



Congrès SUD CAM 2011



« La Santé n'est pas négociable »



Le congrès de l'Union SUDCAM (Crédit Agricole Mutuel) s'est déroulé les 20, 21 & 22 septembre. La commission « Santé au Travail » y a présenté son projet de résolutions qui ont été amend es puis adoptées à l'unanimité.

La commission a constaté que depuis le dernier congrès de 2008, les conditions de travail ne s'étaient pas améliorées mais détériorées suite à la crise financière internationale et de son lot de dérives du système financier capitaliste.

Notre métier a vu également des évolutions r glementaires, de mises en conformité qui pèsent sur le salarié et l'exposent directement aux sanctions disciplinaires voir juridiques.

L'arrivée du système d'informatique unique (N.I.C.E) accélère les restructurations et les regroupements de moyens entre Caisses Régionales détruisant ainsi nos emplois.

L'organisation du temps de travail contraint le salarié à un rythme accru lié à des objectifs commerciaux démesurés qui entraine des dépassements horaires non reconnus donc non déclarés. Le salarié doit être polyvalent d'où une perte de repères du métier : on doit savoir tout faire et s'adapter au « pied levé ».

L'apparition de challenges mettent en concurrence les salariés et détruisent les liens de solidarité, le salarié est de plus en plus seul face à ses objectifs et à son client qui devient de plus en plus exigeant.

On remarque aussi une nette augmentation des incivilités voire des agressions verbales ou physiques qu'un contexte de crise économique et social favorise.

Nous sommes face à des Directions de Caisses Régionales et à une Direction Nationale (F.N.C.A) sourdes qui se cantonnent dans un rôle curatif plutôt que préventif, qui tiennent un discours d'entreprise propre et lisse encourageant ainsi des comportements managériaux déviants visant à augmenter toujours plus la productivité et la rentabilité du salarié.

SUDCAM affirme que ce n'est pas le métier qui pose problème mais l'exercice de celui-ci dans les conditions d'organisation imposées ; le travail doit s'adapter

  l'homme et non pas le contraire !

Les résolutions présentées par la commission visent à faire une évaluation nationale des dépassements d'horaires, à conduire des expertises locales sur l'impact de N.I.C.E pour mettre en évidence les incompatibilités de cette nouvelle organisation avec la réalité quotidienne des métiers exercés par les salariés, de mettre en lumière l'aberration de l'évaluation individuelle car le travail ne se réduit pas à l'individu mais au collectif car on ne travaille pas seul mais au sein d'une équipe, Identifier les causes qui favorisent les incivilités, élaborer des fiches pratiques (licenciement pour non respect des procédures ou insuffisance professionnelle) et mise en place de rubriques et bibliothèque des cas pratiques sur notre site internet, établissement d'une carte de notre présence en CHSCT avec une veille pour le suivi des élections des CHSCT.

Un travail important attend la nouvelle commission qui sera élue lors de notre prochain conseil national de novembre mais notre détermination est forte à faire évoluer positivement les conditions de travail des salariés du Crédit Agricole.

Les fiches déjà rédigées par la commission santé & travail de Solidaires

- Fiche n  1 = Pressions au travail : quand des collègues "p tent les plombs"
- Fiche n  2 = Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...
- Fiche n  3 = Le stress... tout le monde en parle... que faire ?
- Fiche n  4 = Donner la parole aux salariés
- Fiche n  5 = L'expertise CHSCT





Jurisprudence harcèlement moral : l'intensité du harcèlement plus important que la durée !!!

Depuis que la Cour de cassation a repris le contrôle de la qualification de harcèlement moral par une série d'arrêts du 24 septembre 2008, le flot - et la variété - des « affaires » qui lui sont déférées a naturellement grossi, ce qui lui permet de construire sa jurisprudence à grand pas. Plusieurs arrêts ont ainsi été rendus dans le cours des années 2009/2010, chacun apportant sa pierre à l'édifice. Parmi ceux-ci, nous allons évoquer ici celui du 26 mai 2010 qui précise que « les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période ».

A son retour d'arrêt-maladie, bien qu'ayant été déclaré apte à son poste de travail par le médecin du travail, un salarié avait été affecté à l'exécution de tâches subalternes. Dans la seconde semaine suivant la reprise, des menaces et des propos dégradants avaient été tenus à son égard par l'employeur, principalement lors d'un entretien. Puis le salarié fut de nouveau en arrêt-maladie. Les événements s'étaient donc déroulés sur une très brève période, et la Cour d'appel en avait conclu qu'ils étaient donc insuffisants pour caractériser un harcèlement moral...

A tort, juge la Cour de cassation. D'une part, ce faisant, la Cour d'appel a ajouté au texte légal une condition qu'il ne prévoit pas, d'autre part, elle n'a pas pris en compte l'ensemble des éléments établis par le salarié parmi lesquels les documents médicaux relatifs à une altération de son état de santé.

Cette jurisprudence est parfaitement justifiée. Comme l'écrit un auteur, « le harcèlement moral est condamné au regard de l'importance de ses conséquences. Répétons-le : la qualification de harcèlement moral dépend avant toute chose de l'intensité des agissements litigieux et de leurs conséquences pour le salarié. Or, une succession de faits abusifs

sur une courte période peut engendrer des conséquences bien plus néfastes pour le salarié que s'ils s'étaient déroulés sur plusieurs années ».

Le sens de cette jurisprudence est important et mérite d'être souligné. Toutefois, sa portée « pratique » est limitée, comme le déplore ce même auteur : « la pratique tend à démontrer que les juges ont souvent connaissance des faits alors que le salarié est malheureusement « à bout de souffle »... ».

Le harcèlement moral doit être combattu au quotidien. Par les salariés victimes, mais on sait que pour eux, ce n'est pas chose aisée. Les faits de harcèlement moral ne se déclinent pas facilement car ils n'ont pas toujours la même évidente brutalité que dans l'affaire sus-relatée.

La crainte d'être mal compris ou incompris, de s'entendre dire qu'on affabule (quand on ne se le dit pas d'abord à soi-même tant les efforts qu'on peut faire pour comprendre ce qui nous arrive finit par nous donner l'impression qu'on perd la tête) conduit souvent à se taire et à plier l'échine... tant qu'on le peut.

Pour permettre à cette parole d'advenir, les collègues de travail, le collectif de travail ont un rôle déterminant. A ces collègues de travail, il revient de dénoncer et de témoigner des faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral dont ils ont connaissance. Ce n'est pas pour eux, non plus, chose aisée. C'est aussi le rôle du syndicat que d'être animateur dans cette démarche qui devient alors collective.

Nouveau rapport de l'Assemblée nationale sur les RPS

En ligne : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3457.asp>

Les constats se poursuivent avec beaucoup de vœux pieux :

- AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- IMPLIQUER LES CHEFS D'ENTREPRISE
- SENSIBILISER LES MANAGERS ET DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES
- FAIRE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX UNE PRIORITÉ DE LA POLITIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE
- RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Quoi de neuf ?

L'essentiel est consacré aux conséquences avec des débats sur les questions de la reconnaissance. Et surtout avec des mesures qui peuvent être pire que le mal quand le rapport propose d'« améliorer la détection des salariés en situation de détresse »...

Il est aussi écrit : « Ainsi, la SNCF a mis en place des stages de formation à destination des managers pour leur permettre de mieux détecter des salariés en détresse. Un film qu'elle a fait réaliser montre ainsi différentes situations (anxiété, surmenage, dépression) et présente des outils au manager pour agir. Cette expérience pourrait en inspirer d'autres. » Ainsi, ce n'est pas l'organisation du travail qui est mise en cause et il suffit de former les managers pour régler le problème ! sic

En conclusion, ce rapport ne s'interroge pas beaucoup - pas du tout - sur ce qu'il faudrait faire pour imposer aux employeurs le respect du code du travail (au travers du renforcement de l'inspection du travail par exemple), ni sur les politiques économiques mises en oeuvre, et ne pose pas non plus le problème des entreprises de moins de 50 salariés, ni celui des pouvoirs réels des CHSCT...



RECOURS À L'EXPERT EN CHSCT

Dans le cadre d'un projet de réorganisation d'un service, les militants SUD du CHSCT du CHU Tours utilisent leur droit à recourir à un expert (Mars à juin 2011)

Une direction qui veut passer en force ...

La direction du CHU de Tours a décidé l'ouverture d'un nouveau bâtiment, impliquant des transferts de personnel et donc une réorganisation des services existants et des modifications des plannings et des conditions de travail des agents.

La direction était alors tenue de mettre ce point à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT. Mais comme c'est souvent le cas, cette consultation était de pure forme pour la direction (Informations données insuffisantes, absences de réponses aux questions soulevées par les représentants du personnel).

...des représentants SUD qui s'opposent ...

Les représentants SUD qui se battaient pour que l'ouverture du nouveau bâtiment se fasse dans de bonnes conditions, se sont opposés à cette direction qui refusait de donner les informations nécessaires à une réelle consultation du CHSCT et qui ignorait les demandes faites sur les conditions de travail, notamment en terme d'effectifs supplémentaires et de prise en compte des risques exposant les agents.

Pour cela, les représentants SUD ont associé mobilisation du personnel par la grève et utilisation des attributions du CHSCT, notamment le recours à un expert.

Face aux non-réponses de la direction, les membres SUD du CHSCT (majoritaires) ont d'abord formulé un « non-avis ». Les délégués SUD ont proposé (et voté) que le CHSCT considère que les réponses et les informations données par la direction ne lui permettaient pas de donner un avis éclairé dans le cadre de la procédure d'information consultation.

Les représentants SUD au CHSCT ont ensuite voté le recours à un expert agréé par le ministère du travail.

En effet, dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de travail, le CHSCT peut recourir à une expertise qui est à la charge financière de l'employeur. Celui-ci ne peut contester le recours à l'expert seulement en saisissant le tribunal d'instance. Dans ce contexte, l'ouverture devait être reportée. L'expertise est en cours.

... et influent partiellement sur le projet initial

Les militants de Sud santé sociaux ont pleinement joué leur rôle de membre du

CHSCT pour faire face à une direction qui souhaitait mettre en œuvre son projet, et l'ouverture de ce bâtiment sans tenir compte de l'ensemble des problèmes soulevés par les représentants du personnel. Dans ce CHSCT, heureusement que sud était majoritaire pour faire voter ces avis et décisions.

En utilisant les droits reconnus aux CHSCT, et en refusant que cette instance ne soit qu'une chambre d'enregistrement des décisions de la direction, et grâce à la mobilisation du personnel qui a répondu à l'appel à la grève de SUD, la direction a concédé la création de quelques postes supplémentaires (c'était une des revendications de SUD et des personnels mobilisés), dont le nombre est cependant jugé insuffisant par SUD.

Le dossier revendicatif n'est pas clos et l'action syndicale via le CHSCT se poursuit. A suivre...

Voir fiche N°5 - l'expertise CHS-CT sur le site

Rappel du code du travail

Article L4612-8 - Consultation du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Article L4614-12 - Recours à un expert

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8.

Article L4614-13 - Qui paie ?

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9.



Formation de formateur-trices CHSCT Public-Privé

Aujourd'hui, il est nécessaire pour les organisations de Solidaires d'investir les CHSCT d'une expérience syndicale commune. L'action relative à la santé au travail du salarié-e ou du fonctionnaire n'est pas différente.

La réforme des attributions et du fonctionnement du CHSCT dans la fonction publique et dans certains secteurs (Poste...) et la demande importante de formation syndicale dans le secteur privé imposent de constituer un réseau de formation interprofessionnel et inter-secteur.

En lien avec la commission conditions de travail, le CEFI Solidaires met en place une session pour 30 stagiaires – formateurs-trices secteur public & privé du 6 au 9 décembre 2011 à Paris en internat. Cette session doit permettre la mise en oeuvre de nombreuses sessions interpro locales sur 2012 (à l'instar des sessions prise en charge syndicale des Risques Psycho Sociaux) pour une couverture nationale sur un maximum de régions et de secteurs. Elle est ouverte à des militant-e-s ayant déjà une expérience pratique des CHS-CHSCT.

La première formation de formateurs aura lieu du 6 au 9 décembre 2011 à Paris

Inscriptions et renseignements sur formationsynd@solidaires.org

Sessions planifiées à ce jour pour le deuxième semestre 2011 de la formation interpro «Prise en charge syndicale des Risques psycho-sociaux»

| LIEU DU STAGE | QUAND | OÙ S'INSCRIRE |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Sotteville les Rouen (76) | 6 et 7 octobre 2011 | comformsolidaireshn@gmail.com |
| Paris (75) | 18 et 19 octobre 2011 | formationidf@solidaires.org |
| Toulouse (31) | 17 et 18 octobre | formations.solidaires31@orange.fr |
| Lyon (69) | 20 et 21 octobre | formationsolidaires69@gmail.com |
| Paris (75) | 8 et 9 novembre | formationidf@solidaires.org |
| Paris (75) | 15 et 16 décembre | formationidf@solidaires.org |
| Paris (75) | 10 et 11 janvier 2012 | formationidf@solidaires.org |

Les travaux de la commission

Prochaines réunions



Mardi 4 octobre avec pour ordre du jour

Pénibilité, Prise de position politique de SOLIDAIRES sur les cabinets d'expertise, fiche accident de service, fiche registre H&S, fiche droit de retrait.

Mercredi 16 novembre avec pour ordre du jour

Fiches Harcèlement, Enquête AT, inaptitude.

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 de service dans la fonction publique
- Les registres hygiène et sécurité
- Le harcèlement moral

