



## TRANSPORTS-BOULOT-STRESS SANTÉ DES SALARIÉS EN DANGER !

**Les déplacements en transports en commun en région parisienne sont source d'inconfort et d'incertitude.** Surtout, ils ont un impact certain sur la santé physique et mentale de millions de salariés estime le cabinet Technologia. "Le temps passé dans les transports, en rendant les salariés moins énergiques et moins disponibles, en les exposant à l'opprobre des managers contrôlant leur ponctualité et en modifiant leur rapport au travail, est un catalyseur multifactoriel des risques psychosociaux (stress, dépression)", selon l'étude.

**28% seulement des RH voient les transports en commun comme source de fatigue.**

Un problème "qui reste bien souvent aux portes de l'entreprise (...)", l'étude souligne "des savoirs différenciés" selon leurs interlocuteurs quant à la perception des déplacements : ainsi 64 % des RP sont "tout à fait d'accord" pour voir les transports en commun comme source de fatigue, contre 28 % des RH.

**Le nombre de voyageurs franciliens a progressé de 25% entre 1999 et 2008, alors que le nombre de trains n'a augmenté que de 7%. Le temps moyen de transport pour un salarié francilien serait de 1h30 et peut grimper jusqu'à 4 heures.**

Multiplication des correspondances, temps de voyages longs (perçus comme allant du simple au double chez les utilisateurs du RER A interrogés), inconfort lié à l'entassement concourent à fati-

guer et stresser les salariés, souligne l'étude qui dénonce notamment le "coût psychologique" sur la santé lié à "l'incertitude" (correspondances, pannes...).

Les retards au travail, traités différemment d'une entreprise à l'autre, entraînent chez les salariés la mise en place de "stratégies compensatoires" pour les rattraper et pouvoir s'adapter au rythme des transports en commun (réduire les pauses, travailler plus longtemps).

**Plusieurs propositions émergent pour endiguer le problème :**

- il faut arrêter de sanctionner pour ces questions d'horaires. Sous l'égide du CHSCT tout changement d'adresse significatif de l'entreprise doit faire l'objet d'un accompagnement et de négociations obligatoires, en particulier sur le télétravail ;

- imposer la mise en place d'une navette propre à l'entreprise ou partagée entre plusieurs entreprises, dans les lieux mal desservis par les transports en commun ;

- la création d'un observatoire du stress lié aux transports en commun, sous l'égide de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail) ou de l'INRS (Institut National de recherche et de sécurité). Il analyserait chaque année les impacts sur la santé des salariés et préciserait les évolutions sur les différentes lignes.

### Le bilan social : un volet important de la consultation du CE.

La date limite de consultation des CE sur le bilan social est fixée au 30 avril ; les employeurs doivent donc (pour les entreprises de plus de 300 salariés) dans les semaines qui viennent, présenter aux délégués ce document annuel et obtenir un avis avant la date butée.

Rappel du contenu du Bilan social = données chiffrées et présenté sous forme d'indicateurs de la situation de l'entreprise dans le domaine social :

- situation de l'emploi,
- rémunération et charges accessoires : leur montant, leur hiérarchie (montant des 10 plus hauts salaires), mode de calcul, avantages sociaux et réserve de participation,
- conditions de santé et de sécurité,

- autres conditions de travail (durée, organisation, conditions physiques...)
- formation,
- relations professionnelles,
- conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

La non-présentation du bilan social et l'absence de débat organisé en CE est un élément caractéristique du délit d'entrave ; l'employeur qui n'exécute pas son obligation encourt une sanction pénale pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et/ou 3 750 € d'amende.

**Pour la FIECI-CGC**, au-delà de l'obligation légale, la discussion du bilan social est un temps fort de la mission du Comité d'Entreprise : celle d'être l'institution où les salariés, via leurs délégués, lisent avec plus de précision et comprennent mieux la stratégie humaine de leurs dirigeants.

### Le chiffre du Flash : 52%

Une majorité (52%) estime qu'un salarié défend mieux ses droits et ses intérêts lorsqu'il prend part à une mobilisation collective, 34% lorsqu'il agit avec le conseil d'un tiers spécialiste, 14% lorsqu'il agit seul, selon un sondage OpinionWay.

### En chiffres :

Plafond de la  
Sécurité Sociale : **2 885 €/ mois**  
Valeur du point  
de la Convention Collective :  
**19,04 €**  
[pour consulter la CCN :  
[www.fieci-cgc.org](http://www.fieci-cgc.org)]

### FIECI CFE CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement  
des SSII, Etudes, Conseil et Ingénierie.

35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 Paris.

☎ 01 42 46 33 33 ☒ 01 42 46 33 22

✉ [cfecgc@fieci-cgc.com](mailto:cfecgc@fieci-cgc.com)