

Jurisprudences

Entretiens d'évaluation

Avec le printemps arrive également la saison de l'entretien annuel d'évaluation individuel qui provoque souvent inquiétude et stress, qui peut avoir des conséquences sur l'évolution professionnelle ainsi que la rémunération du salarié.

Au terme de l'article L 3121-46 du code du travail il est prévu que l'entretien annuel individuel est organisé par l'employeur. « *Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié* ».

Méthode licite/ illicite...

« *Le système d'évaluation est illicite lorsque les critères mis en place restent flous et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés ou si ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs de l'entreprise.*

Une notation sur des critères vagues ne peut qu'avoir un impact sur les conditions de travail des salariés dont l'importance est établie par le fait que l'évaluation a de nécessaires conséquences sur leur rémunération.

La multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale.

Par suite, de tels systèmes d'évaluation sont déclarés illicites. »

Tribunal de Grande Instance de Nanterre, 5 septembre 2008 RG n°08/05737

« *L'employeur tient son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail des salariés. La mise*

Edito

Ne pas perdre sa vie à la gagner

Un peu plus de deux années après notre initiative « Et voilà le travail » qui avait réunie en mars 2010 plus de cinq cent militants de terrain des syndicats de l'Union syndicale Solidaires, issus du privé comme du public, de petites et de grosses entreprises, qui avaient ainsi pu échanger et débattre de leurs conditions de travail, de la santé au travail, du travail, où en sommes nous aujourd'hui ?

Du côté des travailleurs, la situation a continué à se dégrader de manière forte. Le modèle libéral à l'œuvre depuis plus de trente ans et l'accentuation de la crise et de ses conséquences ont accru l'intensification du travail, la mise en concurrence des salariés à la fois entre entreprises mais aussi à leur intérieur même. Précarité, sous-traitance, plans sociaux, Révision Générale des Politiques Publiques, c'est sous une pression constante que les travailleurs du public comme du privé essayent de faire face, tentent comme ils le peuvent de faire « leur » travail.

Les exemples sont nombreux et la situation de dégradation s'est étendue aujourd'hui à l'ensemble du salariat, y compris celui du public présenté par certains comme protégé. Quelques cas récents sont là pour souligner la gravité de la situation. C'est à Montpellier une enseignante qui s'immole par le feu en pleine cour de récréation devant l'ensemble de la communauté éducative. C'est dans le Nord, un inspecteur du travail qui, après une première tentative de suicide l'été dernier, est retrouvé pendu. Ce sont plusieurs postiers qui ces dernières semaines ont attenté à leurs jours. C'est encore ces derniers mois plusieurs douaniers qui utilisent leurs armes de service pour mettre un terme à leur vie. Malheureusement, nous pourrions poursuivre et multiplier cette comptabilité macabre.

Pendant ces deux années, nous ne sommes pas restés l'arme aux pieds et avons continué à construire un réseau de militants autour des questions centrales de la santé au travail. Ce réseau existe en interne avec une multiplication de formations syndicales, des outils pratiques mis à disposition avec un bulletin régulier, des fiches pratiques pour les militants et les travailleurs. Il existe en externe aussi avec de nombreuses associations, des chercheurs, des médecins, des ergonomes, des professionnels de ces questions.

Dans de nombreux secteurs, l'action s'organise, dense et féconde, à l'inspection du travail, à l'Office national des Forêts, à la Poste. Ces premières batailles sont considérables après ce premier moment de stupeur qui nous avait tous frappé. Il s'agit pour nous désormais de les faire converger et s'amplifier pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

L'ampleur des dégradations est considérable. Les suicides ne sont que la partie visible d'une situation de plus en plus inacceptable. Pour les équipes syndicales, l'essentiel aujourd'hui est d'organiser la riposte à la fois en engageant des batailles globales mais aussi en multipliant « sur le terrain » la reconstruction des collectifs de travail... La construction d'un syndicalisme de terrain, à l'écoute des salariés reste pour Solidaires un axe central...



en place d'un système d'évaluation des salariés est nécessaire pour permettre à l'employeur le respect de l'obligation de négociation triennale en matière de GPEC conformément aux dispositions de l'article L 2242-15 du Code du Travail et de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail notamment par la proposition de formations.

Le système d'évaluation est licite lorsqu'il a été porté préalablement à la connaissance des salariés et repose sur des critères permettant une évaluation objective et contradictoire à partir d'informations qui présentent un lien direct et nécessaire avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. »

Cour d'Appel de Versailles, 26 mai 2011 n° 09/09814

Ce que dit le Code du travail :

« Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie » article L 1222-3.

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes » article L 1222-2.

Entretiens facteurs de stress...

« Le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'évaluation, ceux-ci pouvant être un facteur de stress. La Haute juridiction a estimé que le projet de l'employeur de mettre en place des entretiens d'évaluation ... et qui pouvait « avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération », alors que « les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur conditions de travail » devait être « soumis à la consultation du CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés ».

Arrêt Cour de Cassation du 28 novembre 2007 « arrêt Groupe Mornay »

Le 21 septembre 2011 la Cour d'appel de Toulouse a décidé de suspendre le système d'évaluation des cadres d'Airbus car il intègre des « critères comportementaux non conformes aux exigences légales ». Le système d'évaluation est directement lié à l'attribution des primes aux cadres, l'évaluation prenant en compte la performance de chaque intéressé mais aussi des critères comportementaux. Si les juges ne contestent pas en tant que tels des critères reposant sur le comportement, toutefois

ils doivent être « exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible ».

La Cour d'appel a également rappelé que le CHSCT aurait du être consulté avant la décision de mettre en œuvre ce système d'évaluation car celui-ci « entraîne une insécurité, une pression psychologique ».

Evaluation des représentants du personnel : halte à la discrimination !

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Les fiches d'évaluation faisant mention d'une disponibilité réduite du salarié du fait de ses fonctions syndicales laissent présumer l'existence d'une discrimination »

Cour de Cassation, 11 janvier 2012 n°10-16.655 FS-P

« Ne pas soumettre un représentant du personnel à un entretien d'évaluation, au prétexte par exemple qu'un cumul de mandats ne lui permet plus de se consacrer à son travail, est, on le sait, discriminatoire »

Cour de Cassation, 29 juin 2011 n° 10-15.792.

« Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié »

Cour de Cassation, 23 mars 2011 n°09-72.733 F-D.

L'entretien reste obligatoire, cependant il est hors de question d'évoquer le mandat comme pouvant avoir une incidence négative sur le déroulement de carrière. Cette seule évocation, lorsqu'elle est consignée dans la fiche d'évaluation, est considérée comme un élément laissant présumer l'existence d'une discrimination.

Toute mention, quelle qu'elle soit, du mandat dans la fiche d'évaluation semble, de fait, irrémédiablement proscrite.

Une étude du Centre d'analyse Stratégique sur les entretiens individuels d'évaluation (Note d'analyse 239 - Septembre 2011)

L'entretien individuel d'évaluation est aujourd'hui la pierre angulaire de la politique de ressources humaines de nombreuses entreprises. Pourtant, il fait l'objet de critiques – notamment sur ses effets sur le bien-être des salariés – et de plusieurs décisions de la Cour de cassation. Cette note dresse un état des lieux de la question en exposant les principaux arguments qui font débat aujourd'hui. Elle se fonde notamment sur l'exploitation d'une enquête auprès des salariés.

Au sommaire :

- L'entretien individuel d'évaluation, outil de GRH central et néanmoins très critiqué
- Entretiens d'évaluation et bien-être au travail : quels enseignements empiriques à partir de la perception directe des salariés ?
- Propositions pour garantir une mise en œuvre optimale des EIE

Auteurs : Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye, département Travail-Emploi

Pour la télécharger :

http://www.strategie.gouv.fr/system/files/na-travail-239_0.pdf



Déclarer un accident de service pour les fonctionnaires

Fiche pratique

Pourquoi, comment, dans quelles circonstances, doit on déclarer un accident de service ? Dans la Fonction Publique, en cas d'accident intervenu pendant l'exercice de ses fonctions ou d'accident de trajet, les agents titulaires et stagiaires ont la possibilité de faire valoir leurs droits dans le cadre de la déclaration d'accident de service. Quelles en sont les conséquences, et quels droits cela ouvre-t-il ?

Pourquoi le déclarer ?

Par précaution, et sans hésitation, et en temps et en heure, il faut déclarer tout accident de service ou de trajet ! En effet, pour un accident de service, le fonctionnaire se voit versé son traitement à taux plein, dès le premier jour de l'accident (sans franchise), et les prestations lui sont remboursées à 100% (consultations médicales, soins, médicaments, radios, opérations chirurgicales...), ce qui est différent du congé maladie ordinaire.

Qu'est ce qu'un accident de service ?

Il n'existe pas de définition légale de l'accident de service dans la fonction publique. Seule la jurisprudence a permis d'en dégager les caractéristiques en prenant en compte des critères liés au temps et au lieu du travail, à l'activité exercée au moment de l'accident et au lien de causalité entre le trouble subi par l'agent et ses fonctions.

Il est désormais possible de considérer l'accident survenu sur le lieu de travail et pendant les heures de service, comme un accident de service, à la condition bien entendu de s'être produit dans le cadre de l'accomplissement du service.

Ce qui caractérise un accident du travail comme un accident de service c'est :

- un « fait accidentel » -c'est-à-dire une action violente et soudaine- pouvant être daté avec précision, à l'origine d'une lésion, corporelle ou psychique.
- l'existence d'un lien de subordination de la victime à l'employeur au moment de l'accident, c'est à dire l'agent, le salarié exécute un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de celui-ci.

Que faut-il déclarer ?

Tout accident physique, même ce qui semble bénin au premier abord : en effet, se tordre la cheville dans un escalier avec une petite douleur peut se révéler une vraie foulure quelques heures ou jours plus tard, voire se transformer en arrêt de travail, et devenir une invalidité définitive !

Heure, date, circonstances, avec ou sans conséquence physique immédiate, trouver des témoins directs ou indirects. Si vous êtes tombés seul, le signaler aux collègues qui notent l'heure et font un témoignage écrit immédiat. Si vous êtes seul sur votre trajet, faire constater par des témoins, ouvriers, passants, pompiers, police, médecin qui décrivent les lieux, date et heure, état physique.

Toute réaction émotionnelle, tout malaise, choc psychologique faisant suite par exemple à un entretien avec la hiérarchie, à des pressions, à l'agressivité d'un usager, d'un collègue ...

Au départ cela peut être une crise de larmes, un « pétage de plomb » mais qui peut évoluer en dépression nerveuse. Même si sa jurisprudence ne s'applique pas de manière directe dans la fonction publique, il est utile de noter qu'en 2003 la cour de cassation a estimé que la dépression nerveuse soudaine d'un salarié en raison de son travail était bien un accident du travail. Il faut donc réunir et consigner par écrit le maximum de témoignages et demander à rencontrer le médecin de prévention.

La reconnaissance de l'imputation au service

L'administration prend la décision d'imputer ou non l'accident au service. La **commission de réforme** est obligatoirement saisie lorsque l'administration est susceptible de rejeter l'imputabilité, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail. Cette commission est composée de membres de l'administration et d'élus du personnel.

L'avis de la commission de réforme ne lie pas l'administration. L'original de la décision de cette dernière est transmis au service du personnel et à la victime.

La décision refusant l'imputabilité d'un accident au service doit être motivée et mentionner les délais de voies de recours, car elle est susceptible de recours.



Quelles voies de recours ?

- **recours gracieux** : ce recours est adressé par le fonctionnaire à l'autorité qui a pris la décision contestée en joignant éventuellement toute justification complémentaire (arguments, documents, témoignages...)

- **recours contentieux** : au tribunal administratif.

La requête doit être adressée au secrétariat du tribunal administratif du domicile de l'agent, accompagnée de toutes les pièces justificatives dans un délai de 2 mois après la notification initiale ou le rejet du recours gracieux. Le jugement du tribunal est susceptible de recours devant le Conseil d'Etat.

La victime doit toujours démontrer le lien entre son accident et le travail effectué. L'accident est alors reconnu, sauf si l'administration démontre que la lésion a une origine totalement étrangère au travail ou que la victime n'était pas au travail ou en mission.

Si l'accident est survenu hors du temps de travail, la victime devra apporter tous les éléments de preuve du lien avec le travail.

Qui fait quoi ?

Les obligations de l'agent

- Déclarer l'accident, de manière écrite ou orale, à votre supérieur hiérarchique, quel qu'il soit (de service, de trajet, de mission) même s'il n'y a pas d'arrêt de travail- le plus tôt possible, accompagné d'un certificat médical (établi par le médecin traitant) décrivant les lésions ou fournissant les éléments liés à l'accident y compris des témoignages ;
- fournir tout renseignement nécessaire à la constitution du dossier notamment en cas d'accident de la circulation, le procès verbal de police ou de gendarmerie ;
- les pièces médicales : les originaux (penser à en conserver des copies) des certificats médicaux du médecin traitant, le certificat médical initial, le certificat médical final et éventuellement les certificats de prolongation ;
- les preuves de l'origine du dommage : les témoignages, éventuellement une attestation sur l'honneur ...
- se soumettre aux examens médicaux et éventuellement à la contre visite.

Les obligations de la direction

- établir le formulaire de déclaration d'accident ;
- délivrer, le cas échéant, la prise en charge des frais et les feuilles de soins ;
- enquêter sur les causes et les circonstances de l'accident ;
- prévenir les membres du CHSCT pour l'enquête.

L'administration doit effectuer dans les plus brefs délais l'enquête afin que la présomption d'imputabilité au service soit accordée à l'agent. Il appartient à l'administration de recueillir les témoignages et procéder aux enquêtes complémentaires qui confirmeront le lien entre l'accident et le service. Le médecin traitant établit un certificat médical initial précisant les lésions et les conséquences actuelles et prévisibles de l'accident. Leur réparation distingue selon qu'elles sont survenues dans le service ou du fait du service ou qu'elles sont sans lien avec le service.

Qui contacter ?

Le médecin de prévention

Le médecin est informé de tout accident ainsi que de la réunion de la commission de réforme et de son objet. Il peut obtenir communication du dossier de l'agent, présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion. Il peut vous recevoir et vous apporter son expertise sur votre dossier médical. Le médecin de prévention est au service exclusif de la santé des fonctionnaires.

Les militants syndicaux

Les syndicats siègent dans les commissions de réforme ainsi qu'aux CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail). Ils pourront ainsi faire une enquête sur les causes de votre accident. Celle-ci servira d'une part à éviter qu'il se reproduise et d'autre part pourra vous aider à faire reconnaître l'imputabilité au service de votre accident.



Santé au travail : la situation à Fos

Cardiologue dans les Bouches-du-Rhône, Pierre SOUVET est le Président et le cofondateur de l'ASEF*. En 2008, il a été élu «Médecin de l'année» par la revue « Impact Médecine » en raison de son combat sur les questions de santé environnementale. La section Solidaires Douanes MEDITERRANEE lui a soumis un questionnaire, et le remercie vivement d'avoir pris le temps d'y répondre. Voici ses réponses.

1. Les polluants relevés

Les relevés effectués autour de l'étang de BERRE présentent une grande diversité de polluants. Parmi ceux-ci lesquels sont les plus nocifs pour la santé ?

P.B. : Parmi les polluants les plus toxiques figurent l'arsenic, le cadmium, le chrome 6, le mercure, le plomb, les dioxines/furanes, les HAP (dont benzène), les COVs en général, les NOx et les particules fines (PM2,5, PM10 et PM0,1). Mais le plus dangereux est bien entendu l'exposition simultanée à ce cocktail de polluants.

Que pouvez-vous nous dire sur l'accumulation dans l'organisme de certains polluants nocifs pour la reproduction en particulier ?

P.B. : Les polluants organiques persistants (POP) comptent parmi les polluants les plus dangereux rejetés chaque année par l'homme dans l'environnement. Il s'agit de pesticides, de substances chimiques industrielles, ou de sous produits. Les POP sont notamment à l'origine de lésions du système nerveux central et périphérique, de troubles des fonctions reproductives et de dérèglements du système immunitaire. Il est important de prendre en compte à la fois la toxicité immédiate et les aspects différés de cette toxicité sur l'homme. Par exemple, les pesticides organophosphorés ont des effets immédiats (tremblements, salivation, maux de tête), des effets différés six mois plus tard (neuropathies, troubles d'orientation, maux de tête permanents) et sont suspectés de provoquer 10 à 20 ans plus tard des cancers.

Des effets nocifs d'une combinaison de polluants sont-ils connus ?

P.B. : Il est très difficile de mettre en évidence un effet additif des mélanges, étant donné que l'on ne peut pas séparer les différents polluants et donc pas comparer les effets du mélange aux effets du polluant seul dans les mêmes conditions. [...] Une étude sur les effets du RoundUP sur les cellules du cordon embryonnaire du placenta montre que la substance active du RoundUp, le glyphosate, n'est pas forcément toxique pour les cellules du cordon embryonnaire quand il est seul, alors que le produit fini, lui, est toxique.

Tous les polluants présents sont-ils relevés? Existe-t-il des éléments présents dans l'air dont la toxicité n'est pas certaine mais soupçonnée?

C'est surtout l'action conjointe des polluants que l'on ne connaît pas. [...] Une étude a montré que l'exposition aux PM2,5 et aux NOx augmentait de 50% les risques d'asthme chez l'enfant.

Hormis l'air à quelles autres sources de pollution peuvent être exposées les individus?

P.B. : Nous sommes exposés à toutes formes de pollution dans notre vie quotidienne: les ondes électromagnétiques, la pollution de l'eau et des aliments, sans compter les effets synergiques de l'association de différents polluants. Les particules fines (PM), par exemple, absorbent d'autres molécules toxiques sur leur surface, ce qui leur permet, tel un cheval de Troie, de pénétrer dans l'organisme.

2. La valeur des études scientifiques

Hormis quelques polluants relativement bien connus du grand public comme le dioxyde de soufre, la plupart des polluants relevés ne franchissent pas les seuils critiques, où des périodes de dépassement suffisamment longues pour être considérées comme dangereuses pour la santé. Que pensez-vous de la pertinence de ces seuils ?

P.B. : Ces seuils ont été établis sans tenir compte des expositions multiples. Ils ne sont donc pas toujours pertinents. Ils sont à considérer comme des seuils purement réglementaires et non pas sanitaires.[...]

Il existe un lissage des données sur plusieurs heures, voir plusieurs jours (par exemple avec la source de données Airfobep), méthode qui minore les pics de pollution...le problème se pose alors de la valeur de telles données.

Il semblerait que l'on soit capable d'avoir les dosages heure par heure. On pourrait donc faire des modélisations jour et des modélisations nuit. Ces modélisations devraient être un élément clef incontournable de surveillance de la qualité de l'air, contrairement aux procédés actuellement utilisés.

Pour les personnes travaillant sur la zone, est-on capable de définir des durées critiques d'exposition aux polluants ?

P.B. : C'est en effet la grande difficulté de la question de l'exposition de l'homme aux toxiques environnementaux qui dépend des effets cocktails, de la durée, de la période de la vie, les comportements personnels... L'état actuel des études qui n'avaient pas pris en compte ces aspects ne permet pas de définir des seuils appropriés à la réalité. On ne se base que sur des valeurs limites de référence fixées pour l'Europe et pour la France qui ne tiennent pas compte des aspects évoqués ci-dessus.

Que pensez-vous des normes de rejets imposées aux industriels et de la pertinence des contrôles en la matière?

P.B. : Les normes ne sont pas sanitaires mais techniques ou réglementaires, comme dans le cas des dioxines et des incinérateurs, et ne tiennent pas compte de l'aspect fondamental de l'effet cocktail, mentionné dans le rapport Cancer Environnement. De plus certains contrôles ne se font pas de manière inopinée.

Si les relevés et les analyses scientifiques ne manquent pas, celles-ci débouchent sur des constats rassurants (pas plus pollués à FOS qu'ailleurs finalement) ou des conclusions impossibles au nom même de la précaution scientifique. Peut-on affirmer que les gens travaillant à Fos-Port Saint-Louis courent un risque pour leur santé?

P.B. : On peut considérer que le risque est accru par rapport à des personnes qui ne sont pas exposées à de telles pollutions.

3. La démarche citoyenne

Les populations de travailleurs sensibles comme par exemple les femmes enceintes ne devraient-elles pas bénéficier au moins

d'un suivi particulier renforcé ? Voire d'une interdiction, ou aménagement, de travailler sur ce site ?

P.B. : Une étude a mis en lumière ce problème d'exposition des femmes enceintes. Les chercheurs ont donc proposé des recommandations pour les travailleuses enceintes qui sont exposées à des taux de solvants élevés dans les laboratoires d'analyses. Celles-ci doivent changer de poste pendant la grossesse pour ne pas exposer le fœtus. Il est important d'assurer un suivi de la femme enceinte et du fœtus, quant à l'exposition à ces solvants. De la même manière, il est bien connu que les femmes enceintes peuvent transmettre les PCB à l'enfant au cours de la grossesse, ainsi que pendant l'allaitement.

La médecine du travail n'apparaît pas comme un relais efficace des inquiétudes des travailleurs, quels moyens peuvent-être envisagés individuellement ou en association pour mettre en place un dépistage ou un suivi des intoxications liées à cet environnement ?

P.B. : Il faudrait mettre en place une sorte de fichier global de tous les produits toxiques présents sur les sites et un fichier médical qui se poursuivrait même après la retraite, ce qui n'est pas le cas actuellement. Ce fichier permettrait au fil du temps de savoir quel produit impacte les salariés et le lier à un rapport médical; et d'indiquer quelles pathologies ces salariés risquent de développer.

Peut-on encourager l'accès dans un délai rapide à des analyses pour les agents se sentant exposés lors de rejets ponctuels, lors d'odeurs, de nuées, lors de manifestations de certains symptô-

mes rencontrés à certains moments au niveau ORL, des yeux, de la peau, etc. ?

P.B. : Oui. Sachant bien sûr qu'il serait aussi intéressant de doser les produits présents dans les odeurs pour en connaître la composition. Un produit cancérigène n'est pas forcément odorant.

Enfin, les agents travaillant (et parfois vivant) dans la zone de Fos-Port-St-Louis sont conscients d'exposer leur santé à des risques mal reconnus voire niés par les autorités. Existe-t-il une prise en compte de l'impact psychologique lié au fait de vivre et travailler dans un tel contexte environnemental et social ?

P.B. : Dans les sites industriels où il y avait des ouvriers, leur espérance de vie était de 7 ans inférieure à celle des cadres. Jusqu'à présent, il a toujours été considéré que cet écart était dû à l'aspect social et comportemental des travailleurs. Il faut redonner sa réelle place à l'impact environnemental sur la santé depuis le lieu de travail.

* A l'origine de l'ASEF, des médecins exerçant sur le pourtour de l'étang de Berre dans les Bouches-du-Rhône. Constatant une augmentation de certaines pathologies (asthme) lors de leurs consultations, ils se sont interrogés sur le lien possible entre ces pathologies et l'environnement particulièrement pollué dans lequel vivaient leurs patients. Créée en 2008, l'Association Santé Environnement France (ASEF) rassemble aujourd'hui près de 2 500 professionnels de santé en France. Tous ont choisi de s'intéresser à l'impact que peuvent avoir les pollutions environnementales sur la santé humaine.



Livre

SANTÉ AU TRAVAIL, Approches critiques

SOUS LA DIRECTION DE
ANNIE THÉBAUD-MONY,
VERONIQUE DAUBAS-LETOURNEUX,
NATHALIE FRIGUL ET PAUL JOBIN

Depuis les années 2000, les ouvrages ou articles concernant la santé au travail se sont multipliés. Des événements médiatisés, relayés par des associations de défense des victimes, ont largement contribué à cette évolution : du drame sans fin des victimes de l'amiante à la catastrophe d'AZF, des suicides au travail dans l'industrie automobile ou les télécommunications aux conséquences de l'accident nucléaire de Fukushima...

Par la présentation d'enquêtes et de travaux menés en France ou à l'étranger (Brésil, Japon, Italie, Canada, Suisse ou Belgique), cet ouvrage clôture un vaste projet de recherche intitulé « Approches critiques de la production de connaissances en santé au travail.

Comparaisons internationales », qui s'est déroulé dans le cadre du programme Santé environnement-Santé travail de l'Agence nationale de la recherche. Les contributions ici réunies viennent ainsi alimenter et renouveler la critique du modèle dominant de connaissance des atteintes à la santé d'origine professionnelle, fondé sur les institutions chargées de les indemniser.

Annie Thébaud-Mony est directeur de recherche honoraire Inserm. Véronique Daubas-Letourneux est

chercheur associé à l'université de Nantes. Nathalie Frigul est maître de conférences à l'université de Picardie. Paul Jobin est maître de conférences à l'université Paris-Diderot et directeur de l'antenne de Taipei du Centre d'études français sur la Chine contemporaine. Tous les quatre ont en commun d'avoir développé, ensemble ou séparément, des recherches sociologiques questionnant l'(in)visibilité structurelle des atteintes liées au travail.



Un accord a été conclu le 21 décembre 2011 à la Banque de France sur la prévention des risques psychosociaux. Il a notamment été signé par le SNABF Solidaires.



Cet accord RPS n'est qu'une étape supplémentaire dans le travail effectué depuis plus de 10 ans par le SNABF Solidaires qui œuvre avec ténacité pour un « meilleur être au travail ».

Bref rappel historique

1999 - 2000 : le SNABF Solidaires est à l'origine de la mise en place de la Coordination des CHSCT avec à sa tête un secrétaire de CHSCT SNABF Solidaires.

2001 : cette structure est officiellement reconnue par la Banque.

2005 : création du Groupe National de Prévention du Risque Alcool.

2006 : création du Groupe Paritaire d'Engagement de Fonds de Prévention des Accidents du Travail et 1ère réunion de l'Observatoire National Paritaire sur la Prévention des Risques de Santé au Travail (OPPR).

2010 : mise en place de 4 groupes de travail dans le cadre des travaux de l'OPPR : management, reconnaissance, usure professionnelle et gestion des situations d'urgence en vue de la préparation d'un accord RPS. La participation active du SNABF au sein de chacun de ces groupes ne s'est jamais infléchie.

2011 : 1ère commission du personnel en vue de la négociation d'un accord RPS le 4 mars. Présentation de l'accord au CCE de décembre.

Cet accord ne constitue qu'une étape

Cet accord a fait l'objet de notre part d'après négociations en commissions du personnel. Nous avons réussi à contraindre la Banque de France à y inclure un certains nombres de dispositions qu'elle ne souhaitait pas voir figurer au départ.

Ainsi cet accord prévoit notamment :

- de mieux associer l'ensemble des acteurs par d'une part l'augmentation des moyens alloués aux CHSCT et d'autre part la création d'une commission nationale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- l'organisation régulièrement des réunions de service destinées à l'information et l'expression de l'ensemble des agents. Il est indiqué que « ces réunions abordent tous les aspects de la vie du service et en particulier l'organisation et la charge de travail des équipes (...). Un bref compte-rendu est rédigé (...). Le projet de compte rendu est soumis aux agents présents à la réunion puis transmis à tous les agents de l'unité. Lorsque des questions liées à la surcharge de travail sont abordées, un extrait du compte rendu (...) est transmis au CHSCT et au CE. » ;

- la prise en compte de la charge de travail et des moyens associés. Il est ainsi mentionné dans l'accord que « dans les cas où l'appréciation des besoins humains et matériels repose sur des normes, celles-ci font l'objet d'un examen périodique, éclairé par les remontées du terrain, qui débouche, s'il y a lieu, sur une révision. ».

Cet accord ne résoudra pas des situations déjà installées de souffrance au travail mais s'inscrit dans une nécessaire perspective de volonté de changement des mentalités et des pratiques, notamment aux plus hauts niveaux hiérarchiques de la Banque de France, à moyen et à long terme.

La signature du SNABF Solidaires est au bas de cet accord pour rappeler à la Banque de France que le SNABF Solidaires compte peser de tout son poids sur la mise en place et le suivi des dispositions prévues par l'accord. Le SNABF Solidaires rappellera la Banque de France à ses obligations de résultat chaque fois que cela sera nécessaire.

Toutes les entreprises le savent, tous les spécialistes le disent, le mieux être des salariés au travail est un facteur de réduction de l'absentéisme et d'amélioration des performances.

Pour autant, la diminution des risques psychosociaux passe avant tout par :

- une véritable écoute du Personnel,
- une bonne adéquation des effectifs à la charge de travail,
- une bonne répartition des tâches et des missions sur tout le territoire,
- et la possibilité pour chacun d'exercer son métier dans des conditions qui lui donnent le sentiment qu'il peut le faire « bien » et non dans l'urgence et sous la pression.

C'est cela que le SNABF Solidaires s'est engagé à défendre par sa signature !

Le combat est loin d'être terminé !



LIEU DU STAGE	QUAND	OÙ S'INSCRIRE
Perpignan	14 au 16 mai	solidaires34@wanadoo.fr
Paris	21 au 23 mai	formationsolidf@gmail.com
Orléans	23 au 25 mai	sudlasource@wanadoo.fr
Nancy	24 au 25 mai	formationsolidaires54@gmail.com
Grenoble	23 au 25 mai	sudisere@orange.fr
Paris	11 au 15 juin	formationsolidf@gmail.com
Marseille	11 au 15 juin	solidaires.13@orange.fr
Grenoble	13 au 15 juin	sudisere@orange.fr
Evry (91)	20 au 22 juin	formationidf@solidaires.org
Nancy	21 au 22 juin	formationsolidaires54@gmail.com
Caen	10 au 14 septembre (3+2)	formationsolidairesbn@orange.fr

Livre

Repenser le travail et ses régulations



Textes réunis et présentés par
Christophe Lavialle

Nos sociétés modernes n'ont cessé de se questionner sur la place et le sens du travail. Cette très ancienne question est récemment réapparue dans le débat public : ce débat concerne la place du travail dans nos vies, le manque de travail pour les uns, la surcharge de travail pour les autres, les formes que revêt celui-ci, plus récemment la nature des transformations de la relation d'emploi et du rapport salarial.

L'ouvrage est introduit par un dialogue entre Dominique Méda et François Vatin, qui interroge les

termes et la signification du retour de la question du travail au coeur du débat d'idées. Viennent ensuite une série de textes portant sur la question du caractère marchand ou non de la relation de travail, et du rôle des protections collectives et des médiations sociales dans l'institutionnalisation de la transaction d'emploi.

Une troisième partie interroge le rôle des représentations et des catégories d'analyse dans la mise en oeuvre des politiques sociales et de l'emploi.

Enfin, un débat autour de la vision de Jean-Christophe Le Duigou de ce que pourrait être un « nouveau plein emploi », ouvre la voie permettant de sortir du débat sur la « valeur travail » : oublier la valeur travail pour repenser le travail et percevoir derrière le « travail abstrait », la richesse des « travaux concrets ».

Union syndicale
Solidaires

Les travaux de la commission

Prochaines réunions



Mercredi 4 avril 2012

Mardi 22 mai 2012

Judi 14 juin 2012

Les réunions débutent à 9 h 30 précises et se terminent en général vers 16 h 30. Elles se déroulent au siège de l'Union syndicales Solidaires, 144 Bd de la Villette, 75 019 Paris

Contact : eric.beynel@solidaires.org



Les fiches à venir...

- Accident du travail
- Inaptitude
- Enquêtes suite à accident du travail

