

## ACTUALITÉS SOCIALES

### A PROPOS DE ...

#### Égalité professionnelle

En novembre, le Ministre du Travail va proposer un document d'orientation aux partenaires sociaux sur l'égalité hommes-femmes.

Xavier Darcos va demander aux partenaires sociaux d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle.

Il souhaite aboutir à une loi en 2010 applicable dès le 31 décembre.

Le ministre a évoqué les trois principes qui doivent guider la réforme. «S'agissant des inégalités salariales, il se prononce en faveur d'un système de bonus-malus, car il n'y a que les dispositifs contraignants qui fonctionnent. Mais, avant d'en arriver là, il proposera un système de transparence et de publication des résultats pour les grandes entreprises (les bonnes pratiques – ou l'absence de bonnes pratiques – des entreprises). Sur la représentation des femmes dans l'entreprise, il préconise le principe de la « due proportion »

Il prévoit une simplification des règles actuelles afin que toutes les entreprises puissent faire un diagnostic. Des nouvelles mesures incitatives à la réduction des inégalités et un système de bonus malus seraient envisagés.

Ces différentes pistes s'inspirent de celles préconisées par le [rapport de Brigitte Grévy](#), publié au mois de juillet.

Selon une [étude de la Dares](#), les femmes gagnaient en moyenne, en 2006, 27 % de moins que les hommes ; 16 % de moins à temps de travail égal ; et 9,7 % de moins toutes choses égales par ailleurs.

## Risques psychosociaux

Le [Ministre du Travail a demandé aux entreprises de plus de 1 000 salariés d'engager une négociation sur la prévention du stress au travail](#), en prenant comme base l'[accord national interprofessionnel conclu le 2 juillet 2008](#). À défaut d'accord, les négociations devront aboutir à un diagnostic et un plan d'action avant le 1er février 2010.

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail constitué fin 2008 par le Ministre du Travail, suite au rapport Nasse et Légeron sur les risques psychosociaux au travail a présenté les indicateurs provisoires aux partenaires sociaux, le 9 octobre.

Le collège a retenu, à titre provisoire, six dimensions de risques à caractère psychosocial : les exigences du travail, la charge émotionnelle, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations du travail, les conflits de valeur et l'insécurité socio-économique.

Il doit poursuivre ses travaux et proposer une liste définitive d'indicateurs à la mi-2011.

Les indicateurs envisagés seraient sur :

#### - Exigences au travail

Ce facteur de risques peut être révélé par :

- la quantité de travail excessive ;
- la pression temporelle (salariés ne disposant pas du temps nécessaire pour faire leur travail) ;
- la complexité du travail (salariés devant penser à trop de choses à la fois) ;
- les difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

#### - Exigences émotionnelles

Sont proposés les cinq indicateurs suivants:

- l'épuisement émotionnel (burn out) et la difficulté à être disponible émotionnellement pour ses proches, après le travail;
- la facticité des émotions (salariés contraints de cacher leurs émotions ou de feindre d'être de bonne humeur). Cela joue plutôt pour les métiers du tourisme et du commerce. Certaines recherches ont mis en évidence une possible corrélation entre la répression des émotions au

travail et l'augmentation des troubles musculosquelettiques et de l'hypertension artérielle;

- le contact direct et les tensions avec le public;
- l'empathie et le contact avec la souffrance (salariés fréquentant des personnes en détresse ou chargés de calmer les gens) ;
- la peur au travail.

#### **- Autonomie et marges de manœuvre**

- l'autonomie procédurale (salariés ayant très peu de liberté pour décider comment faire leur travail ou ne pouvant pas interrompre momentanément ce dernier quand ils le souhaitent) ;
- la prévisibilité du travail ;
- l'utilisation et le développement des compétences (salariés n'ayant pas l'occasion d'apprendre des choses nouvelles ou de développer leurs compétences professionnelles ou salariés dont le travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations) ;
- la participation et la représentation (salariés ayant le sentiment de ne pas être consultés lors de la mise en place de changements organisationnels ou technologiques).

#### **- Rapports sociaux et relations de travail**

Les indicateurs retenus sont :

- la coopération, le soutien social au travail (salariés travaillant avec des collègues qu'ils ne trouvent pas amicaux ou avec des collègues ou un supérieur qui ne les aident pas à mener leurs tâches à bien) ;
- la violence au travail, c'est-à-dire toute situation dans laquelle un individu subit de la part d'une ou plusieurs personnes de l'entourage professionnel des comportements hostiles de façon prolongée, cherchant à le blesser, l'isoler ou l'exclure (comportement méprisant, déni de la qualité du travail, atteinte dégradante, obscène ou à caractère sexuel). À noter que la violence psychologique est l'un des facteurs de risques majeurs de troubles dépressifs et l'une des premières causes externes de suicide ;
- la reconnaissance des efforts consentis et les récompenses qui en découlent en termes de déroulement de carrière, rémunération, sécurité de l'emploi et estime de la hiérarchie et

des collègues (salariés estimant que leur travail n'est pas utile aux autres ou pas reconnu à sa juste valeur)

- le leadership, c'est-à-dire la clarté de ce que l'on a à faire dans son travail (salariés recevant des explications qu'ils ne considèrent pas claires, ordres ou indications contradictoires).

#### **- Conflits de valeurs**

- les conflits éthiques (salariés devant travailler d'une façon qui heurte leur conscience professionnelle ou devant effectuer des tâches qu'ils désapprouvent telles que de la vente abusive ou des licenciements);
- la pauvreté des moyens (salariés estimant ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité).

#### **- Insécurité de l'emploi**

Elle peut viser aussi bien les salariés craignant de perdre leur emploi ou d'avoir à changer de qualification ou de métier dans les années à venir, que ceux ne se sentant pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans.

## **Violence - Harcèlement au travail et stress**

Les syndicats et le patronat ont débuté la négociation sur la souffrance au travail le 29 octobre 2009. Elle vise à transposer l'accord européen du 26 avril 2007.

S'agissant du stress et suite à l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux avaient prévu de négocier sur ce sujet dans les 12 mois suivant sa conclusion.

Le calendrier fixe au 21 décembre la prochaine séance de négociation après la fin des auditions d'experts prévue pour fin novembre.

Les syndicats souhaitent que les branches professionnelles négocient obligatoirement sur ces thèmes. Ils souhaitent aussi que la négociation sur le harcèlement et la violence au travail intègre la question de l'organisation du travail.

## CELA AVANCE OU SE PRÉCISE POUR ...

### **Congé parental**

Un récent rapport du Sénat compare dans neuf pays européens (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Grande-Bretagne, Italie, Pays-Bas, Pologne et Suède) les différents congés liés à la naissance d'un enfant.

La tendance irait vers une réduction de la durée du congé parental (durée maximale d'un an) avec versement d'une rémunération à hauteur des deux tiers du salaire.

Le Haut conseil de la famille doit remettre ses recommandations sur le sujet avant la fin de l'année.

### **Dialogue social**

Les organisations syndicales et patronales se sont retrouvées, le 17 novembre, afin de poursuivre la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social. Les discussions ont porté sur l'élaboration d'un état des lieux sur les institutions représentatives du personnel. Une grille d'analyse, visant à lister les différentes prérogatives des IRP et présentée sous forme de tableau, a été ébauchée. Une fois finalisée, elle sera un outil pour la négociation et délimitera son champ. Les partenaires sociaux ont arrêté un nouveau calendrier pour la poursuite de leurs discussions, convenant de se réunir les 5 et 27 janvier, 10 mars, 8 avril et 5 mai, sans préciser pour autant quand débutera la négociation proprement dite.

Lors de cette réunion, les organisations syndicales ont décidé de travailler ensemble sur une nouvelle grille d'analyse sur les IRP, à partir d'un tableau proposé par la CFDT et que les autres syndicats peuvent amender. Ce document, qui devrait être prêt mi-décembre, sera ensuite soumis au patronat.

Le tableau proposé par la CFDT liste quatre grands thèmes :

- le bilan et les perspectives économiques, avec deux sous-thèmes : la stratégie de l'entreprise (prévisions, investissement, évolution, aléas et bilan réalisé) et les critères d'affectation des résultats (rémunération des dirigeants, intéressement, etc.) ;

- la politique d'emploi (aspects qualitatifs et quantitatifs), les compétences, qualifications, formation et les rémunérations ;

- la vie au travail, l'organisation et la durée du travail. Ce thème vise également l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la santé et l'hygiène et la sécurité ;

- les thèmes transversaux : l'environnement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'égalité professionnelle, la diversité et la non-discrimination.

Sur chacun de ces thèmes, le tableau envisage les droits des IRP (information, consultation ou intervention), l'IRP concernée et les sujets qui pourraient être abordés dans le cadre de la négociation.

À l'issue de la séance, le patronat et plusieurs organisations syndicales se sont déclarés satisfaits de l'avancée de leurs travaux.

### **Formation professionnelle**

Le projet de loi a été adopté définitivement le 13 octobre par l'Assemblée Nationale et le Conseil Constitutionnel a été saisi le 20 octobre 2009. Il s'est prononcé le 19 novembre en rejetant le recours des sénateurs socialistes à l'encontre de l'article 53 de la loi, qui organise le transfert vers Pôle emploi des salariés de l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), chargés d'orienter professionnellement les demandeurs d'emploi.

La loi formation est donc validée.

## LES ÉCHOS ...

### **CV anonyme**

Le gouvernement a lancé le 3 novembre 2009 une expérimentation nationale du dispositif du CV anonyme. Une cinquantaine d'entreprises se sont manifestées pour participer à l'expérimentation qui durera jusqu'en avril 2010.

### **Médecine du Travail**

Le Ministre du Travail a annoncé qu'il présenterait au Conseil d'orientation sur les conditions de travail de novembre, les grandes lignes de la réforme sur la médecine du travail.