

≈ plein cadre

Nouvelles souffrances au travail : en finir avec les modes de gestions tyranniques

Ce numéro 3 de Passerelles Cadres évoque des sujets porteurs d'angoisse. Mais notre devoir de syndicalistes est aussi de dire sans détour le quotidien de nos collègues. Dès le mois de juillet, et bien avant la triste vague de suicides qui stupéfie l'opinion publique, nous avons décidé d'évoquer ici les questions de santé au travail. Nous pensons que dans nos métiers le travail est trop souvent à l'origine de souffrances. Notre ami Bernard Salengro souligne par ailleurs que ces questions préoccupent la CFE-CGC depuis bien longtemps. Aborder ces questions nous semblait donc une exigence. Car sur le terrain, dans les entreprises comme dans les conversations privées, nous entendons partout s'exprimer bien plus que du malaise : un véritable mal-être au travail. Il y a dans l'air trop de stress, de douleur physique et morale que les seuls développements de la crise économique et sociale n'expliquent pas. Les entreprises dites "modernes", qui pour beaucoup sont nos employeurs ou nos clients, sacrifient en réalité toute la problématique humaine au culte des seuls critères de gestion

à court terme. Dans la réalité, plus on parle de "relations humaines", plus on gère en réalité des "stocks" d'individus. On développe des modèles de management toujours plus cyniques : les mises en concurrence internes sont permanentes ; elles fragilisent les individus au lieu de les motiver. Les délais toujours plus serrés pour satisfaire à la seule tyrannie des chiffres, les tensions permanentes sur les coûts et les performances se payent cash, en dégâts sur la santé des personnes. Isolés dans les périodes d'intercontrat, ou à l'inverse confrontés à des missions impossibles à gérer dans des délais intenable, nos collègues connaissent aussi ce stress insidieux mais permanent qui consiste à voir leur travail, difficilement "quantifiable" de par sa nature souvent intellectuelle, évalué par une personne souvent moins experte qu'eux. Ils attendront ensuite de devenir "senior", anxieux d'être "dépassé au niveau technique", ou de s'entendre dire "qu'ils coûtent désormais trop cher". Nos détracteurs, nous le savons bien, nous accuseront d'opportunisme ! Mais le déni de la parole du syndicaliste est aussi

une forme de management !

Le plus étonnant ? Toutes les études démontrent en réalité le caractère contreproductif de ces modèles ! Mais plutôt que remettre en cause des principes absurdes, il semble que les responsables d'entreprise, leurs conseils, et même parfois de certains de nos collègues, préfèrent persévérer dans l'erreur ... comme dans ce vieux succès d'Alain Souchon : "on avance, on avance, on n'a pas assez d'essence pour faire la route dans l'aut'sens... Mais IL FAUT QU'ON AVANCE".

Les salariés de notre branche ont ainsi souvent fait les frais d'expérimentations généralisées avant même qu'on en eut tiré les enseignements. A la FIECI, nous savons comme elles sont le plus souvent mises en place sans la plus élémentaire concertation avec les représentants des personnels. Nos collègues sont plus que



les autres home-based. Ils ont subi la mode des open-spaces et les "vertus" du desk sharing, imposant la loi du "premier arrivé premier servi, et tous interchangeable" ... Autant de jargons déstabilisateurs qui sous couvert de "modernité" ont entraîné de réelles régressions, au plan des conditions de travail. Ces tendances sont lourdes. Elles ne constituent pas pour autant un engrenage de fatalités. Au-delà des constats anxiogènes, les salariés n'ont pas à courber l'échine. Les cadres, et notamment ceux impliqués dans le syndicalisme, ont une vraie responsabilité citoyenne : il serait temps que le bon sens reprenne vraiment droit de cité dans les entreprises.

Michel de la Force

≈ sommaire

Bernard Salengro : les pathologies liées au stress pèsent plus lourd que les accidents du travail	p. 2-3
Dans les SSII, c'est pas la joie...	p. 4
Bulletin d'adhésion	p. 5
Les CHSCT montent en puissance	p. 6

≈ chiffres

2500 x 1000

2500 entreprises de plus de 1.000 salariés devront conclure des accords sur les risques psychosociaux avant le 1^{er} février 2010, a décrété le ministre de l'Industrie Xavier Darcos, après la vague de suicides observée cet automne. La prise de conscience est tardive. Est-il permis de s'interroger sur les dispositions concrètes qui sortiront de ces accords, si elles ne s'accompagnent ni de sanctions financières ni de moyens spécifiques accordés aux IRP ? Vous avez dit "poudre aux yeux" ?

60

Le pourcentage de personnes interrogées par BVA pour "Les Échos", qui estiment que "le plus dur est à venir". 2 Français sur 3 estiment en effet que la France n'en a pas fini avec la crise économique... L'étude souligne également que 64 % des salariés ont vu ces derniers mois mettre en place des politiques de réduction des coûts, six sur dix (59 %) un gel ou une limitation des hausses de salaire et des primes. Un sur deux a vu l'arrêt des embauches et des investissements prévus.

28

Le nombre de suicides reconnus depuis dix-huit mois comme accidents du travail par La Caisse Nationale d'Assurance-Maladie (CNAM). Celle-ci a reçu, selon "Les Échos", 72 demandes. 39 ont été rejetées, 5 sont en cours d'examen et 28 ont donné lieu à une reconnaissance. Dans ce dernier cas, la famille de la victime aura droit à une rente, majorée et assortie de dommages et intérêts, si l'employeur en cause se voit condamné pour "faute inexcusable" par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS).

1

La place qu'occupent désormais "Dépression et anxiété" au hit-parade des maladies professionnelles, selon la très sérieuse Afisset (Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail). Regroupées sous le terme peu avantageux de "Pathologies psychosociales", les souffrances morales font en France plus de ravages que les troubles musculo-squelettiques...

≈ interview

Bernard Salengro : les pathologies liées au stress pèsent plus lourd que les accidents du travail !

Les incidents dramatiques dans le monde du travail se multiplient. Dans un contexte largement miné par la crise et les angoisses qu'elle suscite chez un nombre croissant de salariés, il fallait faire le point avec Bernard Salengro, expert de la santé au travail, et militant de longue date à la CFE-CGC.



FIECI : Un article des Echos soulignait récemment que sur les questions de santé au travail, la CGC a toujours été en pointe. Pour quelles raisons ?

Bernard Salengro : Il y a quinze ans, nous sommes quelques-uns à avoir eu l'intuition que quelque chose changeait en profondeur dans les conditions de travail des cadres. Nous avons lancé quelques sondes en créant l'Observatoire du Stress. Les retours ont, dès le départ, été impressionnants : nous recevions des sacs postaux entiers de témoignages décrivant toutes les dimensions du stress, charges de travail, perte de reconnaissance et de sens, manque de temps, contraintes de toutes natures... On a pris conscience de l'ampleur insoupçonnée de ces phénomènes, et des difficultés à les faire prendre en compte.

Nous avons alors dû affronter une véritable posture de "dénî". Lorsqu'on a sorti nos premiers chiffres, les entreprises nous ont dit "vous bidouillez les résultats pour faire parler de vous !" On a commandé

un sondage SOFRES... qui a confirmé les premiers résultats.

FIECI : Peut-on identifier précisément ce qui a changé, dans ce rapport des cadres à leur travail, ces dernières années ?

BS : Il y a eu une triple révolution, au vrai sens du terme. Elle a effectivement déstabilisé les catégories cadres, et transformé radicalement les questions de santé au travail. Il y a vingt ou trente ans, ces catégories de salariés ne connaissaient pas – ou très peu – de problèmes de conditions de travail. Ils étaient très autonomes, exerçaient leur job un peu comme des artisans. Mais dans les années 80 est apparue, assez brutalement, cette triple révolution. D'abord l'irruption des nouvelles pratiques managériales dans les modes d'organisation : priorité était donnée à la qualité de travail ? On a transféré toute l'exigence sur la rentabilité financière. La gestion du temps, ensuite, s'en est

(suite page 3)

(suite de la page 2)

trouvée complètement bouleversée : tout doit désormais se faire en mode accéléré. Enfin, révolution dans les processus de production, puisqu'avec ces merveilleux outils que sont les ordinateurs, smartphones, pda... les cadres ont découvert l'intrusion de la machine dans leurs modes de travail, qu'avaient connue bien avant eux les ouvriers, avec le Taylorisme... Aujourd'hui l'ordinateur s'insinue dans nos cerveaux, il modifie nos processus cognitifs... L'impact sur les dimensions psychologiques est considérable. Certains chercheurs commencent même à parler de "windowisation" des esprits, ce n'est pas banal !

FIECI : Au sein de l'Observatoire du Stress, voyez-vous de nouvelles sources de déstabilisation apparaître ?

BS : Ces derniers temps, les questionnaires mettent en avant l'apparition d'une pression spécifique liée à l'usage des langues. De plus en plus de personnes doivent s'exprimer dans une langue autre que la leur, et cela leur ajoute une pression nouvelle.

FIECI : L'actualité a largement mis en cause les nouveaux modes managériaux. En quoi impactent-ils négativement le moral des personnes ?

BS : Le management est devenu extrêmement intrusif. Aujourd'hui, il s'insinue beaucoup dans l'affectif : on individualise les gens, on verse des primes individuelles, on met les personnes en concurrence. Lorsqu'on demande aux personnes si elles s'estiment mises en concurrence avec un de leurs collègues, 30 % répondent oui !

FIECI : Peut-on parler d'un réel "phénomène de société" ?

BS : Oui. Le problème devient considérable, car les maladies ou pathologies liées aux stress pèsent désormais d'un poids bien plus lourd que les accidents du travail eux-mêmes, avec des conséquences parfois beaucoup plus importantes. Le Bureau International du Travail les estime à 3 % du PIB, soit plus de 50 milliards d'euros ! Mais comme elles sont peu étudiées, et sont plus difficiles à cerner, les réparations restent indemnisées sur la base des accidents du travail... Or, la Branche "maladie" pèse 150 milliards d'euros, la branche accidents du travail... 10 ! La balance est sacrément déséquilibrée, insuffisante pour indemniser correctement les victimes. Et de surcroît n'oublions pas que la branche "AT" est payée par les entreprises, et la Maladie par les salariés ! En somme on fait payer les dégâts du stress... par les salariés... Et les entreprises ne souhaitent pas que ça change ! En étant provocateur, – et



Médecin du travail, psychologue, ergonomiste, médecin du sport, expert devant les tribunaux... Bernard Salengro est un homme plus qu'occupé !... Il est également l'expert des questions de santé au sein de la CFE-CGC. Pour y avoir créé, il y a une quinzaine d'années, l'Observatoire du Stress, il a été l'un des premiers en France à identifier les nouvelles formes de souffrances au travail et leurs conséquences sur les individus.

Il est l'auteur de deux livres qui sur ces sujets font référence : "Le stress des cadres" et "Le management par la manipulation mentale". Ces deux ouvrages parus aux Editions L'Harmattan, sont disponibles à l'achat sur le site www.cfe-cgc.org.

j'assume –, on pourrait même dire qu'une série de suicides dans une entreprise, c'est une aubaine, au strict plan comptable !

FIECI : Celle vécue à F.T. vous semblait-elle prévisible ?

BS : On pouvait la voir venir depuis des années ! Lorsqu'on a mis en place l'Observatoire du Stress chez France Telecom, on voyait se dessiner tous les prémices, qui sont connus depuis 1867 et les travaux de Durkheim sur le suicide ! Les deux mécanismes qui peuvent y conduire sont l'isolement et la déstabilisation, qu'il appelait "anomie". Et c'est bien le cas : les gens ne savent plus ce qu'est leur entreprise, ce qu'on attend d'eux, ce qu'ils doivent faire, ce que sera leur avenir...

FIECI : Il est assez difficile pour un syndicaliste de défendre efficacement des salariés en souffrance, lorsque celles-ci sont de nature "psychologiques", ou morales...

BS : C'est même pire que cela ! En n'écoulant que son bon cœur, en voulant soutenir soi-même une personne en difficulté morale, on n'aboutit souvent qu'à aggraver son problème ! On pense l'aider... et on renforce en réalité son idée qu'elle serait "fautive", ou "plus à la hauteur". Or le problème n'est jamais la responsabilité de la personne, mais celle d'un système où elle se sent piégée ; ou d'un rôle qu'on veut lui faire jouer, et qui ne lui convient pas. C'est le système ou le rôle qui sont pathogènes. C'est pourquoi le syndicaliste ne doit SURTOUT pas se transformer "en psy sauvage" ou en "bonne sœur" (rire). Il DOIT savoir résister à cette envie.

FIECI : Quelles sont alors les bonnes attitudes en de tels cas ?

BS : Le syndicaliste doit inciter la personne à voir un référent, un spécialiste. Le médecin du travail est généralement une bonne adresse, car il connaît l'entreprise, et saura reconnaître une pathologie. Le rôle du délégué est surtout d'observer les situations difficiles ou anormales, d'identifier les signaux de dangers. Repère-t-il plusieurs cas de souffrances sur un même site ? Cette répétition doit l'interpeller, car d'un cas de malaise isolé, on passe alors à une situation collective. Les dégradations sont-elles liées à un changement notable des conditions de travail ? La charge de travail est-elle en cause ? La communication, les ordres donnés de façons manipulatoires ou perverses ? Parfois les problèmes seront facilement identifiables. Mais s'ils sont plus subtils, le DS peut proposer de faire appel à des experts, procéder à des mesures, à des études, qui permettront d'analyser réellement les situations à l'origine du stress ou de la souffrance ressentie. Il doit aussi alerter le CHSCT (lire par ailleurs page 6) dont c'est le rôle.

FIECI : Que pensez vous des avocats du diable qui affirment qu'accuser toujours le stress, est un peu facile et caricatural ?

BS : Je ne crois pas que les gens se mettent spontanément dans un discours ou une posture victimaire : Il n'y a pas de bénéfice secondaire à attendre, on est mal indemnisé, et on voit au contraire son image se fragiliser... L'image du cadre "débordé et qui se la pète" a quand même vingt ans d'âge, et elle est totalement dépassée. Aujourd'hui les dégâts que l'on constate sont réellement considérables. ≈

≈ travail

Dans les SSII, c'est pas la joie...

Fin septembre 2009, le magazine spécialisé 01.net interrogeait Jean-Claude Delgenes, fondateur d'un cabinet spécialisé en prévention des risques professionnels. Cet observateur indépendant notait une nette augmentation "des suicides, arrêts cardiaques ou ruptures d'anévrisme en SSII". En travaillant comme des dingues, ajoutait-il, les cadres exposent leur santé, parfois à leur insu. Le stress numérique participe à ce malaise. Connecté en permanence, le collaborateur sous contraintes travaille chez lui le soir, le week-end. L'amplitude de travail n'est plus respectée du fait de la



porosité entre vie privée et vie professionnelle. Les périodes de repos entre les missions font défaut, les open spaces, le desk sharing et le management

à distance, détruisent peu à peu toute convivialité, sans parler des menaces d'offshoring et de restructurations permanentes... Au bout du compte, concluait JC Delgenes, "on use les esprits, on perd en échanges informels... et en intelligence collective". Tout l'inverse, en somme, des fameuses dynamiques "win/win" dont on se plait par ailleurs à nous rebattre les oreilles !

Ces novlangues qu'on nous impose, décrivant des innovations toujours plus malfaisantes, résonnent à notre avis comme autant d'aveux : chacune semble annoncer une maltraitance nouvelle... une de plus. ≈

≈ Témoignage

C'est le témoignage tout à fait véridique d'un cadre syndiqué à la FIECI. Afin de protéger ses intérêts, nous avons choisi de le laisser anonyme...

"Mon entreprise est un leader mondial du secteur des enquêtes d'opinions... Comme tant d'autres dans nos branches, elle délocalise certaines des activités à faible valeur ajoutée en Inde, et supprime des postes en France et en Europe. Récemment, comme tant d'autres, elle proposait (sans rire) des reclassements en Pologne ou République tchèque - pour 9.000 euros par an -... encore fallait-il "maîtriser la langue"...

L'ambiance sur place ? On est dans une sorte de sauvagerie institutionnelle... Les dossiers au Tribunal Administratif de la Sécurité

Sociale se multiplie ; de plus en plus de personnes rencontrent des problèmes de dépressions, et d'addictions variées... alcool... médicaments... Une personne désespérée fait une "T.S." sur le lieu de travail, après un an, son geste sera requalifié en accident du travail, mais l'entreprise n'en a cure, le dialogue social est inexistant. Quand les souffrances individuelles se multiplient, la DRH, parfaitement indifférente, se vante ouvertement de "n'être là que pour gérer que des stocks" d'hommes.

Dans une ambiance pareille, un délégué syndical finit par se sentir réellement démuni", conclut notre collègue. On est préparés à défendre nos adhérents, mais de telles dérives laissent quand même pantois...

≈ chiffres

2200

En euros, le montant moyen que doit payer chaque mois un résident en maison de retraite... Montant deux fois plus important que la pension moyenne de retraite, selon un rapport de l'Igas qui vient d'être publié ! Les Echos précisent en outre qu'il "n'existe pas de lien direct entre le coût imposé au résident et la qualité des prestations fournies par l'établissement". Très encourageant !



40

C'est le différentiel en pourcentage, entre le chômage des diplômés du supérieur (10 %) et les non diplômés (50 %). D'après une étude conduite par le sociologue Eric Maurin cette différence n'était que de 10 points en 1975. "La valeur des diplômés n'a jamais été aussi forte, et dans le même temps, échouer à l'école n'a jamais été aussi disqualifiant", souligne le chercheur, auteur d'un livre intitulé "La Peur du déclassement".

portail-loisirs.net



Adhérer à la FIECI, réponses à 10 questions clés...

Invitez vos collègues à rejoindre la FIECI : diffusez ce bulletin !

Pourquoi adhérer à la FIECI-CGC ?

Nous mettons en réseau nos compétences et notre intelligence, pour inventer un syndicalisme de réflexion et de propositions, guidé par le pragmatisme. En cette période de crise, nous ne rejetons pas toutes les actions de masse (grèves, manifestations). Mais nous demeurons convaincus que notre efficacité réside d'abord dans notre capacité de conviction, jour après jour, à tous les niveaux où s'opèrent des négociations.

Les cotisations syndicales sont-elles déductibles de l'impôt sur le revenu ?

Oui, et à hauteur de 66 %, dans la limite de 1 % du revenu net déclaré. Pour en bénéficier, vous recevez en février le reçu fiscal à joindre à votre déclaration de revenus.

Les cotisations sont-elles chères ?

Finalement, adhérer revient au prix d'un café par semaine, ou d'une place de cinéma par mois. La mensualisation (par prélèvement bancaire) étale le paiement sur l'année, et le rend plus facile à gérer. Dans ce cas, signez le formulaire d'autorisation figurant plus bas. N'oubliez pas d'y joindre un RIB !

La cotisation FIECI inclut-elle l'adhésion à la CFE-CGC ?

Oui, elle vous permet de bénéficier de notre expertise dans tous les domaines professionnels. Elle vous donne accès aux services confédéraux et fédéraux, à l'abonnement aux publications de la FIECI-CGC et de la CFE-CGC. Les représentants du personnel bénéficient également d'une assurance spécifique gratuite.

La FIECI-CGC est-elle proche d'un parti politique ?

Nous sommes libres et indépendants, apolitiques. Nous ne faisons référence à aucun dogme ou idéologie. Nos adhérents sont libres de leurs opinions politiques personnelles, et conservent leur liberté d'expression. Ils se retrouvent naturellement autour d'idéaux démocratiques et républicains.

Qui sont les représentants de la FIECI-CGC ?

Les personnes qui vous représentent dans les entreprises et dans les instances paritaires sont choisies pour leurs compétences et leur valeur professionnelle. Elles doivent en toute occasion avoir ce premier souci, servir les intérêts de tous les salariés.

Adhérer à un syndicat, est-ce vraiment utile de nos jours ?

Que nous soyons manager, cadre, ou technicien, les incertitudes du quotidien sont les mêmes pour tous. Mais nos réponses sont adaptées à chaque cas individuel. Les membres de la FIECI-CGC, tout comme vous, exercent des fonctions de responsabilité, d'initiative, d'autonomie, avec des qualités reconnues dans leurs entreprises. Salariés eux-mêmes, ils vivent les mêmes expériences que vous.

Mon employeur sera-t-il informé de mon adhésion ?

Non ! L'adhésion à la FIECI-CGC est strictement personnelle et confidentielle. Elle ne sera communiquée à personne en dehors de la FIECI-CGC.

Ma qualité d'adhérent restera-t-elle toujours strictement confidentielle ?

Elle le sera sauf demande de mandatement, de désignation ou de présentation sur une liste aux élections professionnelles. En dehors de ces cas, la FIECI-CGC s'engage à ne pas révéler votre adhésion, au-delà du syndicat lui-même.

Quel sera mon investissement personnel à la FIECI-CGC ?

A vous d'en décider ! Vous pouvez être membre et bénéficier des services mis à votre disposition, sans autre engagement. Vous pouvez aussi participer à la vie de la FIECI-CGC, dans votre entreprise, et en dehors. Dans tous les cas, votre parole sera toujours écoutée pour renforcer le poids de la FIECI-CGC.

COTISATION MENSUELLE 2009

Votre assurance professionnelle pour ... moins cher qu'un café par semaine, ou qu'une place de cinéma par mois* !

- Cadre : 228 €/an - 57 €/trimestre - 19 €/mois
 Agent Maîtrise : 192 €/an - 48 €/trimestre - 16 €/mois
 Technicien, employé : 120 €/an - 30 €/trimestre - 10 €/mois

Conformément à l'article 34 de la loi "Informatique et libertés" pour exercer votre droit d'accès, de rectification ou de suppression des informations vous concernant adressez vous à : la FIECI-CGC - Service Adhérents 35, rue du Faubourg-Poissonnière 75009 PARIS.

BULLETIN D'ADHÉSION

(A remplir en majuscules)

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : [] [] [] [] Ville : _____

Date de naissance : [] [] [] [] [] [] Lieu de naissance : _____

Tél. personnel : [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] Portable : [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] Tél. professionnel : [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] Fax : [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

Courriel pour la communication syndicale : _____ @ _____

J'autorise la FIECI-CGC et mon syndicat à utiliser l'adresser courriel ci-dessus pour l'envoi d'informations et de publications.

Fonction dans l'entreprise : _____ Date d'entrée : [] [] [] [] [] []

Cadre Technicien Agent Maîtrise Retraité/Chômeur Autre

Rôles électifs exercés : CE DP CHSCT CE Europe CE Groupe CCE

Nom de l'entreprise : _____

Les CHSCT montent en puissance



Structure aux missions encore méconnues, le CHSCT constitue une des armes importantes de protection des salariés, y compris dans les entreprises de notre branche professionnelle. Isabelle Leminbach fait le point sur ses attributions, beaucoup plus étendues qu'on le croit parfois.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est une institution représentative du personnel ; elle vient en complément des autres "IRP" que sont les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Entreprise (CE). Son rôle prend de plus en plus d'ampleur, et singulièrement dans notre branche professionnelle.

Le mandat est de 2 ans : les membres sont élus par le collège désignatif, c'est-à-dire le CE et les DP. Tout salarié de l'entreprise, quelle que soit son ancienneté, peut être candidat. Son efficacité suppose une réelle implication de ses membres.

Des domaines de compétence très vastes

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Il veille à l'amélioration des conditions de travail, à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en la matière... Il peut bénéficier de l'appui du Médecin du Travail et de l'Inspecteur du Travail.

Il doit d'abord, naturellement, traiter de la sécurité de l'environnement physique (sécurité des locaux, des machines, température, éclairage, aération...). Son domaine d'attribution comprend également les préoccupations liées à l'emploi de certaines catégories de salariés (employés mis à disposition, femmes, handicapés). Il travaille aussi à la recherche de solutions concrètes permettant d'améliorer l'organisation matérielle du travail (charge et rythme de travail). Il se préoccupe ainsi de la durée et de l'aménagement du temps de travail, notamment pour le travail posté, ou de nuit. Il veille enfin aux conséquences des nouvelles technologies sur l'organisation du travail d'une part, sur la santé des salariés de l'autre...

Un rôle d'observation et de prévention

Lorsque le Comité d'Entreprise est consulté sur des problèmes concernant l'organisation ; le temps de travail ; la technologie ; les conditions d'emploi ; les qualifications

et les modes de rémunération, il bénéficie du concours du CHSCT dans toutes les matières relevant de sa compétence, dont les avis lui sont transmis. Le comité d'entreprise peut également lui confier le soin de procéder à des études.

Parmi toutes les informations qui doivent parvenir au CHSCT, figurent deux documents essentiels. Le bilan annuel de l'employeur sur la situation générale et les actions menées ; ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT doit être consulté avant toute décision portant sur une transformation importante des postes, sur l'organisation du travail et leurs conséquences. C'est par exemple le cas pour le fameux "open space" si souvent décrié.

Un projet de réorganisation de l'entreprise et de réduction du temps de travail peut constituer un projet d'aménagement assez important pour modifier les conditions d'hygiène et de sécurité, ou les conditions de travail.

Le CHSCT a également mission de procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail. Il peut proposer des actions de préventions à l'employeur. Si celui-ci refuse, il devra motiver son refus. Il peut également proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et moral.

Il peut procéder à des inspections et enquêtes, signaler un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés. Il peut aller jusqu'au déclenchement d'une procédure d'alerte. Il a la possibilité de recourir à un expert agréé en cas de risque grave constaté ou en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail. Les frais doivent alors être supportés par l'employeur.

Un espace à investir pour les syndicalistes responsables

Lorsqu'un élu du CHSCT constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avertit l'employeur : celui-ci

doit procéder sur-le-champ à une enquête avec l'élu qui lui a signalé le danger, et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

Au fil des évolutions législatives et jurisprudentielles, le CHSCT est ainsi devenu un acteur majeur dans l'entreprise, notamment lorsque des situations de stress ou de harcèlement sont décelées. Les élus et les salariés ne doivent pas hésiter à le saisir et le faire intervenir systématiquement dans ses domaines d'intervention spécifique.

La CFE-CGC, par nature sensible aux conditions de travail des salariés, est en pointe dans ce domaine, notamment pour le personnel d'encadrement. Nous pouvons y trouver un terrain pour mettre en œuvre nos préconisations. Considérant que le mandat se renouvelle tous les 2 ans, mais sans la "publicité" que connaissent traditionnellement les élections des DP et du CE, il est donc important de surveiller les échéances. L'occasion de se présenter comme candidat n'est pas si fréquente ≈

Isabelle Leminbach
ileminbach@fiec-cgc.com

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC
N°3 novembre 2009

Commission paritaire en cours

Directeur de la publication :

Michel de la Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)

Rédaction : Hervé Resse, Isabelle

Leminbach, Michel de la Force

Impression : Imprimerie La Fertoise

Retrouvez nos informations quotidiennes sur
www.fieci.org

FIECI CFE-CGC

Fédération Nationale de l'Encadrement

des SSII, Études, Conseil et Ingénierie

35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris

Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22

cfecgc@fieci-cgc.com

