

A lerte lancée par des cabinets d'expertise CHSCT

La transposition de l'ANI du 11 janvier 2013 entérinerait un grave recul du droit des salariés et des prérogatives de leur CHSCT¹

Les experts agréés auprès des CHSCT soussignés souhaitent par le présent texte faire état publiquement de leur plus vive inquiétude et de leur plus grande préoccupation devant les conséquences que dessinent la récente signature de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) – le 11 janvier dernier – et sa transposition en avant-projet de loi. Notre alerte porte sur plusieurs dispositions de ces textes passées jusqu'ici totalement inaperçues et qui touchent pourtant à certaines des prérogatives les plus importantes des CHSCT qu'avaient initiées les secondes lois Auroux en 1982 :

- **L'obligation d'information et de consultation du CHSCT en cas de projet important** modifiant l'organisation, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité ;
- **Le droit à l'expertise du CHSCT.**

Le droit à l'expertise s'est d'abord imposé dans un souci de protection de la santé et de la sécurité des salariés. En cas de risque grave ou de projet important, les représentants du personnel au CHSCT peuvent choisir un expert indépendant agréé par le ministère du Travail. C'est par **l'analyse du travail** que l'expert va établir un diagnostic sur les conditions de travail et les éventuels risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés. Et c'est à partir de son diagnostic et de ses préconisations que le CHSCT peut émettre un avis sur le projet présenté par la Direction. Même dans le cas d'un projet national, chaque CHSCT doit formuler cet avis à partir des répercussions locales sur les salariés et sur leurs activités de travail.

L'ampleur et la gravité des modifications envisagées par l'avant-projet de loi résultent de plusieurs amalgames :

- **Il dessaisit les CHSCT locaux de la possibilité d'ins-truire eux-mêmes les projets**, au profit d'une instance regroupant les CHSCT concernés (1 seul membre par CHSCT, avec 20 membres maximum choisis par la Direction quand le nombre de CHSCT concernés est supérieur à 20 !)
- **Il vide de son sens et de sa portée l'avis du CHSCT, réputé rendu à la fin du délai imparti**, même si les membres du CHSCT n'ont pas eu le temps d'étudier le projet et de se faire assister par leur expert. Or cet avis est essentiel, puisqu'à sa suite l'employeur devra prendre les mesures de prévention nécessaires, sa responsabilité se trouvant engagée eu égard à ses obligations légales ;
- **Il fait un amalgame entre les expertises CHSCT et celles réalisées par l'expert-comptable**. Alors que ce dernier procède principalement par analyse documentaire, l'expert en santé au travail doit, d'une part, réaliser des entretiens avec les salariés à tous les niveaux de la hiérarchie et, d'autre part, observer des situations de travail réel en vue de produire une analyse des risques professionnels ainsi que des recommandations. Tout cela prend du temps, mais l'enjeu est d'importance : c'est à partir de ces

analyses que les représentants du personnel argumentent leur avis sur les conséquences d'un projet ou d'une réorganisation sur les conditions de travail ;

- **En cas de projet de licenciements, il réduit le rôle du CHSCT et confond ses prérogatives avec celles du comité d'entreprise**. En effet la consultation du CHSCT ne se ferait plus que dans le cadre temporel donné au comité d'entreprise, ce qui réduirait mécaniquement le délai maximum accordé à l'expert du CHSCT. Ce délai est actuellement de 45 jours à compter du jour où l'expert est en capacité de travailler, ce qui se révèle souvent un délai difficile à tenir.

Cette réduction des délais aurait pour conséquence inévitable d'empêcher une évaluation des risques professionnels fondée sur l'analyse du travail réel et conduirait à **des expertises au rabais et standardisées** sans véritable utilité pour les CHSCT.

Dans un contexte actuel d'intensification du travail et de réorganisations multiples et permanentes – contexte marqué notamment par **une véritable explosion des risques organisationnels ou psychosociaux** –, l'utilité de ces expertises pour la préservation de la santé des salariés et la mise en exergue des enjeux de prévention n'est pourtant plus à prouver. Plusieurs jurisprudences récentes sont ainsi venues illustrer **l'importance grandissante de ces enjeux de santé au travail**, notamment en donnant corps à la responsabilité de l'employeur en la matière : on songe ici aux milliers de décès liés à l'amiante ou à l'accident d'AZF, mais également aux cas de suicides à France Télécom ou à Renault sans parler de ceux qui surviennent dans des entreprises moins médiatisées. Rappelons également plusieurs arrêts suspendant des réorganisations jugées pathogènes suite à des expertises (à la FNAC, à la SNECMA ou à AREVA par exemple).

En l'état, un tel projet de loi se positionne donc à rebours de toutes les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles qui, depuis les lois Auroux, n'ont eu de cesse de faire progresser la prévention des risques, la protection de la santé des salariés et avec elles les prérogatives des CHSCT : il constitue une véritable remise en cause du droit des CHSCT à s'appuyer sur des expertises pour faire analyser le travail. Plus largement, il affaiblit l'instance CHSCT et remet en cause **un acquis crucial en matière de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés**.

7 Ergonomie, Abilis Ergonomie, ADDHOC CONSEIL, ALIAVOX, ALTERNATIVES ERGONOMIQUES, ANTEIS, APSYS Ergonomie, APTÉIS, Christophe BOUHRIS, Gaëtan BOURMAUD, CEDAET, Jean-Luc CIPIÈRE, CIDECOS, DEGEST, ERETRA, ERGOLIA, Jean-Marie FRANCESCON, IRCAF RESEAU, Pierre FRANCHI Conseil, Christian REVEST, Sésame Ergonomie, SEXTANT CONSEIL, SOCIAL CONSEIL.

¹ CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Un système d'évaluation des salariés déclaré illicite

Le tribunal de grande instance de Grenoble a déclaré lundi 18 février 2013 «illicite» le système d'évaluation mis en place par la direction du groupe informatique Hewlett-Packard (HP) envers ses salariés, pointant notamment un manque de «transparence».

« Les critères d'évaluation ne sont ni précis, ni objectifs, ni transparents », écrit dans son jugement le tribunal qui a interdit à l'entreprise d'appliquer ces critères dénoncés notamment par le CHSCT d'HP Grenoble.

Le tribunal précise que « les critères énoncés tels que autonomie et force de proposition, assurance et confiance en soi, sens des responsabilités... être décisif, être influent ne sont pas suffisamment précis pour permettre une appréciation objective ». Pour lui « il est clairement établi qu'il est tenu compte dans l'évaluation individuelle du salarié, des résultats financiers de

la division à laquelle il appartient. Cette appréciation qui tient compte d'éléments extérieurs à la compétence personnelle du salarié sur lesquels il n'a aucune possibilité d'influer pour les modifier ou les faire évoluer est illicite».

Le CHSCT n'a par contre pas convaincu le tribunal de l'existence de quotas attachés aux notes. Pourtant un certain nombre de messages électroniques entre la direction et les différents directeurs de service avaient été produits à l'audience pour tenter de le prouver. Le jugement indique qu'ils «n'imposent aux notateurs d'appliquer strictement ces pourcentages au groupe qu'ils notent». Pr ailleurs, «il n'est pas établi que l'existence de répartition a pour effet d'inciter les évaluateurs à dans certains cas sous noter des salariés pour respecter des pourcentages».

Carrefour condamné à verser 15.000 euros à une caissière ayant tenté de se suicider

Le vendredi 15 février la société Carrefour a été condamnée par le conseil de prud'hommes de Moulins à verser 15.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral à une salariée qui avait tenté de se suicider dans son hypermarché.

Dans son jugement le tribunal indique « qu'existait au sein du magasin au moment des faits, des relations tendues et conflictuelles avec la direction ».

Il fait surtout aussi état de lettres reçues par la salariée lui demandant de ne pas discuter avec ses collègues après avoir pointé, sans quoi elle serait sanctionnée. « Elle est la seule à avoir fait l'objet d'une remarque de ce type », remarque le tribunal. C'est d'ailleurs « à la suite de cette réception de cette lettre et d'un nouvel entretien avec (sa supérieure) que la

salariée tentera de mettre fin à ses jours » en juin 2010, en prenant des médicaments dans les toilettes du magasin.

Ajoutant qu'il « n'est pas démontré qu'elle ait eu des soucis d'ordre personnel susceptibles d'avoir influé sur son geste malheureux », et s'appuyant sur « la reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel de la tentative de suicide », le tribunal juge que l'attitude de la responsable de caisse et du directeur était « incontestablement de nature (...) à constituer une dégradation des conditions de travail » de la salariée.

Dans sa lettre d'adieu, citée par le tribunal, la caissière disait notamment ne plus supporter « la pression » : « les courriers, les insultes par la direction, ça suffit », écrivait-elle.

Le groupe Carrefour ne fera pas appel.

Le CHSCT ne sera pas compétent sur l'environnement

Une proposition de loi adoptée en première lecture au Sénat avait prévu d'étendre les compétences du CHSCT aux questions environnementales et de santé publique.

Les députés sont revenus dessus estimant que l'extension des compétences du CHSCT relève des partenaires sociaux. La question pourrait être abordée lors de la 2e Conférence sociale qui se tiendra en juillet prochain. Il reste cependant dans le texte le « droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement » qui peut être mobilisé par un travailleur ou un représentant au CHSCT.

http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0083.asp/**/

Le Représentant du Personnel, victime de harcèlement moral, doit obtenir réparation de son préjudice

Dans cette affaire, une représentante du personnel, titulaire de plusieurs mandats d'une société de fabrication de sous-vêtements, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts à l'encontre de son employeur pour cause de harcèlement moral.

La Cour d'appel a débouté la salariée de sa demande. Elle a relevé que certains éléments évoqués par la salariée relevaient d'une méthode de direction employée à l'égard de tous les membres du service et non pas seulement de l'intéressée ; que la surcharge de travail a été le lot de tous les membres du service, et qu'il n'était pas établi à l'égard de celle-ci d'implications négatives à la suite de la restructuration du service.

Les juges de la Cour de cassation ont cassé et annulé la décision de la Cour d'appel aux motifs que la salariée produisait des attestations tendant à démontrer qu'elle était une cible privilégiée dans son service en matière de sanctions et de re-

proches, que l'ambiance de travail dans le service à laquelle elle appartenait s'était dégradée avec l'arrivée d'un nouveau responsable qui ne laissait aucune initiative et surveillait les moindres faits et gestes des salariés. La surcharge invoquée par la salariée était réelle. Les membres du CHSCT avaient, de surcroît, fait le constat d'une souffrance au travail de la salariée et que, selon le médecin psychiatre, cette dernière était en arrêt de travail pour troubles anxio-dépressifs en lien avec le travail.

Ce qu'il faut retenir : Selon l'article L1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Source : Cass. Soc. 17 janvier 2013, n°11-24696



La santé au travail a-t-elle un sexe ?

Jusqu'à présent, les études ne s'intéressaient pas aux inégalités de genre en matière de santé au travail. Cela commence à changer.

L'analyse des statistiques d'accidents de travail, de trajet et de maladies professionnelles de la CNAM-TS et des interventions du Réseau ANACT montre des évolutions différenciées selon le sexe depuis 10 ans. Un tiers des 650 000 accidents du travail concernent aujourd'hui les femmes : sur la période 2000-2010, leur nombre a augmenté de 23%, alors que celui des hommes a diminué de 21%. En 2010, pour la 1ère fois, le nombre de maladies professionnelles déclarées des femmes dépasse celui des hommes. Les études Sumer (2010) et Samotrace (2009) montrent pour leur part que les femmes déclarent plus de stress, de maladie type TMS, et de mal-être au travail que leurs collègues masculins.

De fait, dans les secteurs où elles sont concentrées, les femmes sont en relation constante avec le public et ses sollicitations, parfois porteuses d'importantes tensions (services sociaux et de santé, éducation...). Elles exercent fréquemment un travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, un travail permanent sur écran (grande distribution ou plateformes d'appel téléphonique, par exemple). Elles sont aussi exposées à certains produits chimiques nocifs (coiffure, nettoyage...).

Elles sont confrontées aux horaires morcelés, aux grandes amplitudes de journée de travail, au travail de nuit, nocifs pour la santé. Les contraintes de la continuité du service dans les secteurs de la santé, du service à la personne, dans le commerce,

le nettoyage, les privent souvent des deux jours consécutifs de repos.

Par ailleurs, leur traitement différencié en terme de carrière et de reconnaissance au travail peut générer des sentiments de frustration et de dévalorisation, avec des effets sur leur santé.

Enfin, le statut précaire de nombre de leurs emplois (CDD, temps partiel...) les fragilise, et les conduit à masquer leurs problèmes de santé pour ne pas perdre leur place ou préserver leur employabilité.

A cela s'ajoute la double journée de travail : la grande majorité des tâches domestiques qui reposent encore sur les femmes pèse sur leur charge de travail, physique comme mentale.

Il s'agit d'analyser l'organisation et les conditions de travail, la santé au travail en intégrant les questions de genre, par exemple :

- . Enrichir le rapport de situation comparée d'indicateurs de répartition hommes-femmes sur les accidents de travail, de trajet, les maladies professionnelles déclarées et reconnues, le niveau de stress, le turnover et l'absentéisme.
- . Etablir un document unique des risques en ne sous-estimant pas les risques spécifiques des emplois à forte concentration de femmes.
- . Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail.
- . Développer une prévention des risques différenciée, notamment par rapport aux risques organisationnels et psychosociaux, en lien avec le CHSCT.
- . Intégrer la question du genre dans les Nao, les accords collectifs RPS, pénibilité.



Mobilité interne : l'ANI emboite le pas de Renault

« Ma vie de famille n'a pas été bouleversée, nous nous sommes simplement adaptés ». « Les avantages...le salaire plus un aller retour par mois vers Douai, pour limiter les frais j'ai trouvé un appartement en collocation ». C'est ainsi que Renault vante auprès de ses salariés de Douai la GPEC basée sur le principe du « volontariat », limitée dans le temps, mais dans les faits renouvelable sans limite.

Cette vision idyllique est loin de ce que vivent aujourd'hui plus d'un millier de salariés des usines Renault, qui pour certains ballottés d'usines en usines depuis 2008, vont de Sandouville à Flins, en passant par Douai, tout en logeant dans des mobile-homes sur des terrains de camping souvent boueux une bonne partie de l'année. Afin de limiter les coûts ils partagent souvent leur logement à plusieurs, et se contentent au mieux d'un rapide Aller Retour dans leur famille le week-end. Même si financièrement ces salariés s'y retrouvent, leur situation au quotidien n'est pas plus enviable que celle de travailleurs immigrés entassés dans des logements insalubres ou celle de travailleurs saisonniers de l'agriculture.

En programmant la diminution de charge de ses usines Françaises, Renault ajuste ainsi les effectifs de chaque site à ses propres besoins stratégiques, et par ce jeu de déplacement des salariés une usine pourra discrètement se mettre au ralenti pour être fermée dans quelques années « en douceur ».

L'accord interprofessionnel de janvier, non seulement élargit à l'ensemble des entreprises la notion de « mobilité interne » (art15) mais permet à une société comme Renault de renforcer

sa stratégie en faisant sauter la carotte financière pour motiver ses employés : en cas de refus ce sera un licenciement pour motif personnel !

La mobilité géographique (mais aussi professionnelle) pourra être programmée par un plan triennal. Et rien n'interdira donc une entreprise de déplacer son personnel tous les trois ans en éliminant ceux qui refusent de suivre, elle pourra également ponctuellement utiliser « l'accord de maintien dans l'emploi » (art18) pour ajuster les salaires et de nouveau éliminer les récalcitrants, puis si nécessaire s'appuyer sur l'article 23 de ce même projet définissant « l'ordre des licenciements ».

Il s'agit bien d'une précarisation des emplois, avec l'impossibilité pour un salarié d'envisager de s'établir de façon durable sur un bassin géographique, empêchant toute réelle insertion dans la vie locale. Les difficultés pour se loger, ou tout simplement l'impossibilité pour le/la conjoint(e) de suivre renforceront l'isolement des travailleurs concernés au détriment notamment de leur vie sociale et familiale et de l'éducation des enfants.

Cette mobilité interne forcée nous renvoie au vécu des salariés de France Télécom dans les années 2000: restructurations multiples, changements de métiers... jusqu'aux suicides. Toutefois, c'est en toute légalité que pourra s'établir ce nouveau harcèlement non seulement des salariés mais de leur proches. Finalement les auteurs de cet accord en offrant sur un plateau au Medef une plus grande précarité des salariés, ne feront que casser en quelques mois ce que d'autres ont construit en plusieurs décennies.



Action syndicale

Asso : le pouvoir d'agir



L'association de sensibilisation et de formation au développement durable SoliCités connaît depuis plusieurs mois une très grave crise sociale. Le 18 janvier 2013, 8 salariés (11 salariés à ce jour) ont exercé leur droit de retrait. Avant d'en arriver là, plusieurs choses ont été mises

en place afin de résoudre la situation, sans réel succès.

Remontons le fil de l'histoire...

30 octobre 2012 : élections de délégués du personnel. Le Conseil d'Administration de septembre 2012 avait voté pour l'organisation de ces élections et réaffirmé leur soutien à cette action au CA de décembre 2012. Cette élection fut un choix assumé à l'époque de tous, de notre président aux salariés, en passant par la direction.

Une salariée, Coralie Duby, se présente seule pour être titulaire, elle est élue à l'unanimité ; deux autres salariées se présentent afin d'être suppléantes, Amélie Besson est élue.

Les délégués du personnel, fraîchement élus, prennent leurs responsabilités. Des entretiens individuels menés auprès de tous les salariés de SoliCités, révélèrent effectivement ce que nous ressentions : une forte souffrance au travail et une situation plus qu'alarmante.

En novembre 2012, la situation à SoliCités s'est fortement dégradée, en très peu de temps. Ainsi sur les conseils d'une avocate et du syndicat ASSO, affilié Solidaires, les délégués du personnel lancent un droit d'alerte, concernant l'atteinte à la santé psychique des salariés et l'entrave au travail.

Les rocambolesques aventures du CHSCT Eole...



EOLE est au sein d'Air France l'usine 'vitrine' de la maintenance des équipements aéronautiques. Le contexte de l'entreprise c'est le plan Transform 2015 qui prévoit outre 5000 suppressions d'emplois, la révision de la convention d'entreprise, un nouvel accord

sur le temps de travail, le tout constituant une remise en cause historique des acquis avec à la clef une réelle dégradation des conditions de travail. Ce n'est pas pour rien si notre cher PDG Alexandre Bégougne De Juniac s'est vu décerner le prix du meilleur manager de l'année!

Le CHSCT est donc un élément important de nos luttes et en partie à cause des points énumérés ci-dessus, nous avons voté une expertise sur les risques psychosociaux courant décembre. L'expertise devait débiter mi janvier mais comme on pouvait s'y attendre elle est contestée par l'employeur avec une assignation au TGI de Créteil le 21 février.

Par ailleurs, il y a aussi diverses entraves au CHSCT dont la consultation sur l'aménagement du temps de travail où le président malgré la suspension du point, est passé outre et a transmis au CCE le fameux formulaire de recueil d'avis motivé en nous comptant comme abstentionnistes.

Pour info, ce formulaire est un document Air France a mis en place pour «ne pas attendre la rédaction des PV (seul le PV est reconnu légal par le code du travail) et que les avis soient transmis aux CE ou CCE» dicit notre président. C'est surtout un document pour contourner le fonctionnement des CHSCT et dans notre cas passer en force si la décision des élus ne va pas dans le sens de la direction. Nous avons présenté 2 résolutions :

- une pour que le président n'utilise plus ce document car seul le PV est reconnu légal par le code du travail.
- une pour délit d'entrave puisque ce document concerne le fonctionnement du CHSCT et que les membres élus n'ont pas été consultés, ni informés.

Mi-décembre 2012, la Direction envoie une lettre recommandée avec accusé de réception, pour dénoncer leur mal-être et incapacité à travailler. Ce recommandé restera lettre morte !

10 décembre 2012, les administrateurs organisent, en invitant les délégués du personnel une première réunion, l'objectif était de mieux connaître et comprendre la situation ayant amené à ce droit d'alerte, le CA valide le droit d'alerte, les conditions de son exercice sont bien réunies.

Le droit d'alerte s'est arrêté à ce premier niveau de rencontre. Le CA se réunissant en huis-clos à la suite, nous avons tenté de nous imposer au CA du 18 décembre 2012 nous avons été mises à la porte, tout comme la Direction. Ainsi, aucun plan d'enquête conjointe avec les administrateurs de SoliCités n'a jamais été établi.

Ce CA a acté que le président ne vienne plus au bureau quand les salariés sont présents, non-respecté ; qu'il n'écrive plus de mails aux salariés ; non-respecté. Aucune mesure conservatoire décidée en CA n'a été mise en œuvre réellement ou respectée par le Président. Ils ont acté aussi de faire **des entretiens individuels avec les salariés** sans les délégués du personnel. Les salariés ont ainsi été entretenus une nouvelle fois, cette fois-ci par 2 administrateurs, les 20 décembre 2012 et 3 janvier 2013. Restitution de ces entretiens, 31 janvier 2013. Les administrateurs présents actent qu'il y a un « problème » mais pas de solutions, droit de retrait confirmé.

Depuis le 18 janvier 2013, 8 salariés sont en droit de retrait.

Mais voilà, ce n'était pas suffisant, nouveau coup de théâtre à l'usine d'Eole! Le médecin du travail n'était pas docteur mais étudiant en médecine ! Au départ une simple rumeur, un bruit de couloir, mais vérifications faites auprès de l'ordre des médecins et du médecin inspecteur du travail, le soi-disant médecin ne possède qu'une licence temporaire de remplacement valable 3 mois. Or cela fait plus d'1 an qu'il officie sur Eole et Orly Nord, les deux sites de la Direction Générale Industrielle d'Air France du sud parisien !

Du coup, l'inspectrice du travail qui est venue assister à la dernière réunion du CHSCT a demandé au médecin son CV, et constaté qu'il n'avait effectivement pas rendu sa thèse et que sa licence de remplacement temporaire était dépassée... Elle lui a donc demandé qui il remplaçait... il fut incapable de répondre!!

Mais ce n'est pas tout, nous avons ensuite appris par la bande qu'il y a eu plusieurs évacuations par les pompiers de Paris demandées par le service médical courant janvier dont une menace de suicide, le CHSCT n'en a jamais été informé!!

Enfin des salariés ont voulu témoigner des propos tenus par «l'étudiant en médecine» lors de visites systématiques tel que « votre douleur est certainement due au bricolage du week-end » et bien d'autres encore...

Témoignages recueillis par l'inspectrice qui doit rendre un rapport avec des mises en demeure et une enquête sur «l'étudiant en médecine». Ça risque de chauffer pour la direction.

Cette scandaleuse affaire serait risible, si la santé au travail des salariés n'était pas mise en cause. Elle révèle un problème de fond sur l'indépendance de la médecine du travail vis-à-vis de l'entreprise, sur la prise en charge et le suivi des salariés en souffrance au travail.

Alors ? Toubib or not toubib ?



Open space : amélioration des conditions de travail ?

Open space, bureau paysager, marguerite, tous les noms sont possibles. Moins prosaïquement, il s'agit d'un «vaste local de bureau, plateau orné de plantes où l'espace est subdivisé par divers éléments mobiles, cloisons, meubles, qui matérialisent les séparations entre les postes de travail» ! Parfois les salariés les plébiscitent, bien plus souvent, ils les rejettent tout en s'en accommodant. Voici quelques éléments de réflexion afin de vous permettre d'en débattre (par exemple lors de la démarche d'évaluation des risques professionnels) et d'exiger de modifier l'aménagement des postes de travail dans le sens d'une véritable amélioration des conditions de travail !

1 - Avantages pour l'employeur

- Optimisation des surfaces de travail dans le cadre d'un programme de réduction des coûts immobiliers.
- Contrôle permanent des agents par la hiérarchie.
- « Amélioration » de la coopération entre agents.
- Redistribution du travail facilitée en cas d'absence.

2 - Inconvénients pour les salariés

Risques PsychoSociaux (RPS)

- Difficultés à se concentrer
- Encadrement renforcé et omniprésent
- Regard des autres
- Absence d'intimité
- Difficulté de prendre des pauses devant ses collègues et sa hiérarchie directe
- Polyvalence encouragée
- Augmentation de la charge de travail et la charge mentale
- Accroissement de la pénibilité du travail

Ambiance thermique

- Température de l'air qui ne convient pas à l'ensemble du groupe
- Zones chaudes et froides
- Courants d'air non contrôlables
- Odeurs car air parfois mal renouvelé
- Chauffage mal réglé selon les postes
- Vitesse d'air et écart de températures
- Hygrométrie difficile à réguler (par exemple, risque de conjonctivite, trachéite)
- Baies vitrées : froid et chaud selon poste de travail dans la salle

Aménagement des postes de travail

- Pas de respect de la réglementation sur les écrans
- Prises électriques mal installées et inadaptées
- Pas ou peu de place pour ranger ses documents
- Gêne de concentration dans les postes près des circulations de passage

Ambiance lumineuse

- Baies vitrées éloignées : postes éloignés des fenêtres et donc travail dans la pénombre ou au contraire en pleine lumière pour ceux qui sont immédiatement à côté
- Postes trop ou pas assez éclairé
- Eclairage naturel insuffisant voire absent
- Eclairage collectif et non réglable par poste, en continu
- Stores empêchent les postes éloignés de voir : «noir» au milieu du plateau

Bruits

- Des appareils, des imprimantes, des téléphones, de la climatisation...
- Amplification du bruit (réverbération des matériaux)
- Perturbations des communications orales
- Conséquences : énervement et fatigue supplémentaires

3 - Conséquences sur le travail

Une installation de ce type va influencer particulièrement sur plusieurs aspects des conditions de travail :

- les conditions de réalisation du travail ;
- les relations sociales au sein de groupe ;
- les relations à la hiérarchie ;
- les modes de coopération et de solidarité internes.

Selon une enquête, l'espace de travail est le second critère qui contribue à la qualité de vie au travail (Acti-neo). Il ne faut donc pas négliger l'impact d'un tel choix imposé par les directeurs (qui eux ne sont jamais dans ce type de conditions de travail).

L'aménagement du poste de travail doit répondre aux exigences des agents et du travail, dans le respect des obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels.



3 - Que prévoit la loi ?

Le Code du travail

Dans le domaine de l'aménagement des lieux de travail, le code du travail présente les grands principes mais le dimensionnement des locaux de travail ne fait pas l'objet de textes réglementaires.

Article R 4214-22 du Code du travail : « *Les dimensions des locaux de travail, notamment leur hauteur et leur surface, sont telles qu'elles permettent aux travailleurs d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. L'espace libre au poste de travail, compte tenu du mobilier, est prévu pour que les travailleurs disposent d'une liberté de mouvement suffisante. Lorsque, pour des raisons propres au poste de travail, ces dispositions ne peuvent être respectées, il est prévu un espace libre suffisant à proximité de ce poste.* »

Les normes et recommandations

Quant à elle, la norme AFNOR 35-102 définit les critères nécessaires pour la qualité des conditions de travail pour la préservation de la santé, physique et mentale, et la sécurité des salariés. Elle n'interdit donc pas les bureaux paysagers mais fait des préconisations en matière de surface par salarié, en fonction du type d'activité (téléphone, relations avec les clients/usagers...), de nombre idéal (2 à 5) et maximum (10) à ne pas dépasser, de longueurs/largeurs à ne pas dépasser, de distance maximale d'installation des bureaux avec les fenêtres (6 m) afin de préserver l'apport d'éclairage naturel.

Elle fait également le lien entre les dimensions des espaces de travail et la santé et la sécurité des utilisateurs : « *Les dimensions des espaces de travail en bureaux influencent le déroulement des activités et l'environnement physique de travail. Elles conditionnent donc la santé, la sécurité et l'efficacité des opérateurs.* »

Obligations générales de l'employeur

En revanche, le code du travail fixe des obligations à l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. Si lors de la conception des espaces de travail le chef de service fait le choix de ne pas intégrer les normes et recommandations qui sont établies pour permettre le respect de la santé et le bien-être des salariés, comment s'assure-t-il du respect des conditions de travail et préserve-t-il ainsi la santé des salariés placés sous son autorité ? La réponse se trouve dans l'article L 4121-2 et -3 qui précise notamment qu'il faut « *éviter les risques* », « *adapter le travail à l'homme* » et « *évaluer le risque pour la sécurité et la santé des travailleurs... dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail* » !

3 - Quelles pistes pour agir ?

L'aménagement des postes de travail doit s'inscrire dans une approche pluri-disciplinaire : les salariés, c'est-à-dire ceux qui connaissent le travail, les médecins, les architectes, le CHSCT..., doivent impérativement être associés le plus en amont possible à la démarche.

Vous devez donc interpeler et solliciter le CHSCT si vous pensez que votre service n'est pas correctement installé ou qu'il ne correspond pas aux besoins du travail.

A la lecture de ces quelques réflexions, beaucoup d'entre vous vont certainement se dire qu'il y aurait beaucoup à faire pour améliorer la situation des nombreux services qui travaillent en plateau à la DRFiP : quelles sont les dispositions et garanties concrètes prévues par la Direction pour remplacer les normes et articles du code du travail qui ne sont pas respectés ? Quelle évaluation des risques a-t-elle été faite, puisque la Direction ne respecte pas ces normes et réglementations préservant la santé ? Ces aménagements ne dégradent-ils pas les conditions de travail des salariés et préservent-ils leur santé physique et mentale ?...

Solidaires vous invite à contacter ses militants, élus DP, CHSCT, quelle que soit la nature de vos difficultés ou problèmes en la matière. Une installation en open space constitue un élément supplémentaire favorisant encore un peu plus les RPS (risques psychosociaux) qui doit donc être remplacé par un espace de travail s'adaptant aux salariés pour leur permettre de travailler dans des conditions où leur santé est réellement prise en compte.

Conseil de lecture

« *L'open space m'a tuer* » par Alexandre des Isnards et Thomas Zuber

Extrait : « *Accessible (tutoiement), ouvert (open space), le nouveau management joue sur un registre plus intime, plus participatif. De l'extérieur, ça donne envie. De l'intérieur, on se rend compte que rien n'a changé : sur fond d'imposture, d'attaques personnelles, de « toxicité émotionnelle » (comme disent les « behaviouristes » américains), et de dictature du bonheur, Les rapports sont violents et les hiérarchies bien présentes.* »



FNAC BELLECOUR, un CHSCT formé actif et bien entouré !



Les publications juridiques spécialisées en droit social ont fait un large écho à la décision de la cour d'appel de Paris du 13 décembre 2012. Le CHSCT de l'établissement de la FNAC Bellecour

fait partie des 8 CHSCT qui après avoir diligenté une expertise sur les conséquences du Plan de Sauvegarde de l'Emploi annoncé en janvier, ont demandé l'annulation du PSE pour les risques qu'il faisait encourir aux salariés restants. Le syndicat Sud Fnac était aussi intervenant au tribunal.

La décision qualifiée d'historique dans la droite ligne des arrêts SNECMA oblige l'employeur à mesurer et à prévenir les risques induits par son PSE, même et «surtout» s'il s'agit de risques psycho sociaux et rappelle que la surcharge de travail est un risque qui doit être supprimé à la source.

En attendant d'avoir les éléments d'appréciation de la charge de travail sur les salariés restants et des mesures de prévention des Risques Psycho Sociaux, la cour d'appel de Paris a suspendu le projet à l'origine du PSE. Cette décision confirme l'importance du rôle du CHSCT et sa légitimité à agir sur une réorganisation aboutissant à un PSE. C'est le fruit d'une action collective et l'aboutissement du travail de longue haleine du CHSCT de l'établissement.

La FNAC de Lyon Bellecour est le plus gros magasin FNAC de province (180 salariés avant le PSE).

En 2009, les élections professionnelles ont dans l'établissement donné une majorité écrasante à Sud Fnac (80%). Le malaise était prégnant dans l'établissement. Un droit d'alerte avait été déclaré sur le département caisse/accueil suite à un management infantilisant et pathogène. Pour soutenir, ce droit d'alerte, un débrayage massif a eu lieu. Cela a été l'occasion de se rendre compte, que dans tous les services, des salariés souffraient également. La participation des salariés du rayon de la micro informatique traditionnellement peu enclin à faire grève a été un signe fort. Les libraires de l'établissement avaient tous signé un courrier baptisé depuis «courrier des libraires» dans lequel ils dénonçaient la détérioration de leurs conditions de travail, les injonctions contradictoires, la perte de sens de leur métier. Ce courrier, relayé dans les autres FNAC a fait boule de neige. Ce qui était dénoncé dans celui-ci était un fait commun. La stratégie de la FNAC, individualisation forcenée, polyvalence et schizophrénie entre ce qui était vanté à la clientèle (indépendance vis à vis des fournisseurs, expertise des vendeurs, culture, etc...) et ce qui se passait réellement (centralisation accrue des achats, plan de ventes, variable mensuelle basée sur la vente de services etc...) créait un conflit de valeurs engendrant une souffrance importante.

Le CHSCT élu en décembre 2009, a décidé d'agir. Ses trois membres-employés, tous novices dans la fonction, ont suivi une formation avec Solidaire Rhône, animé par Bernard Bouché. Sur trois jours, nous avons appris le fonctionnement de cette instance, ses droits, ses prérogatives, ses moyens d'actions ensuite deux jours étaient consacrés à la problématique des risques psycho sociaux. Cette formation a été primordiale par la suite.

Elle a mis fin à notre inexpérience. Nous avons pris la mesure du pouvoir du CHSCT. Cela nous a permis par exemple de penser à solliciter médecin du travail, inspection du travail et Carsat. Si l'engagement du premier a été malheureusement

décevant, l'aide apportée par les derniers a été cruciale. La problématique des Risques Psycho Sociaux dans notre établissement les a particulièrement interpellés. La Carsat, accompagnée par une psychologue du travail dédiée, a obtenu une table ronde autour des Risques Psycho Sociaux. Elle a ainsi proposé une évaluation méthodologiquement conforme sur un ou deux départements, ainsi qu'une sensibilisation sur le sujet auprès des encadrants et des élus. Ces propositions gratuites après des mois d'atermoiement ont été refusées en septembre 2010 par notre direction, alors même que nos inquiétudes sur la santé des salariés s'intensifiaient.

Une expertise sur les Risques Psycho Sociaux contestée

L'augmentation de l'absentéisme et les réponses à une enquête d'opinion interne particulièrement défavorable corroboraient ce que nous sentions. Les risques psycho-sociaux étaient en augmentation, et la direction passive se contentait d'agir sur l'item «communication». En conséquence, le CHSCT a voté le recours à une expertise pour risques graves afférents aux Risques Psycho Sociaux en décembre 2010. Cette décision a été contestée en justice par la direction. En première instance, la justice leur a donné raison : en gros nous n'avions pas eu de morts ! Nous savions le sujet difficile à traiter. La jurisprudence n'était pas encore très claire. Les juges confondant souvent risques et dommages avérés. Nous sommes allés en appel et avons gagné le 18 décembre.

La suspension du PSE

C'était 5 jours après avoir obtenu la suspension du PSE à la cour d'appel de Paris. Si des actions locales sont bien entendues nécessaires, leur communication aux autres niveaux de l'entreprise est essentielle. En effet, il n'existe pas d'instance de coordination des CHSCT sur FNAC-Relais (les Fnac de province en gros !). Une collaboration étroite avec les autres instances est donc primordiale. Ainsi, même si la représentativité de Sud Fnac est fragile au niveau de l'entité les élus Sud de l'établissement ont une participation active en CCE. C'est à ce niveau de l'entreprise que beaucoup d'actions communes ont été mises en place. Dans d'autres établissements, des expertises similaires ont été votées, nous avons multiplié les contacts en organisant à plusieurs reprises des réunions «régionales», à l'instar de notre direction, avec d'autres élus d'autres établissements et d'autres syndicats. Ces contacts, ces constats partagés ont été le ferment indispensable à la combativité obligatoire lorsque le PSE a été annoncé. Les débats ont été longs et houleux sur la stratégie juridique mise en place avec un collectif d'avocats brillants. Une stratégie compliquée mais efficace et novatrice et qui n'aurait pas pu se construire sans les liens créés auparavant entre CHSCT et sans une bonne connaissance de cet outil syndical.

Ces deux décisions sont une victoire pour les CHSCT car elles obligent l'employeur à prendre en compte réellement la préservation de la santé des salariés et leur condition de travail.

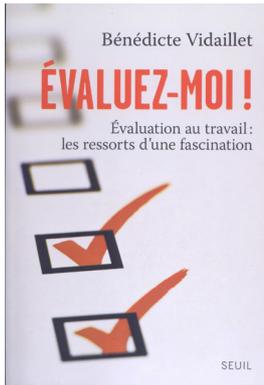
2013 a été inauguré par le scandaleux accord MEDEF-CFDT. Le ralentissement économique laisse présager de nouveaux risques sur l'emploi à la FNAC et ailleurs. L'actionnaire PPR, après avoir pendant des années ponctionné la FNAC au détriment des investissements nécessaires, se sépare de celle-ci. Il faudra donc plus que jamais être vigilant et savoir se défendre !



Évaluez-moi ! Évaluation au travail : les ressorts d'une fascination

Bénédicte Vidaillet

Sciences humaines (H.C.)



L'évaluation a fait l'objet de nombreuses critiques de spécialistes du travail, ses méfaits sont connus. Pourquoi alors continue-t-elle de se développer dans tous les secteurs d'activité ? Pourquoi la plupart des personnes qui travaillent soutiennent-elles des pratiques qui finissent par leur nuire ? Cet essai passionnant propose une réponse : nous voulons être évalués.

S'appuyant sur de nombreuses situations concrètes, Bénédicte Vidaillet montre que l'évaluation promet de résoudre les problématiques qui se posent à chacun de nous au travail. Ainsi semble-t-elle offrir une reconnaissance nécessaire à notre équilibre psychique quand l'actuelle logique de performance ne nous signifie que notre insuffisance ; ou nourrir notre motivation en proposant sans cesse de nouveaux défis ; ou évacuer la confrontation à l'autre, en remplaçant le conflit par la compétition.

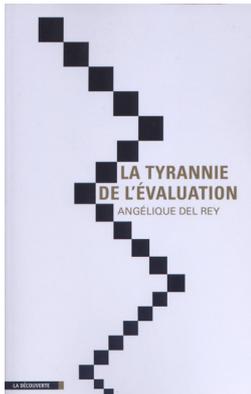
Mais l'évaluation fonctionne comme un piège : loin de les résoudre, elle ne fait qu'alimenter les besoins auxquels elle prétend répondre.

En montrant sur quels ressorts psychiques l'évaluation joue pour nous séduire alors qu'elle contribue grandement à détruire notre désir de travailler et notre relation à l'autre, cet essai tranchant et fouillé donne aux salariés les moyens de cesser de s'y plier.

Bénédicte Vidaillet est maîtresse de conférences à l'université de Lille-I et psychanalyste. Ses recherches portent notamment sur la subjectivité au travail. Son précédent livre, *Les Ravages de l'envie au travail* (Editions d'Organisation, 2006), a reçu le prix du livre RH Sciences-Po/ Le Monde en 2007.

La tyrannie de l'évaluation

Angélique del Rey



Dans la vie quotidienne de chacun, jeune ou moins jeune, cadre ou ouvrier, à l'école comme au travail, dans les organisations publiques et privées, au niveau des politiques publiques, etc., les évaluations se font de plus en plus pressantes, diffuses, continues. Rendre des comptes, être visible, mesurable et surtout compétitif devient l'injonction permanente, stressante et très peu mise en cause. Être évalué paraît généralement aller de soi, voire être désirable : « On m'évalue, donc je suis. » Or ces évaluations sont tout à fait paradoxales : au nom de la rétribution au mérite, elles dénie le mérite véritable et engendrent un climat délétère de concurrence et de sauve-qui-peut ; au nom de « plus d'efficacité », elles créent une forme inédite d'inefficacité ; au nom de l'objectivité, elles écrasent les différences, standardisent, normalisent.

De cette omniprésence de l'évaluation et de ses méfaits, ce livre propose une analyse originale, qui, au-delà de la critique, réfléchit aussi à des pistes alternatives en résonance avec une intuition largement répandue : la complexité de la vie sociale n'est pas respectée. Les nouvelles évaluations rendent unidimensionnelle une vie multiple, ignorent les conflits qui font le cœur

de l'individu comme de la société et, surtout, prétendent être justes et efficaces en dehors de toute situation réelle, en dehors de toute territorialisation.

Une réflexion essentielle pour ne pas se soumettre à cette « *évaluation qui tue* ».

Angélique del Rey enseigne la philosophie dans un centre de posture pour adolescents, en banlieue parisienne. Elle est l'auteure, avec Miguel Benasayag, de *Plus jamais seuls*. Le phénomène du téléphone portable (Bayard, 2006) et *Éloge du conflit* (La Découverte, 2007). Elle a également collaboré, avec des membres du Réseau Éducation sans frontières, à l'écriture de *La Chasse aux enfants* (La Découverte, 2008).

L'évaluation du travail à l'épreuve du réel

Critique des fondements de l'évaluation

Christophe Dejours

INRA éditions



Selon l'esprit du temps, tout, en ce monde, serait évaluable. Ce qui se dérobe à l'évaluation serait donc suspect de collusion avec la médiocrité ou l'obscurantisme. Le travail n'échappe pas à cette logique et son évaluation objective est à la base des nouvelles méthodes de gestion, de management et d'organisation du travail.

Pourtant, l'investigation clinique du travail suggère qu'une part essentielle de l'activité humaine relève de processus qui ne sont pas observables et résistent donc à toute évaluation objective. Source de difficultés qui augmentent la charge de travail, l'évaluation des performances a aussi des effets pervers (sentiments d'injustice ou conduites déloyales entre collègues). Il se pourrait qu'une bonne part de la souffrance et de la pathologie mentale dans le monde du travail soit liée aux nouvelles formes d'évaluation.

