

.../...

Basée sur une analyse du travail réel, une expertise bien conduite permet d'évaluer les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, au CHSCT de faire des propositions pour éviter non seulement une dégradation des conditions de travail des salariés mais encore les améliorer. Une expertise unique ne permettra jamais de mesurer précisément les répercussions locales d'une réorganisation sur les salariés et sur leur activité de travail car les situations de travail sont singulières, elles sont différentes d'un site ou d'un service à un autre

Le risque est de déboucher sur des expertises sans véritable utilité pour les CHSCT car trop éloignées des réalités du travail des salariés impactés par une réorganisation ou une restructuration.

Par ailleurs on voit l'usage que pourraient en faire la fonction publique ou les ministères pour contester le droit des CHSCT de la fonction publique, non seulement de demander une expertise mais également de demander la consultation du CHSCT (voir ci-après la partie relative au ministère) en cas de projet national.

Pour en savoir plus : le petit bulletin « Et voilà le travail » n° 19 de juin 2013

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Annoncée à l'issue de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, la négociation engagée en septembre 2012 qui devait aboutir à la fin du 1er trimestre 2013 aura joué les prolongations du fait notamment des discussions sur la sécurisation de l'emploi (accord du 11 janvier 2013) mais surtout de l'opposition du patronat à vouloir parler de l'organisation du travail. Tout d'abord il a fallu se mettre d'accord sur le périmètre de la discussion « c'est quoi la qualité de vie au travail » et ensuite sur les nouvelles obligations que cela entraînerait pour les employeurs. Et c'est essentiellement sur deux points que les discussions ont achoppé : la participation des syndicats à l'organisation du travail et le caractère obligatoire de la négociation sur la qualité de vie au travail. En définitive 3 syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC) ont signé l'accord qui par ailleurs est présenté comme une étape supplémentaire après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, le stress au travail et la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

L'accord signé a une durée de 3 ans sans que l'on sache ce qu'il en adviendra ensuite.

Les grandes lignes de l'accord

Son objet est de :

- favoriser l'égalité d'accès à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés;
- augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux de la qualité de vie au travail;
- en faire un objet de dialogue social organisé et structurant ;
- fournir aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants un cadre leur permettant d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés et l'égalité professionnelle ;
- permettre, par une approche systémique, d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et donc la performance économique des entreprises.

L'article 1 de l'accord tente de donner une définition de la qualité de vie au travail, le moins que l'on puisse en dire est que les formules utilisées sont plutôt alambiquées : c'est ainsi qu'il est question de « sentiment de bien-être au travail », de « droit à l'erreur accordé à chacun », « de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ». ...Nul part n'est mentionnée la responsabilité des organisations du travail ni des méthodes de management dans la dégradation des conditions de travail, ni a fortiori la nécessité de s'y attaquer en priorité.

Le titre III de l'accord est consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le titre IV à favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

L'article 12 est intéressant car il vise à encourager et favoriser l'expression des salariés « sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail » sur la base d'expérimentations de groupes de travail entre salariés d'un côté et managers de l'autre, en présence de facilitateurs ... Cela ressemble fort aux espaces de dialogue mis en place à la DGFIP.

.../...

La déclinaison concrète de ce droit qui existe déjà dans le code du travail (article 2281-1 et suivants) semble en effrayer quelques uns, puisque les signataires se sont sentis obligés de préciser que ces modes d'expression « *ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management* ».

Le texte prévoit la possibilité d'expérimenter une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra regrouper dans une négociation unique toutes les négociations obligatoires qui traitent de qualité de vie au travail et déboucher sur un accord valable 3 ans. Si accord il y avait il faudrait réaliser au préalable un diagnostic partagé, définir des indicateurs de la qualité de vie au travail spécifiques à l'entreprise, prévoir l'accompagnement des équipes de direction et le management, réfléchir à l'utilisation des technologies d'information et de communication....

Enfin l'accord rappelle le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) et l'importance du CHSCT. A cet égard il est prévu des expérimentations (dérogatoires au droit commun) pour tenir compte de certaines situations : sites avec multiplicité d'entreprises, multiplicité des établissements d'une même entreprise ...et nécessitant de réfléchir à des formules adaptées.

Ce texte mérite une analyse plus approfondie mais il est clair qu'il n'apporte pas de droits supplémentaires ni aux salariés ni aux CHSCT.

Avec cet accord nous sommes passés en quelques années, des risques psychosociaux ou de la souffrance au travail qui ont fait l'objet de très nombreux rapports, à la qualité de vie au travail en passant parfois par le bien-être au travail. N'est-ce pas là le moyen pour les entreprises et les employeurs de se donner bonne conscience en affichant des préoccupations de ce genre, de remettre au goût du jour le paternalisme d'autrefois sans s'attaquer aux véritables causes de la dégradation des conditions de travail.

C'est encore une fois prendre le risque de ne pas aborder les problèmes bien réels liés aux transformations des organisations du travail, aux multiples et incessantes réorganisations qui provoquent une intensification du travail et des pressions que les salariés supportent de plus en plus mal.

Ce n'est pas de bonnes intentions ou d'affichage dont ont besoin les travailleurs, mais d'une véritable remise en question des organisations du travail, des méthodes de management, des relations de travail dans les entreprises et les services où ils auraient leur mot à dire.

