



TRANSVERSALE

**Hygiène, sécurité
et conditions de travail**

n° 56 - Décembre - 2008

ÉDITORIAL

Comme à l'accoutumée, un regard approbateur ou critique sur les articles de presse...

Le sondage ci-contre énonçant les raisons pour lesquelles nombre de salariés ne se sentent pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans rejoint les facteurs de stress déjà évoqués : la pénibilité physique, la monotonie, le manque d'évolution, etc... confirmant ainsi à quel point le travail a plus ou moins de sens selon les conditions dans lesquelles il s'exerce.

Quand on parle d'ennui au travail, de quoi parle-t-on ? d'absence de tâches ou de tâches sans intérêt, de manque de perspectives ou de lassitude... Le contenu du mot détermine les implications, le ressenti et les remèdes. On n'avoue pas une absence de tâches pour ne pas être traité de paresseux ou risquer un licenciement ou parce qu'il s'agit d'une mise au placard. Par contre, on n'hésite pas à trouver à l'ennui un rôle mobilisateur lorsqu'il s'intercale entre des moments « de

fièvre » et permet de repartir, puisqu'il s'agit alors d'une trêve bienvenue.

On retrouve ici l'idée du dynamisme dont tout un chacun tend à faire preuve dans son activité (*parfois dénommé « bon stress »*) et qui s'amenuise avec l'absence de reconnaissance. Ne pas être reconnu est beaucoup plus coûteux pour l'individu qu'une activité soutenue car c'est ne pas être vu, c'est la perte de sens de l'effort et c'est parfois ce qu'on appelle l'ennui.

L'entreprise est une scène sociale sur laquelle s'affrontent les émotions de tous... exprimées, détournées, travesties ou réfrénées en fonction de la place dans l'organigramme et du lien de subordination à l'employeur... autant de « détails » à prendre en compte avant d'envisager d'accompagner l'autre dans un processus d'intelligence relationnelle. Sans oublier le commentaire de Jurisprudence.

Elisabeth CHARRIN

La Commission Santé au travail

Conseiller national pour la santé au travail : Daniel Moquet
moquet.daniel@wanadoo.fr

Coordinatrice de la Commission : Elisabeth Charrin
elisabeth.CHARRIN@total.com

Documentation et Transversale : Frédérique Paquier - paquier@unsa.org

Membre de la Commission : Jean-Marc Holtz - holtzjeanmarc@yahoo.fr

Membre de la Commission : Sabrina Poré - s.pore@orseu.com

Secrétariat : Martine Rabaud - rabaud-m@unsa.org

Mise en page et impression : UNSA

TENIR LE COUP JUSQU'AU BOUT

« Vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ? » A cette question, un salarié sur trois, âgé de 35 à 55 ans, répond non. Parmi ces salariés, on retrouve une majorité de jeunes, de femmes, d'employés de commerce et de services, et des ouvriers non qualifiés.

On ne note pas de différence significative entre le public et le privé.

Ceux qui déclarent cela sont les plus nombreux à se retrouver quelques années plus tard au chômage. Par contre, plus on s'approche de l'échéance des 60 ans, plus l'inquiétude diminue.

• LES CADRES :

29 % d'entre eux répondent par la négative à la question. Cela est dû à l'intensité du travail et aux dépassements d'horaires, jamais rémunérés ou récupérés. Leurs horaires sont imprévisibles et ils sont surchargés d'informations.

• LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES :

Il s'agit des techniciens, agents de maîtrise, commerciaux... Ils sont 32 % à répondre non. Les causes en sont la pénibilité physique, la peur de l'accident du travail, le manque de moyens matériels pour effectuer

correctement leur travail, les ordres contradictoires et un travail interdisant l'acquisition de nouvelles connaissances.

• LES EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS :

29 % sont concernés. Ils se plaignent de la fréquence de la posture debout et craignent les accidents du travail. Ils jugent incompatible rapidité et qualité ; ils estiment manquer de matériel et trouvent leur travail monotone.

• LES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE SERVICE :

Ils détiennent le record avec 41 % de réponses négatives. Les raisons en sont la pénibilité physique et le manque de moyens. Ils sont gênés par des interruptions fréquentes, connaissent des tensions fréquentes avec la clientèle et leur hiérarchie. La monotonie de leur travail est atténuée par le changement de poste en fonction des besoins de l'entreprise.

• LES OUVRIERS :

Ils viennent en deuxième position, avec 38 % de réponses négatives. Les raisons invoquées sont la pénibilité des tâches, la monotonie du travail et les affrontements avec la hiérarchie. Mais la raison principale est l'idée de précarité qu'ils ont de leur emploi, qu'ils craignent de perdre dans les 12 mois.

Pour récapituler, toutes catégories socio-professionnelles confondues, les raisons de penser ne pas pouvoir arriver à la retraite sont, par ordre décroissant : la pénibilité physique, la monotonie et l'impossibilité d'évoluer, le manque de moyens matériels, les tensions avec le public et la hiérarchie, l'obligation de toujours se dépêcher et les ordres contradictoires, les objectifs chiffrés.

Enfin, entre hommes et femmes, en ce qui concerne la flexibilité des horaires, les hommes sont plus affectés par l'imprévisibilité des changements et les femmes par les dépassements d'horaires.

Sources :

DARES – Première synthèse – N°29.2 - Juillet 2008 – Enquête conditions de travail de 2005

DÉMOTIVATION AU TRAVAIL, PERTE DE SENS DU TRAVAIL

*Tâches mal définies, perte de motivation, entraves à l'initiative
L'ennui au travail conduit à l'anxiété et à la dépression*

L'ennui pourrait avoir un rôle « mobilisateur »

Rien n'est plus démotivant dans le travail, en effet, que ce sentiment d'inutilité. Les personnes mises au placard en savent quelque chose. Tout comme celles qui les y ont mises ! L'ennui est destructeur. Des études ont démontré que l'ennui au travail conduit autant à l'anxiété et à la dépression que des responsabilités importantes et nombreuses.

Pour Farouk Dadi, médecin du travail, « l'ennui est une porte ouverte à la dépression pouvant même mener, dans des cas extrêmes, au suicide. On parle peu du harcèlement moral dans l'entreprise. Le mot ne figure même pas dans le nouveau code du travail ! Malheureusement, les salariés n'osent pas encore porter plainte comme en Europe ». Destructeur, l'ennui est aussi presque toujours un terrifiant gâchis d'énergie, impossible à chiffrer en termes de coût pour l'entreprise.

Fayçal, journaliste de cinquante ans, est d'un autre avis. Pour lui, l'ennui pourrait bien avoir un rôle mobilisateur, « indispensable, entre la fièvre de la réalisation et le moment mort du découragement ». L'ennui ferait partie intégrante du travail lui-même, « c'est une sorte de tremplin pour mieux rebondir. Ce qui devient dangereux, prévient Fayçal, c'est de commencer à construire des stratégies pour donner à l'autre l'impression de faire quelque chose. En ce qui me concerne, je ne crains pas d'exprimer mon ennui ».

Alors, l'ennui mobilisateur ? Formateur ?

Pour beaucoup, pourtant, l'ennui n'apporte rien d'autre que la conscience terrible d'une situation misérable. La perte de sens du travail est presque toujours la cause de cette situation qui

reste dans la majorité des cas dévastatrice. (ref. Internet la vie éco)

Exprimer ses émotions sur son lieu de travail

L'entreprise est un lieu d'expression d'affects. Même s'ils s'en protègent, les salariés, cadres et employés, peuvent parfois être altérés par des émotions négatives : frustration, dépendance affective à la reconnaissance, difficulté à s'affirmer, difficulté à dire non ou à négocier des délais, des demandes, des exigences...

Ces situations sont elles de nature à améliorer la productivité de l'organisation. Certes non ! Il y a belle lurette que tout le monde a compris que les résultats qui s'obtiennent sous la pression ou le stress négatif, la culpabilisation et la remise en justification permanente ne durent qu'un temps. Ces situations engendrent souvent frustration, turn-over, absentéisme, démotivation et désimplication.

Nombreux sont ceux qui attendent de l'autre, collègue, collaborateur, supérieur hiérarchique que celui-ci soit à l'image de ce qu'ils en attendent. Plusieurs réactions sont alors possibles :

- L'autre accepte cette attente, essaie sans bien toujours savoir comment, de se conformer à ce que l'on attend de lui. Procédant comme tel, il se dénie la possibilité d'être ce qu'il est réellement.

- Il fait comme l'on dit contre mauvaise fortune, bon cœur et engrange frustration sur frustration. Combien de temps peut durer cette situation ? Et quel sera le prix à payer par les parties ?

- Il lutte pour affirmer son identité en bridant ses émotions et en n'exprimant pas ses ressentis. Combien de temps peut durer cette situation ? Et quel sera le prix à payer par les parties ?

NOUVELLE RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Dans un document d'orientation remis fin juillet 2008 aux partenaires sociaux, le gouvernement lance un projet de réforme de la médecine du travail, quatre ans après celle de 2004.

Les négociations ont été ouvertes le 15 septembre 2008. L'échéance a été reportée de fin décembre 2008 à fin février 2009 sur demande de certains partenaires sociaux.

... et l'ennui s'installe.
on parfois au suicide.

- Il lutte pour affirmer son identité et exprime ses émotions et ressentis

Dans les 3 premiers cas, les ressentis non exprimés vont agir directement, tant sur le mental de la personne, que sur son niveau de performance professionnel. Ces ressentis non exprimés vont également altérer son rapport à l'entreprise et par la même provoquer une perte de sens (*à l'action*). On a là tous les ingrédients d'un futur conflit interpersonnel. La stratégie de la fuite ou de l'évitement n'est jamais la meilleure manière d'affronter une situation. Il ne s'agit souvent que d'une simple facilité qui contourne le problème. Cette émotion porte un nom : **la peur**.

Exprimer ses ressentis avec bienveillance sans être dans une attitude offensive ou défensive permet de réguler les relations interpersonnelles et d'introduire une dose d'intelligence relationnelle. Les émotions sont faites pour être exprimées. Si on les bride, elles peuvent par compression se libérer brusquement et se déchaîner de manière véhémente et parfois décalée. Ne pas exprimer ses ressentis, c'est prendre le risque d'accumuler un contentieux de troubles relationnels. Maîtriser ses émotions est nécessaire, notamment en management mais les maîtriser sans exprimer ses ressentis peut pénaliser la relation à l'autre. Pour reprendre l'expression d'un collègue, le monde professionnel n'est pas un univers de « *Bisounours* »

En conclusion, n'attendons pas de l'autre qu'il soit ce que l'on voudrait qu'il soit, mais accompagnons le dans un Process d'intelligence relationnelle à devenir ce qu'il est ou qu'il souhaite lui même devenir.

Sources : *Liaisons sociales Magazine*
Octobre 2008

L'objectif des réformes porte sur trois points :

■ Les missions des services de santé au travail (SST)

- A la visite d'embauche, le médecin du travail formule les éventuelles contre indications et informe le salarié sur les risques
- Disparition du régime d'aptitude à l'exception des postes de sécurité réglementée.
- Un suivi médical des salariés atypiques sera mis en place et la périodicité des visites du travail sera confiée au médecin du travail, selon l'état de santé du salarié et les risques du secteur d'activité ; au moins une visite tous les deux ans. Cependant, elle reste à un an pour les salariés à surveillance renforcée.

- Il sera prévu, l'intervention, en amont, de la visite de reprise ou de pré reprise après un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle. Ce qui devrait permettre une meilleure organisation du suivi des recommandations du médecin du travail.

- La pluridisciplinarité sera renforcée ; médecins du travail, ergonomes, psychologues
Le médecin du travail doit rester le pivot des services de santé au travail (SST) au tour de la pluridisciplinarité.

■ Le financement :

- Les cotisations patronales seraient basées sur la masse salariale et non sur le nombre de visites. Celles-ci pourraient être à taux unique

ou à taux variable, selon les régions ou les secteurs d'activité.
Par la suite, au terme de cinq ans, l'URSSAF se verrait confier la collecte de ces cotisations

■ La gouvernance :

- La gestion paritaire des conseils d'administration des services de santé au travail (SST), serait généralisée.
- Il y aurait la mise en place de conventions de moyens et d'objectifs qui seraient paraphées par les Directions Régionales du Travail (DRTFP), les Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM) et les Services de Santé au Travail (SST)
- Le pilotage se ferait sur le plan régional. Il serait assuré par les Comités Régionaux de la Prévention des Risques Professionnels (CRPRP)

BRÈVE

Rapport d'activité de l'inspection du travail en 2006 – Santé au travail

Sur 476053 observations suite à l'intervention de la DGT, 57 % concernent la santé et la sécurité au travail.

Avec 44 % des 10579 infractions ayant fait l'objet de PV, 93 % concernent des mises en demeure (9191), 478 des jugements dont 246 condamnations et environ 50 d'entre elles des condamnations à la prison ferme ou avec sursis. La « santé et la sécurité au travail » arrive en deuxième position des suites judiciaires de l'activité de l'inspection du travail en 2006 (après le travail illégal).

En matière d'atteinte aux libertés et droits fondamentaux, les agents de contrôle ont relevé 31 % de leur PV pour harcèlement et 26 % pour discrimination.

L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION DE RENSEIGNEMENT SUR LES DANGERS ENCOURUS PAR SON SALARIE, LORSQUE CELUI-CI EST AFFECTE HORS DES LOCAUX

(Cour de cassation, Chambre civile, 8 novembre 2007 n°07-11.219)

Les faits :

Le salarié d'une entreprise spécialisée dans les travaux d'électricité, qui ne produisait, ni ne transformait, ni n'utilisait elle-même de l'amiante, a été exposé aux poussières d'amiante sur un site industriel où il était affecté par son employeur de 1983 à 1998. La maladie professionnelle a été reconnue le 16 juillet 2003. La question se posait de savoir si l'on pouvait retenir la faute inexcusable de son employeur. La cour d'appel considère que l'employeur avait pu ne pas avoir connaissance des différents rapports ou études concernant les risques liés à l'utilisation de l'amiante.

Selon elle, l'employeur ne participant pas habituellement à des travaux comportant l'usage direct de l'amiante, il pouvait ne pas avoir eu conscience du danger encouru par le salarié. La Cour de cassation casse cette décision et reconnaît la faute inexcusable de l'employeur.

Obligation pour l'employeur de se renseigner sur les dangers encourus par son salarié :

l'employeur, qui fait intervenir le salarié pendant plusieurs années sur un site industriel sensible, doit satisfaire à son obligation de se renseigner auprès de la société tierce sur la nature des produits fabriqués ou utilisés par celle-ci, de façon à s'assurer de leur innocuité ou, en cas de danger, à mettre en œuvre, en coopération avec les organes de cette entreprise tierce, des mesures propres à préserver la santé de son salarié. L'obligation de sécurité de l'employeur s'étend donc au travail effectué dans une entreprise extérieure.

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable : lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger, sa faute inexcusable peut être retenue.

Réduire les coûts d'impression
Augmenter le nombre d'abonnés
TRANSVERSALE sous forme électronique
Envoyer les renseignements suivants à :
transversale@unsa.org

NOM..... Prénom.....

Union Régionale..... Union Départementale.....

Pôle..... Fédération.....

Adresse du lieu de travail.....

Adresse électronique.....

Tél..... Portable.....

Secteur d'activité.....

Fonctions électives CE CHSCT DP CTP CHS