



NEWSLETTER #25

RSE et Conditions de Travail

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3

DECRYPTAGE

p. 4 à 5

ACTUALITES

p. 6 à 7

Édito

Entre affichages et réalités : les politiques publiques en matière de prévention à l'épreuve de leur application dans les organisations

Dans ce dernier numéro avant la trêve estivale, nous nous interrogeons sur un paradoxe que nous sommes régulièrement amenés à constater à la fois sur nos terrains d'analyse et dans nos lectures, qui est celui de l'écart qui existe entre les politiques publiques en lien avec les conditions de travail, et la réalité des actions en matière de prévention des risques professionnels, prises en application de ces politiques publiques

Cet écart avait d'ailleurs conduit les partenaires sociaux, dans l'ANI du 9 décembre 2020, à transformer la notion de qualité de vie au travail en qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), afin de réorienter les actions de prévention vers l'organisation du travail, et éviter les dérives constatées qui ont consisté pour beaucoup d'employeurs à se concentrer uniquement sur des mesures cosmétiques et inefficaces, que l'on pourrait résumer à la culture du yoga ou de la salle de baby foot.

Nous apportons ici une nouvelle illustration de ce paradoxe à travers le décryptage d'un article relatif aux effets pervers du concept de RSE, qui montre comment la mise en œuvre de ce label peut finalement aboutir à créer davantage de facteurs de contraintes que de facteurs de ressources pour les salariés.

Aussi nous souhaitons attirer l'attention de tous sur le risque avéré que représentent ces dispositifs. Souvent nés d'intentions concrètes et constructives, ils peuvent s'avérer être de véritables « cache misères » et ainsi produire l'effet inverse des objectifs initialement recherchés.

Dans le doute, rien ne vaut une bonne piquette de rappel sur l'obligation de sécurité de l'employeur, afin de porter un avis sur la réalité des actions de prévention. Ce d'autant que sera bientôt inscrit par l'Organisation Internationale du Travail le « milieu de travail sûr et salubre » dans sa liste des principes et droits fondamentaux .

Bonne lecture et bonnes vacances.

Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ?

Enquête DARES n°26 – juin 2022

En 2019, parmi les nombreux « métiers en tension » pour lesquels les employeurs faisaient état auprès de Pôle Emploi de difficultés à pourvoir les postes vacants, un sur deux connaissait « un problème d'attractivité lié aux conditions de travail ».

Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus à ces difficultés de recrutement ? Le volet « employeur » de l'enquête « Conditions de travail 2019 » de la DARES, couplé avec les réponses des salariés des mêmes établissements, apporte un éclairage à ce propos.

Parmi les expositions qui contribuent particulièrement aux difficultés de recrutement, se distinguent les contraintes physiques (exposition à au moins un facteur) et temporelles (travail de nuit et surtout horaires imprévisibles).

Parmi les facteurs psychosociaux les plus fortement associés aux difficultés de recrutement, figurent le travail dans l'urgence, les tensions avec le public et surtout le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité (le « travail empêché » selon le terme usité en psychologie du travail). L'écart de difficultés de recrutement est de plus de 30 points entre les établissements qui affirment ne pas avoir de salariés affectés par un sentiment de « travail empêché » (59 %) et ceux qui en comptent plus de la moitié (92 %).

Cependant, même quand l'employeur ne les évoque pas explicitement, la plupart des conditions de travail demeurent significativement corrélées aux problèmes de recrutement.

Le lien est fort entre les problèmes de fidélisation du personnel et les conditions de travail. Les proportions d'établissements concernés par les difficultés de fidélisation passent ainsi de 11 à 35 % selon le degré d'exposition aux contraintes physiques, et de 19 à 39 % pour les contraintes psychosociales.



La responsabilité sociale des entreprises (RSE) , un apport limité voire contreproductif à l'amélioration réelle des conditions de travail ?

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Elle est la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

Certains discours actuels sur la RSE veulent nous faire croire que cette notion est pleinement liée à l'amélioration des conditions de travail .

Ainsi, la RSE permettrait entre autres :

- « D'optimiser la marque employeur de l'entreprise, c'est-à-dire d'améliorer son attractivité et donc d'attirer plus facilement de nouveaux candidats et talents ;
- De fédérer les salariés, d'encourager leur implication **et faire attention à leur motivation** : quand un salarié adhère aux valeurs de son entreprise, il a d'autant plus envie de participer à son bon fonctionnement ;
- De favoriser le bien-être des salariés via plus de responsabilité environnementale et sociale. La diversité, l'éthique ou encore l'égalité sont des notions clés de la RSE. Plus concrètement, la mise en place d'une démarche RSE, c'est aussi instaurer plus de télétravail, faire plus attention **au confort des salariés** et à leur santé...».

Ou «le mouvement en faveur de la RSE, qui a pris son essor en France dans les années 1990, s'appuie sur un des éléments clés de la performance de l'entreprise : l'optimisation des conditions de travail des collaborateurs. Il s'agit pour une entreprise ou une organisation de respecter l'intégrité de ses collaborateurs en favorisant les relations qu'ils vont pouvoir entretenir avec les autres et en leur donnant les moyens pour effectuer leur travail, tout **en leur permettant de progresser pour leur bien-être**

physique et mental ».

En fait, il n'en est rien...

Dans un article éclairant paru dans la «revue de droit du travail» de juin 2022 (*n°06 – C CASSE, V PUEYO, P BEGUIN, ergonomes*) est analysé **l'impact réel du déploiement de la RSE sur la gestion, le travail et la santé** .

Sous le terme générique «RSE» se cache en fait différentes formes concrètes : «une RSE cosmétique» (exemples : des actions de tri , de gestion des déchets, des partenariats avec des associations comme le « Téléthon »), une «RSE annexe ou périphérique» c'est-à-dire sans rapport avec les compétences métiers et les activités de l'entreprise (par exemple le mécénat, des filiales qui travaillent sur des problématiques de développement durable), la «RSE intégrée» qui vise des actions en lien fort avec le cœur de métier de l'entreprise et en fin la «RSE Bop» (pour «bottom of the pyramid»)visant des actions situées dans des pays tiers visant des consommateurs potentiels les plus démunis.

La «RSE intégrée» vise une nouvelle forme de gouvernance en intégrant des indicateurs sociaux et environnementaux . L'entreprise produit alors des codes, chartes, normes de bonnes conduites, de normes sociales qui imposent des comportements aux salariés dans des domaines fort différents tels que le respect des lois et règlements, les conflits d'intérêt, les liens avec les fournisseurs, la non-discrimination, l'accompagnement social des restructurations, etc.

Si certaines règles vont dans le sens de la protection des travailleurs (la non-discrimination), **la RSE entraine en fait une extension et une diversification des prescriptions qui s'imposent aux travailleurs**.



La mise en place de la RSE n'est pas garante de meilleurs relations sociales et de meilleures conditions de travail, voire comporte certains risques. Les chartes et codes de bonne conduite s'imposent comme règles normatives qui dictent les comportements de conformité qui viennent s'ajouter aux exigences de qualité, de sécurité, de production.

Des études relevées par cet article ont montré une dégradation du rapport social (perte de sens de l'objet de la démarche, **une intensification du travail par l'augmentation des contraintes supplémentaires sans ressources supplémentaires, l'apparition d'un discours de légitimation de cette intensification autour des enjeux de mobilisation de la RSE.**)

Elles démontreraient également que **les entreprises qui mettent en place des dispositifs de RSE ne seraient pas celles où les salariés seraient en meilleure santé** même si elles ont moins d'accidents de travail que les autres.

Il y aurait donc coexistence dans ce type de modèle entre une organisation responsable vis-à-vis de la Société et **la diffusion de nouvelles techniques de management qui tendent à détourner les exigences de responsabilité sociale par une (sur) valorisation de la responsabilité individuelle.**

On assiste en effet à un report sur les individus des charges et risques inhérents aux activités économiques (injonctions contradictoires, processus d'autoévaluation et formes d'autonomie qui ne permettent pas aux personnes de s'appuyer sur des règles externes pour s'en sortir) .

Des effets pervers touchent non seulement la «base» mais aussi les « managers » qui voient leurs outils de gestion se complexifier. La RSE mise en place dans beaucoup d'entreprises s'appuie sur des modes de pilotage séquentiels et verticaux qui ne remettent pas en cause les modes de gestion classiques.

A examiner les politiques «RSE» médiatisées, force est de constater que la question de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de l'entreprise est peu abordée alors même que les modèles actuels de management tendent à l'hyper responsabilisation individuelle.

Actualités

• **« Hors effet COVID, l'absentéisme continue de progresser »** (*Le Monde – Catherine Quignon, le 24 juin 2022*) : Une étude du cabinet de conseil WTW indique que l'absentéisme **dans les entreprises du secteur privé et dans la fonction publique territoriale** a augmenté ces dernières années au-delà de l'effet Covid.

Dans le secteur privé, sur un panel de plus de 340 000 salariés issus de près de 650 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs observés pour cette enquête, **la part des arrêts de travail, toutes causes confondues, est ainsi passée de 3,4 % à 4,6 % entre 2017 et 2021**. Soit une hausse de 37 % en cinq ans que l'effet Covid ne suffit pas à expliquer.

Le taux d'absentéisme pour maladie était déjà de 3,2 % en 2019, contre 2,8 % en 2017, avant d'atteindre 4,1 % en pleine crise sanitaire en 2020 puis 3,8 % en 2021. Cette tendance observée sur toutes les tranches d'âge, avec une particularité pour les moins de 30 ans qui sont les seuls à ne pas avoir vu leur taux d'absentéisme baisser en 2021.

« L'usure professionnelle » et les « risques psychosociaux » y jouent probablement un rôle. Travailleurs de la première ligne, les non-cadres connaissent un taux d'absentéisme près de trois fois supérieur à celui des cadres (6,4 % vs 2,3 % en 2021).

Comme les années précédentes, parmi les plus touchés par l'absentéisme en 2021 se trouvent les établissements de santé (9,02 %), suivis par le secteur des transports et de la logistique (7,07 %).

Pour la fonction publique territoriale (le baromètre WTW a couvert 10 382 collectivités employant 290 000 agents (personnel de cantine, voirie, entretien des espaces verts, nettoyage des locaux...) affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le taux

d'absentéisme pour maladie hors accidents du travail y passe ainsi de 3,53 % à 3,86 % entre 2016 et 2019, et culmine à 4,05 % en 2021.

Contrairement aux idées reçues sur l'absentéisme dans la fonction publique territoriale, c'est d'abord le « vieillissement » des agents qui est responsable de la hausse. Fin 2019, les agents de 50 ans ou plus représentaient près de la moitié (46,2 %) des effectifs des fonctionnaires territoriaux ; un taux en constante progression (45,3 % fin 2018). En 2021, les arrêts longs (plus de trois semaines) représentent plus de 82 % du volume des jours d'arrêt des agents territoriaux. Et la durée moyenne des arrêts maladie hors accidents du travail (30,9 jours en 2021) a doublé en six ans. Un phénomène qui n'a pas son équivalent dans le secteur privé.

• **Les informations à fournir au CSE lors des consultations (Cour d'appel de Versailles le 12 mai 2022).**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) doit être informé et consulté en vue de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle (C. trav., art. R. 5122-1 et s. et art. L. 2312-8).

Comme pour toute consultation, il doit recevoir à cette fin, les informations utiles lui permettant de rendre un avis éclairé dans un délai d'examen suffisant. À défaut, il peut requérir en justice, selon la procédure accélérée au fond, que lui soient transmis les éléments manquants et obtenir une prolongation du délai de consultation (C. trav., art. L. 2312-15).

Dans le cadre d'un projet de mise en place de l'activité partielle, la direction a fait valoir qu'elle a pleinement rempli ses obligations en transmettant aux CSE l'ensemble des informations communiquées à l'administration, exigées par l'article R. 5122-2 du Code du travail dans le cadre de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle. Le juge a considéré que cette consultation s'inscrivait dans le cadre de l'information et la consultation

du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. La Cour d'appel de Versailles en déduit que « le périmètre des questions déclinées dans cet article » **permet aux CSE consultés en vue du placement en activité partielle de dépasser les seuls éléments transmis par l'employeur à l'administration au soutien de sa demande. Bien au-delà, il permet « d'aborder d'autres points intéressants, de façon plus globale, l'impact de l'activité partielle sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».**

•**L'OIT fait de la santé et sécurité au travail un «droit fondamental».**

L'Organisation internationale du travail (OIT) a élevé la santé et la sécurité au travail au rang de «droit fondamental» pour les travailleurs du monde, a indiqué l'OIT le 10 juin 2022 .

La déclaration de l'OIT adoptée en 1998 comptait jusqu'ici quatre catégories de droits: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. **Le droit à la santé et à la sécurité au travail va s'ajouter à cette liste .**

Il faut rappeler que les pertes liées aux indemnisations, aux jours de travail perdus, aux interruptions de la production, aux formations et aux reconversions, ainsi qu'aux dépenses de santé, représentent environ 3,94 pour cent du PIB mondial.

<https://www.ilo.org/global/standards/subject-s-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--fr/index.htm>

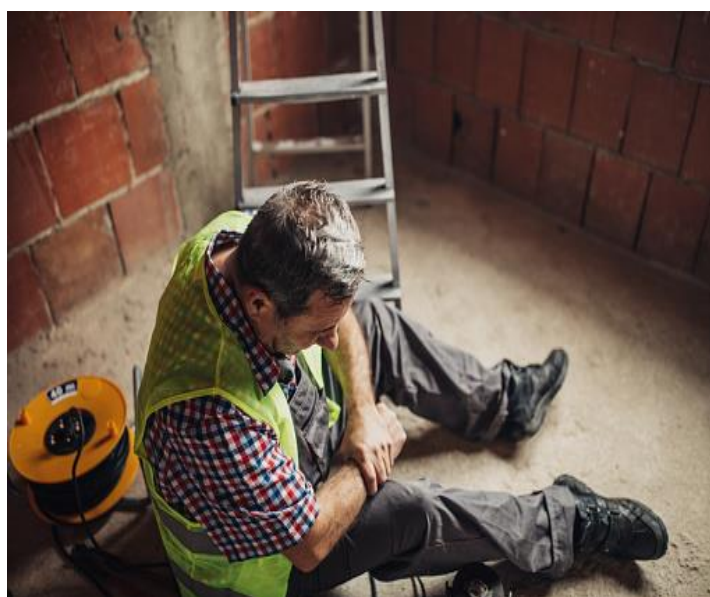
Pour mémoire, la France a déjà ratifié en 2014 la convention 187 de l'OIT sur « le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail ».

Dans son article 3, ce texte affirme ainsi que « tout membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre ». En cas de difficultés, les travailleurs français et leurs représentants ont donc déjà des leviers pour forcer le gouvernement à agir.

Néanmoins, cette consécration de la santé et de la sécurité au travail comme principe fondamental donne du poids à ceux qui veulent s'emparer du sujet dans les entreprises. C'est un levier pour le dialogue social.

•CAA Versailles 17-5-2022 n° 22VE00604, CSE de la Sté Sealants Europe :

L'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être annulée si l'administration ne justifie pas avoir effectué un réel contrôle des conditions dans lesquelles l'expert désigné par le comité social et économique a pu exercer sa mission et, par suite, des conditions dans lesquelles l'instance représentative a émis ses avis. La Cour a visé l'absence de remise de rapport d'expertise sur le projet de réorganisation, et du fait que l'expert désigné a estimé ne pas être en mesure de rendre un rapport, en raison notamment des carences de l'employeur dans la transmission des informations sollicitées.





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

MORLAIX

NÎMES

Un auto-diagnostic SSCT du CSE ! : vous pouvez utiliser le lien ci-dessous en le recopiant ou le QR code afin de pouvoir l'utiliser, vous tester et ceci sans engagement de votre part. Vous pouvez aussi nous joindre directement (voir bas de page)



<https://app.evalandgo.com/form/30020?token=3f1f53634ba6bfef906cad207feb29d54a9b3495>



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière 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 PAPRI Pact...) 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

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
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

