

De: GILLES ALLIO CE EIFFAGE TRAVAUX PUBLIC MEDITERRANEE
<gilles.allio@icloud.com>
Objet: projet d accord RPS & Déconnexion
Date: 17 novembre 2017 à 11:17:07 UTC+1
À: FONT Claudine <claudine.font@eiffage.com>, Elise FUSZ
<Elise.FUSZ@eiffage.com>
Cc: ALLIO GILLES <gilles.allio@icloud.com>

Md Font Bonjour,

Après étude du projet d'accord, il s'avère qu'il a un contenu malheureusement insuffisant. Nous vous transmettons donc ci-dessous nos remarques article par article quand cela est nécessaire, car pour notre part le projet que vous nous avez communiqué élude les vraies questions.

Article 2 : Il serait bon d'indiquer au 2ème paragraphe qu'il s'agit du CHSCT qui est évoqué, et non du CSE, car sans transition avec le 1er paragraphe, cela apporte de la confusion. En l'occurrence, la définition des missions dans le 2ème paragraphe correspond à celles du CHSCT, celles du CSE étant plus réduites (article L2312-9 nouveau du code du travail). Par exemple, le CSE n'a pas comme mission de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail... cette mission existe pour l'instance CHSCT que nous connaissons.

Nous pourrions dès à présent négocier les moyens complémentaires qui seraient attribués au CSE en matière d'hygiène et de sécurité (budget spécifique, expertises...) ou préciser que le groupe s'engage, lors de la négociation des PAP pour la mise en place des CSE, à intégrer dans les accords une amélioration des moyens donnés au CSE pour assurer ses missions en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour la formation du référent stress au sein du CHSCT, ajouter que les élus font le choix de l'organisme de formation.

Article 3 : Un des indicateurs peut être précisé. Il est possible de prévoir une estimation économique des coûts directs et indirects des arrêts de travail, car généralement cet argument peut peser dans la balance pour mettre en place de véritables actions.

Article 4 : le stress et les RPS dépendent de paramètres en grande partie de la responsabilité de l'entreprise (charge de travail, heures sup non demandées formellement mais induites par une charge de travail trop lourde, objectifs fixés peu réalistes, organisation du temps de travail, sous-effectif, mauvaise gestion et mauvais suivi des forfaits jours,). Ceci n'apparaît pas du tout dans le projet.

Par ailleurs, il est indiqué que le Pdt doit être d'accord avec les membres du CHSCT pour mettre en œuvre l'analyse situation/problème. Mais la majorité des élus peut le décider.

Article 5 : Là aussi, la question de la surcharge de travail devrait être évoquée à ce niveau, dans la mesure où celle-ci a des conséquences négatives en termes de RPS, droit à la déconnexion, respect frontière vie privée / vie professionnelle.

Article 6 : L'objectif de la mise en place de cette cellule d'écoute n'est pas réellement défini, et cette cellule est souvent contactée par les salariés lorsque les RPS sont déjà remarquables en entreprise. Il ne peut pas s'agir d'un vrai outil de prévention, mais plutôt d'accompagnement de cas individuels. Il faut noter par ailleurs qu'externaliser un problème individuel, grâce à cette cellule d'écoute, permet à l'employeur de se déresponsabiliser dans la résolution du problème. Ce n'est donc pas la bonne méthode à employer pour essayer de résoudre les RPS.

D'une façon plus générale, dans le travail de résolution des RPS, on ne peut pas uniquement renvoyer le salarié vers une cellule d'écoute (non définie ici, non choisie, quelles garanties de confidentialité.. ? quel suivi des IRP sur la qualité de la prestation, le sérieux professionnel, la formation pro du/des psys en question ?Je pense préférable que ce soit une entité extérieure).

De plus, si le dispositif est maintenu, il serait bon d'indiquer « 24h sur 24 » au lieu de « en permanence », si c'est effectivement le cas. Le fait que cette cellule d'écoute ne permette pas aux salariés de s'exprimer de manière anonyme sera un frein évident à son utilisation. Il est possible que la cellule d'écoute demande aux salariés leur nom / prénom / entreprise / fonctions, pour leur suivi et pour la prise en charge, ce qui normal, mais il est nécessaire de laisser la possibilité aux salariés que leur nom ne soit pas divulgué à l'employeur. Ce dernier pourra récolter les informations (nombre d'appel sur un mois donné, nature des appels : conflit avec la hiérarchie, etc...), et il faudrait que cela soit anonyme, pas simplement « dans le respect de toute confidentialité », car dans le cas contraire, aucun salarié n'osera appeler, et ce dispositif qui n'est déjà pas satisfaisant en termes de prévention des RPS, n'aura plus aucun intérêt.

En la matière, il faut aussi souvent une expertise CHSCT par un expert agréé, et/ou une médiation, dont il serait vraiment souhaitable de fixer ici les moyens et conditions de mise en œuvre. (d'autant que l'expertise CHSCT est ouverte en cas de risque grave, et qu'attendre que tous les paramètres légaux soient réunis, conduit souvent à ne plus rien pour faire car la situation est devenue inextricable).

Article 7 : le respect du droit à la déconnexion est une des revendications de la CFE CGC, et pour qu'il soit réellement effectif, il est nécessaire que l'employeur prévoit de vraies mesures. Reconnaître un droit à la déconnexion, et assurer qu'aucun salarié n'aura de sanction disciplinaire, s'il refuse de répondre « aux sollicitations de sa hiérarchie en dehors de ses horaires habituels de travail », constituent uniquement des rappels de la législation applicable en la matière.

Il est de ce fait étonnant de lire qu'un accord de méthode a renvoyé cette négociation à un moment ultérieur.

Un accord d'entreprise ou de groupe a vocation à prévoir de vraies mesures, et cet article n'a pas d'utilité en ce qu'il ne prévoit que de tester un dispositif d'alerte. Or, pour que le droit à la déconnexion soit exercé, il faut mettre en place un dispositif qui bloque la réception de courriels ou de sms durant le temps de repos des salariés, c'est-à-dire durant le repos quotidien (et pas juste « le soir » comme cela est indiqué dans l'article du projet), le repos hebdomadaire, les congés. Il s'agit également d'organiser une formation à destination des salariés quant à l'utilisation pertinente des outils numériques (le e-learning sur les « bonnes pratiques » n'est pas forcément suffisant), et d'exclure l'utilisation d'outils numériques personnels pour le travail car cela brouille la frontière vie privée / vie professionnelle.

A noter que le laps de temps (même court) durant lequel le salarié interrompt son temps de repos pour envoyer un sms, un mail ou téléphoner pour son travail, est du temps de travail effectif. Or, le repos minimum doit être pris sans interruption, donc cette « coupure » a pour effet de reporter le temps de repos. Cela doit être mis en corrélation avec l'obligation pour votre employeur de s'assurer que le temps de repos est effectivement pris par les salariés, et que le droit à la déconnexion est donc bien exercé, puisqu'il s'agit d'une question de prévention de leur santé et des RPS.

Lorsqu'est évoquée la responsabilité de la ligne managériale, il faudrait ajouter qu'elle doit veiller à ce que les objectifs donnés aux salariés soient raisonnables, et prévoir un suivi de la charge de travail, de sorte que les salariés n'aient pas à envoyer / lire des mails ou sms durant leur temps de repos.

Au 5ème paragraphe, il est indiqué que l'entreprise « recommande » à ses salariés de s'abstenir d'utiliser les outils de communication pendant les périodes de repos et congés. Or, il ne peut s'agir d'une simple recommandation. Il faut que l'employeur garantisse le droit à la déconnexion pour ses salariés en prévoyant des interdictions de l'utilisation des outils numériques hors temps de travail.

Il est possible de prévoir l'envoi systématique par le groupe, sur des horaires hors norme (20h/7h30 par exemple), d'un message automatique aux émetteurs de courriel, indiquant que compte tenu de l'horaire de réception du courriel, le salarié n'en prendra connaissance que le lendemain, ou le 1er jour ouvré suivant.

L'engagement du groupe serait ainsi bien clair, au lieu de renvoyer la responsabilité au salarié de le faire lui-même s'il le veut (et on sait....qu'il ne le fera pas...).

Article 8 : Cet article n'est pas très clair quant aux sujets qu'il souhaite aborder. Il est possible pour un manager de s'exprimer poliment tout en étant stressant pour un collaborateur. Les RPS concernent la santé au travail, et n'est évidemment pas uniquement une question de courtoisie ou de politesse. De plus, le 2nd paragraphe traite en réalité du droit à la déconnexion. Cet article n'apporte donc

rien de plus au projet d'accord.
Cela n'a en outre pas de rapport avec le 2ème alinéa...

De plus, à aucun moment le cas des salariés au forfait jours ou au forfait heures n'est évoqué. La question des salariés au forfait fait partie des sujets particulièrement défendus par la CFE CGC, car ils sont directement et fortement touchés par les problématiques sur l'organisation du travail, le respect de la frontière privée / vie professionnelle, et par conséquent le droit à la déconnexion. Leur (sur)charge de travail implique la plupart du temps des difficultés à respecter cette frontière, et à se déconnecter. Ils se trouvent donc au cœur de la prévention des RPS. En conséquence, encore une fois, la question du suivi de la charge de travail doit être réellement abordée dans l'accord, et pas uniquement mentionnée.

Enfin, compte tenu de l'entrée en vigueur progressive du CSE, dont les modalités de fonctionnement diffèrent de celles du CHSCT, nous vous demandons d'insérer une clause de rendez-vous pour dans 1 an par exemple, pour réexaminer l'accord, et tirer les premiers enseignements, les premières pistes d'amélioration en matière de RPS, au regard de la mise en place du CSE.

Cordialement

Gilles Allio
TL : 07 82 10 44 90
Mail : gilles.allio@icloud.com



ENSEMBLE POUR BÂTIR NOTRE AVENIR