



NEWSLETTER #4

LE TRAVAIL EN QUESTION

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

Le document unique
(DUERP) doit
contribuer au
dialogue social
p.3

REVUE DE PRESSE

Réflexions et
perspectives liées à la
crise
p.4

DECRYPTAGE

Les effets sur l'emploi et le
travail des « nouvelles »
technologies du
numérique
p.5

Édito

Tandis que le télétravail, ou « travail à distance » comme toutes les autres nouvelles formes d'activité émergentes, s'est imposé comme un des aspects majeurs dans les débats sur le travail dans les phases de confinement et de déconfinement de la société française, nous nous interrogeons fondamentalement sur les conséquences physiques et psychiques, mais aussi et, peut-être surtout, sociales et sociétales de la dématérialisation du travail et de ses caractéristiques fondamentales, héritées depuis la révolution industrielle et l'avènement de ce que l'on nomme « salariat ».

Car après tout, n'est-on pas en train de courir vers un monde du travail peuplé d'actifs indépendants, facturant des tâches et missions à l'heure, à la journée, à la semaine, selon l'étendue et la nature des travaux exercés au sein d'un savant logigramme, en guise de chaîne de production virtuelle, agissant sous les injonctions techniques d'un chef de projet invisible ?

N'oublions pas qu'au XIX^{ème} siècle, le « tâcheron » « petit entrepreneur travaillant le plus souvent à la tâche » était qualifié (suivant la définition actuelle du dictionnaire Larousse) comme « travaillant beaucoup, à des tâches sans prestige, exigeant surtout de la régularité et de l'application ».

Cela peut paraître inenvisageable dans certains secteurs de production comme l'industrie ou la logistique où la présence physique des personnes est nécessaire nous direz-vous... Mais ces secteurs connaissent aussi que trop bien les effets des transformations numériques, du robot et de l'algorithme.

A ce stade laissons là nos réflexions prospectives et essayons de nous interroger de façon plus concrète sur les effets déjà visibles et ressentis de ces nouvelles formes de travail, et notamment du travail à domicile, dit « télétravail ». Avec comme impératif catégorique la nécessaire objectivation de l'analyse que l'on peut en faire.

En s'installant dans la durée, les nouvelles pratiques de télétravail commencent à révéler quelques signes d'un impact social plus profond que celui attribué à un déplacement du lieu de fourniture du travail.

Le développement dans la durée d'un télétravail massif pourrait de fait mener à l'érosion progressive des unités structurantes de notre modèle social.

« Les gens commencent à se demander s'ils travaillent à la maison ou s'ils dorment au bureau » est une évidence soulevée par Christophe Degryse, chercheur à l'Institut syndical européen le 29 mai 2020 dans une tribune parue dans le journal « le Monde » et que nous faisons nôtre.

Il y a certes de vrais avantages et de vraies opportunités dans le développement de ces nouvelles modalités d'organisation du travail mais il y a aussi, d'après nous, surtout l'illusion de solutions trop simples, et de grands risques pour la santé et la cohésion de nos espaces sociaux, sans débat ni dialogue social, sans régulation institutionnelle, sans accompagnement et sans prévention idoine.

LE DOCUMENT UNIQUE (DUERP) DOIT CONTRIBUER AU DIALOGUE SOCIAL

Dans « le document d'orientation » du gouvernement paru mi-juin 2020, à la « négociation sur l'amélioration de la santé au travail » (PSCT 4), il est indiqué : « Les partenaires sociaux sont invités à négocier sur des propositions concrètes permettant d'atteindre cette ambition, **en abordant notamment la manière dont l'évaluation des risques devrait être conduite et formalisée pour définir de manière plus efficiente les mesures de prévention et leur application dans le temps, l'objectif étant à la fois de simplifier les démarches, notamment pour les PME-TPE, et de les rendre plus efficaces** ». **Il faudra donc être très vigilants sur la place, la forme, la portée du DUERP à la suite de ces négociations.**

Le contrat de travail étant d'abord un contrat social qui ne se limite pas à un échange entre la force de travail et le salaire, le chef d'entreprise doit garantir la protection de la santé de celle-ci.

Dans ce contexte, la prévention des risques professionnels devrait être un moyen privilégié de préservation de la santé physique, mentale et sociale au travail.

Comment le dialogue est-il instruit entre les employeurs et les travailleurs à ce sujet ? Au croisement des aspects socio-économiques et juridiques de la prévention, que dire des outils disponibles et des méthodes conçues pour analyser et maîtriser les risques ?

Depuis 1991, évaluer n'a plus le même sens

Avec l'apparition des risques psychosociaux (RPS) il y a une quinzaine d'années, les risques professionnels sont devenus plus complexes, plus difficiles à apprécier, notamment parce que le sujet du risque en est l'objet.

Alors que les risques traditionnels étaient physique, chimiques, statiques et mesurables, les événements psychologiques et sociaux au travail sont changeants, imprévisibles et liés à des facteurs jusqu'ici inaccessibles et parfois tabous.

Selon Jacques Marc, Vincent Grosjean et Marie-Christine Marsella (2011), le facteur clé retenu pour définir ces risques tient au fait qu'ils ne s'appuient pas sur une probabilité de rencontre avec un danger externe préjudiciable à la santé, mais sur **l'estimation que se font les individus de la situation et de leur capacité de surmonter les difficultés perçues.**

Cette approche des « risques psychosociaux » déconstruit la notion de risque, la probabilité n'y a plus de place, la fréquence (F) et la gravité (G) volent en éclats, le risque (R) n'a plus de sens. L'évaluation des risques ne peut donc se limiter à un simple chiffrage de probabilités d'occurrences.

Il est d'ailleurs intéressant de constater qu'aucun texte n'oblige à faire correspondre un chiffre avec chaque grandeur suggérée (F, G, R). Les méthodes courantes ne sont que conventions.

Prendre la mesure des risques peut alors être repensée. Une juste mesure de l'évaluation des risques doit, à notre sens être recherchée- en collectif – comme par exemple sur les modalités de description et de discussion des situations de travail.

Il faut bien reconnaître que la reconnaissance, au travail, des risques pour la santé, est loin d'être acquise. Le déni des accidents, des maladies, des dangers et des risques est courant tant du côté des salariés que de celui des dirigeants. Il s'agit en fait, d'un déni du réel, bien connu des psychologues du travail qui ont analysé les comportements en situations de travail dangereuses.

Or, ce déni n'est pas qu'un système de défense contre la peur et la souffrance, il est aussi le premier obstacle à la prévention. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail connaissait déjà des difficultés dans le travail de prévention.

Depuis la mise en place du CSE et de son éventuelle CSSCT les réunions sont encore trop souvent « pauvres », donc peu utiles à la prévention. Les analyses des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) sont souvent oubliées ou, lorsqu'elles ont lieu, ignorent la remise en cause de l'organisation du travail.



Réflexions et perspectives liées à la crise

Revue de presse (subjective)

01 _____

La digitalisation scrutée sous l'angle de la santé au travail.

L'agence européenne en santé et sécurité au travail (« le numérique et la sécurité et la santé au travail » décembre 2019) met en évidence une balance entre opportunités et risques avant de proposer des pistes de prévention. Les facteurs de RPS peuvent augmenter : intensité du travail, sentiment de perte de contrôle, réduction des interactions sociales, surcharge d'informations, etc.

02 _____

Lieux de travail : un cadre à réinventer.

Le droit social a été construit sur le constat d'un rassemblement en un même lieu de plusieurs personnes qui exécutent un certain nombre de charges. F.KESSLER (« le Monde » du 29 mai 2020) imagine une adaptation des règles actuelles du travail à domicile peu protectrices ou le développement d'accords sur le télétravail s'intéressant réellement à l'encadrement de l'hygiène et de la sécurité et à des mécanismes de contrôle sur le lieu effectif de travail.

03 _____

Flexibilité interne ou externe ?

La flexibilité interne face à la crise passe par des accords de performance collective. Elle repose (J.E RAY – « le Monde du 11 juin 2020 ») sur la transparence : l'employeur doit partager un diagnostic avec le CSE qui peut désigner des experts pour préparer la négociation afin d'apporter les analyses économiques mais aussi sociales en termes de conditions de travail impactées par les changements d'organisation.



Les effets sur l'emploi et le travail des « nouvelles » technologies du numérique

Les progrès des nouvelles technologies au cours de ces dernières années ont contribué à des transformations importantes dans le monde du travail au point que l'on observe aujourd'hui des situations où l'activité de l'homme est pilotée par la machine (ou plutôt via la machine) et non plus l'inverse. Pour de nombreux travailleurs, les outils technologiques occupent désormais une place centrale dans leur activité. Ils bénéficient de leurs performances mais pâtissent aussi de leurs biais. **Ce renversement du principe ergonomique d'adaptation du travail à l'homme interpelle évidemment les acteurs de la santé au travail car il est contraire aux principes généraux de prévention tels que définis dans la Directive 391/CEE de 1989 et repris dans le Code du Travail.**

Nous souhaitons – en 2 épisodes successifs – vous faire part des réflexions éclairantes de Marc Malenfer et Michel Héry, (mission veille et prospective de l'INRS) intitulé « Comment les techs transforment le travail et pourquoi l'accélération actuelle n'est pas une bonne nouvelle pour les travailleurs » publié récemment.

« Communication et divertissement d'abord, actes administratifs et opérations bancaires ensuite et désormais enseignement et médecine, passent par les outils des « géants de la Tech », leur conférant une position de force incroyable.

Les technologies et modes d'organisation proposés par ces entreprises semblent en effet être promis à un bel avenir.

Certaines permettent depuis de nombreuses années déjà le travail à distance et le commerce en ligne. Elles ont déjà transformé l'activité de millions de travailleurs, contribuant notamment à son intensification et à sa fragmentation.

Les premiers de corvée expérimentent en permanence une prescription algorithmique du travail en l'absence de tout management humain. Ils doivent gérer seuls les injonctions de l'application et la relation avec des clients dont ils sont tributaires pour des notations qui pourront avoir des conséquences sur leur volume d'activité futur.

Du point de vue de la santé et sécurité au travail, ces exemples montrent bien l'importance des changements en train de survenir. La gestion de la préservation de leur santé est supposée revenir aux travailleurs indépendants dont on voit bien dans les exemples donnés ci-dessus qu'ils ne disposent pas des moyens de l'organiser. Techniquement, financièrement (compte tenu de leur faible niveau de rémunération), mais surtout d'un point de vue organisationnel puisque leurs marges de manœuvre par apport aux prescriptions de la plateforme sont quasiment nulles. Ces éléments expliquent en particulier un certain nombre d'accidents graves survenus au cours des dernières années.

Des études ont montré le caractère inhumain des rythmes imposés dans certains entrepôts logistiques. Ces rythmes sont générateurs d'épuisement physique voire moral, d'une déshumanisation de l'activité gérée uniquement par un algorithme et d'un excès d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce qui est en cause en particulier c'est l'intensification du travail qui ne correspond d'ailleurs pas forcément à une meilleure productivité, mais a un effet délétère sur la santé des travailleurs. ».



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

CAEN

NÎMES

En cette période de crise économique et sociale sans précédent, nous apportons aux CSE une prestation d'appui opérationnel et pratique en relations sociales et en matière de santé- sécurité- conditions de travail afin d'aider à jouer efficacement leur rôle

- Vous voulez comprendre les nouvelles formes de travail qui bousculent les formes classiques (unicité du lieu de travail, homogénéité du temps de travail.)
- Vous êtes confrontés à des choix difficiles : sauvegarde de l'emploi contre dégradation des conditions de travail
- Vous voulez mettre en place un suivi et une démarche de prévention des risques adaptés aux nouvelles formes d'organisation du travail
- Vous voulez ne plus « subir » le calendrier social mais disposer d'atouts pour interroger la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Vous souhaitez disposer d'analyses et de conseils pour examiner l'effet sur la santé des personnels lors de négociations sur des accords de performance collective, des PDV, des PSE, de RCC ou d'aménagement de l'organisation et du temps de travail

Nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de relations sociales et de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS
Contributeurs : F. GILLE

Expert en santé sécurité et conditions de travail, Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS
& PARTENAIRES

