

Groupe de travail du 20 octobre : réflexion sur les trois thèmes que l'on va développer

Puisqu'il ne pose pas de souci et va être animé par peu de personnes, nous abordons rapidement le sujet B :

Ressources

- Associations de victimes du travail : FNATH (Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés – association des accidentés de la vie), Andeva (association nationale de défense des victimes de l'amiante)...
- deux propositions de Loi déposées en 2011 par l'UMP, Jean-Yves Cousin, et par le PS, Vidalies, visant à réformer la loi de 1898 sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Différents rapports sur la réforme de la loi de 1898 en vue de faire évoluer la réparation forfaitaire des AT-MP vers une réparation intégrale des préjudices : rapport Masse, rapport Yahiel ;
- Travaux du groupe de travail Rollande Ruellan, initiée par la DSS et réunissant les partenaires sociaux ;

Débat

Réparation = choix politiques allant à contrecourant de la volonté de diminuer les charges sociales des entreprises.

François ne voit pas pourquoi les entreprises financent la famille alors que les AT-MP ainsi que les conséquences de la pénibilité sont très mal prises en charge

Seules les pathologies dues à l'exposition à l'amiante échappent à la loi de 1898.

A voir au sein du groupe de travail :

Comment améliorer la reconnaissance des accidents du travail, les accidents de trajet et celle des maladies professionnelles (cf rapport de la commission Diricq).

Qu'est-ce qu'on répare? Comment améliorer l'indemnisation des nombreux préjudices non couverts actuellement ?

Après un licenciement pour inaptitude médicale, qu'est-ce qu'on fait ? Quels efforts de reclassement/ coûts de l'employeur.

Adaptation du poste du travail= améliorer la réparation.

Faut-il que les coûts de prise en charge de l'inaptitude pèsent sur l'entreprise ?

Même si l'entreprise est assurée, elle a tout intérêt à faire de la prévention.

Analyse des ruptures conventionnelles.

PDV aussi. Plan séniors.

Auditions

- Internes

Véronique Dubarry, adjoint maire de Paris Handicap, à compléter

- Externes

Syndicats, Fnath, Andeva, avocats

Avant de poursuivre, nous évoquons la segmentation entre les groupes A et C :

Philippe s'interroge sur la pertinence de la séparation entre les thèmes A et C ; il propose expose une reformulation possible autour de l'articulation suivante : travail, accès et parcours dans l'emploi, dialogue social.

François propose qu'on garde cette segmentation avec d'un côté le thème A centré sur le travail et la capacité des salariés à agir sur leur travail, et le thème C qui reste moins lié au travail au sens ergonomique du terme, mais relève davantage de choix sociétaux.

Christophe évoque les droits des IRP. (Formation – sensibilisation mouvement).

Loi normative/ nouveaux espaces démocratiques

Faire une fiche pour s'interroger

Discussion sur le sujet C (travail dans la société, syndicalisme et dialogue social)

Débats

Syndicalisme : obligatoire ou non ? Modèles allemands et québécois.

Syndicalisme pour les précaires ? Comment sortir de la précarité organisée. Comment on fait avec les gens.

Ecologie politique que dit-elle ? Représentation du personnel et expression des salariés. Occasion d'innover. Représentation territoriales. Fin de l'entreprise avec ou sans moyens, anticipations...

Peugeot : accompagnement à faire. Expérimentation Heuliez en Poitou Charentes.

Restructurations multiples.

Paritarisme

Ressources - Auditions

Capitaliser les expériences experts

Juristes sur droit des IRP, acteurs de la négociation en cours (Verquin ???)

Syndicats (réserve de François discutée sur l'intérêt de les mettre dans la boucle si vite)

UPA Ile de France - CPRIA

CGPME – Paris IDF (cf Faubourg Saint Antoine)

Voir aussi du coté des associations « Dialogue » et « Réalité du Dialogue Social » ;

Voir du coté des sociologues du travail : Guy Groux – Andolfatto – Labbé - Mouriaux

Présidents de commissions mixtes paritaires

Historiens du travail – Georgi – Tartakovsky – Karila-Cohen

CAS – syndicalisme de services en ressources

Voir du coté de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), si l'on peut s'inspirer de modèles étrangers ;

JC Toutlemonde ???

ANDRH – JC Sciberras

Sujet A :

Travail et parcours professionnels.

Urgence sociale – Mobilité entre les structures. Conflits de valeur. Epanouissement.

Collectif de travail et métier.

Comment on interroge les personnes ressources ? Michel Golac ?? – François Daniellou – Yves Clot – Christophe Dejours – Philippe Davezies, Dr Nicolas Sandret ??

A voir au sein du groupe de travail

L'évolution des conditions de travail ces 20 dernières années ; pourquoi le travail fait souffrir ?

Pourquoi une telle montée des risques organisationnels avec une « explosion » des TMS (première cause de maladies professionnelles) et des risques psychosociaux (rps) ?

Cela fait 20 ou trente ans que les entreprises font de la prévention des TMS et 5 ans que la prévention des rps est à l'œuvre : pourquoi ça ne fonctionne pas ?

Quelle réponse la politique peut-elle apporter ? une interdiction du travail répétitif sous contrainte de temps, comme on a interdit l'amiante ? Une autre réponse, tournée davantage vers le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, et vers davantage de démocratie sociale dans l'entreprise ?

Peut-on proposer une limitation dans le temps des expositions dont on sait qu'elles ne permettent pas un emploi durable pour le salarié (risque d'atteinte à la santé, d'usure professionnelle, d'inaptitude médicale...) ; et dans ce cas, comment on imagine la reconversion, y compris en mutualisant les ressources sur un territoire (A voir avec Laurence Théry, directrice du travail, directrice de l'Aract Picardie et ex secrétaire confédérale CFDT, auteur du « Travail intenable » chez La Découverte).

Exemple du travail de nuit : on sait qu'un salarié ne peut pas travailler toute sa carrière professionnelle en horaires décalés. Quelle formation pour les travailleurs de nuit pour maintenir leur employabilité et rendre possible leur reconversion. Avec les entreprises qui se recentrent sur le cœur de métier, quelques entités seules ne travaillent pas la nuit, peu de place dans l'entreprise de jour.

Doter les entreprises d'outils. La précarité facilite cela, gestion kleenex.

Quels sont les avantages et les inconvénients des entretiens individuels d'évaluation ? L'amélioration de la performance des entreprises n'est-elle pas à rechercher davantage dans une amélioration de la coopération entre les salariés plutôt que dans la performance individuelle ?

Via CHSCT, Michèle a fait interdire des entretiens individuels chez Mornay !

A voir aussi la montée des interdictions judiciaires : ex du benchmarking entre équipes et entres salariés mis en place par les Caisses d'épargne de la région Rhône-Alpes et interdit par le TGI de Lyon.

Formation obligatoire CHSCT.

Les militants syndicaux connaissent le droit et pas le travail.

Ne pas gaspiller les ressources – la dégradation du travail est liée au productivisme à outrance. Modèle que l'on combat et qui fait des ravages sur le plan du travail (et économique). Vente d'équipement électroménager = arnaquer.

GRH : Matthieu Detchessahar

Droit d'expression des salariés, une organisation 20^e, entre eux puis expression, service de soins à domicile. Loi.

Suite : rendez-vous à fixer sur le thème A et le droit d'expression des salariés, François doit voir pour une audition.

D'ici là je vais essayer de faire un point sur les ressources docs et juridiques et nous pouvons chercher avec Michèle des acteurs locaux ayant cette expérience.