



Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales **Numéro un**

Sessions de formation «Prise en charge syndicale des Risques Psycho Sociaux»

Un enjeu

Le succès des journées Solidaires « Et voilà le travail » avait conclu à la nécessité de poursuivre l'action et l'élaboration syndicale à Solidaires sur les questions de santé travail et en particulier sur les Risques Psycho Sociaux. Sud Ptt, dans le cadre d'un accord collectif signé à France Télécom sur l'évaluation et la prévention RPS avait la possibilité pour chaque élu-e & DS de mettre en oeuvre une formation de deux jours sur les RPS. La commission



formation et la commission conditions de travail Solidaires ont fait le choix de se saisir de cette opportunité politique de formation syndicale des équipes SOLIDAIRES sur ces questions traités souvent trop techniquement ou possédant des difficultés à être traités sous

l'angle syndicale. Le module de base et un plan d'action ont été présentée au Bureau National de l'été 2010.

Sur septembre 2010:

Trois sessions interpro tests ont été déroulées sur Solidaires 31, Solidaires Ile de France et Solidaires 69 pour un total de 70-80 personnes.

Une session interprofessionnelle de formation de vingt formateur-trice s'est réalisée du 27 au 30 septembre à Paris (2 SUD Rail - 3 SNUI - 11 Sud Ptt - 2 SPASMET- 2 SUD BPCE)

Sur novembre 2010 à mars 2011...

Grâce à ces formateurs, c'est plus d'une quinzaine de sessions interpro qui sont déjà planifiées sur une dizaine de ville et de régions.

Les organisations de Solidaires et les Solidaires locaux sont invités dès aujourd'hui :

- A organiser ou aider à la mise en place de ces sessions.
- Inscrire leurs adhérent-es dans la limite des places disponibles. Ce stage s'adresse aux adhérent-es élu-es mandaté-es ou non.

Proposer pour un second

plan (en avril-mai) des candidat-es formateurs et/ou des dates de sessions pour les régions non couvertes (Nord, Est, Sud Ouest...)

Les demandes d'informations et/ou inscriptions sont faites rapidement par les organisations sur la liste formationsynd@solidaires.org ou suivant les cas auprès des Solidaires Locaux.

Dans l'encadré, vous trouverez les dates jusqu'en décembre 2010. Ce bulletin vous informera régulièrement des prochaines dates de formation.

Les premières dates:

Inscription à faire le plus rapidement

Grenoble les 18-19 Novembre 2010 - inscriptions sur sudisere@orange.fr

Nantes les 22-23 Novembre 2010 - inscriptions sur formationsynd@solidaires.org

Rouen les 2-3 décembre 2010 - inscriptions sur solidaires.hn@wanadoo.fr

Paris les 2-3 décembre 2010 - inscriptions sur formationidf@solidaires.org

Tours les 8-9 décembre 2010 - inscriptions sur solidaires37@orange.fr

Tout renseignement auprès de formationsynd@solidaires.org et/ou du Solidaires organisateur.



«Et voilà le travail» le film...

Le documentaire sur les journées des 9 et 10 mars est enfin disponible en DVD, vous pouvez le demander à vos syndicats, fédérations et Solidaires locaux qui en ont passé commande. Ce film, réalisé par Fred Hilgemann est un excellent support pour ouvrir le débat avec les salariés et les militants pour trouver les voies pour remettre les questions du travail au coeur de l'action et de l'activité syndicale au même titre que les questions des salaires, de l'emploi et de service public.

Une «avant-première» aura lieu **le mercredi 15 décembre à 9 h 30 au centre culturel et cinéma « la clef », 21 rue de la Clef, 75 005 Paris.** A la suite de la projection, le matin, nous or-

ganisons un débat autour du contenu de ces journées, de leur perception par les participants (militants syndicaux et invités) et des différentes manières dont nous pourrions les poursuivre.

Après une pause déjeuner sur place (inscription obligatoire), l'après midi nous engagerons



le débat et la discussion sur notre difficulté collective à prendre en charge l'action autour du travail et de mettre en mouvement collectif nos pratiques.

Les initiatives en cours sont multiples : appel de la revue santé et travail, de la fondation Copernic, de l'appel des appels, observatoire du stress de France Télécom, du collectif santé travail, du collectif Travail et démocratie, travaux de la Cie Naje, etc. Pour Solidaires, nous souhaiterions mettre en débat la mise en place d'un réseau qui puisse à la fois élaborer des réponses collectives, mettre en commun nos approches et réflexions et donner des pistes d'actions aux salariés. Bien entendu, ce réseau aurait vocation à être élargi et doit être léger et souple en termes d'organisation.

Il y a urgence à répondre ensemble au défi du travail.

Inscriptions et renseignements à etvoilalettravail@solidaires.org. Attention, nombre de places limité.

« L'amour du métier »

A l'initiative de l'Appel des Appels, une rencontre avec la CFDT, la CGT, la FSU, Solidaires et le Syndicat de la Magistrature se déroulera le mercredi 17 Novembre 2010, de 9h à 17h à la bourse du travail à Paris rue Charlot.

L'objectif est de traiter grâce à cet apport croisé les formidables attentes portant sur le sens à donner au travail aujourd'hui, aux usages des évaluations de celui-ci, aux urgences marquées par la souffrance au travail, la non reconnaissance, la dévaluation des professionnels et des métiers.

Il s'agit d'aboutir à un signal national fort.

Cette journée devrait faire l'objet d'actes rapidement dis-

ponibles permettant aux collectifs de l'Appel des Appels et du mouvement syndical qui « travaillent (déjà) sur le travail » de profiler des rencontres de même ordre à différents niveaux.

Le matin se dérouleront sept groupes de travail, co-animés chacun par un membre de l'ADA et un syndicaliste (avec la présence d'un facilitateur de circulation de la parole et de construction des « disputes »)

1. « Évaluation et servitude volontaire »
2. « Demande-t-on trop ou trop peu au travail, aux travailleurs aujourd'hui ? »
3. « Le métier au péril des «ressources humaines» ? »
4. « Souffrance au travail et/ou travail en souffrance ? »
5. « La fin programmée de la

Justice au travail. Le travail du droit »

6. « Travail d'équipe, compétence individuelle et compétence collective, les collectifs de travail »

7. « La dispute professionnelle, «le» travail en conflit, les conflits de travail ».

L'après midi donnera lieu à une intervention de Roland Gori sur «Évaluer : la nouvelle manière de donner des ordres? » suivie d'une table ronde animée par Vladimir Vasak, journaliste à Arte en présence de représentants de chacune des organisations syndicales.

Renseignements et inscriptions à eric.beynel@wanadoo.fr



L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail

L'accord signé le 26 mars 2010 entre le patronat et les 5 confédérations syndicales, permet de transposer l'accord cadre européen du 26 avril 2007. Cet accord « vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux- le harcèlement et la violence au travail. »

Ce texte ne traite pas du stress qui a fait l'objet d'un autre accord le 2 juillet 2008. Mais comme celui sur le stress, cet accord n'est pas contraignant, aucune sanction n'est prévue en cas de non respect des engagements.

Les grandes lignes de l'accord :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience par les employeurs, les salariés et leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail,
- fournir un cadre qui permette d'identifier, prévenir et gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Le texte définit les notions de harcèlement et de violence au travail

Le harcèlement¹ survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées ou délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, comportementale, notamment sexiste, d'agression physique.

Le texte ajoute que des salariés peuvent être plus particulièrement affectés, il s'agit de populations déjà victimes de discriminations (en raison de leur origine, de leur sexe, handicap...)

Les obligations des employeurs

« Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement 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. De même aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe.»

Pour prévenir de tels agissements, le texte rappelle l'obligation de sécurité de l'employeur, en se contentant d'indiquer que les entreprises pourront rédiger

« une charte de référence » précisant l'interdiction de ces pratiques ainsi que les procédures à suivre et diffuser de l'information.

La prévention

En concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, l'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir ces agissements.

L'accord prévoit de les recenser, il demande à l'employeur d'exercer une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs comme les conflits répétés, les plaintes fréquentes des salariés. L'accord prévoit également que la prévention passe par une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés ainsi que par des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions de travail et enfin par la possibilité donnée à tous les acteurs d'échanger à propos de leur travail. On peut s'interroger sur les raisons pour lesquelles l'article L.2281 du code du travail (article un peu perdu de vue) qui prévoit le « droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » n'a pas été mentionné.

Par ailleurs le rôle important que les services de santé au travail et les médecins du travail peuvent jouer en la matière est rappelé. Le



CHSCT pourra également proposer des actions de prévention dans ces deux domaines et le refus de l'employeur devra être motivé, mais rien de bien nouveau, c'est la reprise de l'article L4612-3 dans lequel la violence et le harcèlement ont été ajoutés.

A noter toutefois, une novation avec la mise en place de mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés prises en charge par l'entreprise.

Et l'organisation du travail ?

L'accord ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail ou le management puissent être à l'origine du harcèlement ou de la violence. Il admet que «L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence »... et que les situations de harcèlement et de violence seront examinées « au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise ». Mais cela peut être considéré comme une avancée quand on sait que ce n'est qu'au bout de la 8ème séance de négociation que le patronat a enfin accepté d'intégrer la notion d'organisation du travail dans le texte.

En conclusion

En définitive cet accord comporte peu d'obliga-

tions nouvelles à la charge des entreprises et peu de moyens nouveaux aux salariés ou à leurs représentants. La mise en œuvre technique est renvoyée aux branches professionnelles, en sachant qu'aucune obligation de négociation n'a été instituée et en conséquence il n'y aura aucune sanction à la clé.

Mais heureusement la jurisprudence est là et pour la première fois dans un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1² du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des 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 ». Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié. La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur alors que dans l'accord il est question de comporte-

ment délibéré.

En outre dans deux arrêts du 3 février 2010 la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser agissements. Leur seule surveillance constitue une faute de l'employeur.

¹ Cette définition est différente des notions légales de harcèlement moral et sexuel

² Article L1152-1 - 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.

Sommaire:

Page 1: Formation syndicale sur les risques psychosociaux

Page 2: film et débat autour de «et voilà le travail»- L'amour du métier, initiative Appel des Appels.

Page 3 et 4: Accord Harcèlement et violence au travail.

Bulletin de la commission santé et conditions de travail de Solidaires

Renseignements: Eric Beynel, 06 82 28 91 81, eric.beynel@wanadoo.fr

