

JOURNEE D'ETUDE IRT-DIRECCTE DU 12 SEPTEMBRE 2012

Réorganisations des entreprises et santé des salariés

CONCLUSION - Eléments de synthèse de la journée

Des constats émanant des intervenants, des tables rondes et des participants :

- Un intérêt des représentants du personnel qui se développe pour la santé au travail, y compris sur les aspects les plus complexes comme le thème de cette journée : cet investissement est indispensable afin d'agir sur cette question de la santé dans les réorganisations.
- Les réorganisations sont la plupart du temps abordées sous le seul angle du maintien des emplois aussi bien par les directions d'entreprise que par les représentants du personnel. Pourtant, les enjeux sur les conditions de travail et la santé des salariés sont bien réels.
- Il existe pourtant des obligations pour les employeurs :
 - obligation économique : une restructuration qui ne prend pas en compte les conditions de travail, n'atteindra pas son objectif d'efficacité économique et de pérennisation des emplois,
 - obligation légale de l'employeur de préserver la santé physique et mentale des salariés (avec une obligation de résultat dont le non respect peut être sanctionné pénalement).
- Des difficultés sont exprimées par les représentants du personnel pour agir concrètement lors des réorganisations,
 - par manque de moyens : heures de délégation, complexité des outils à leur disposition, coordination difficile entre CE et CHSCT,
 - et enfin, en raison de l'absence de solutions toutes faites et de capitalisation des expériences réussies.

Des pistes d'actions qui se situent à différents niveaux :

- Au niveau de la négociation collective de branche ou locale (régionale, départementale) qui devrait être utilisée, notamment pour disposer de règles utilisables dans les PME, dépourvues de représentants du personnel et qui sont en fait les plus concernées par les réorganisations.
- Au niveau des représentants du personnel dans l'entreprise avec la question de "permettre aux salariés d'avoir voix au chapitre.", ce qui suppose un certain nombre de conditions :
 - ✓ Etre informés suffisamment tôt afin de pouvoir agir dans le processus de décision,

✓ Etre attentifs à la situation des salariés "fragiles" dont la typologie sera différente suivant les entreprises (ex : les salariés peu qualifiés, les salariés précaires).

✓ Bien connaître les divers outils à la disposition des représentants du personnel :

La mise à jour du DUER, le droit d'expression, le plan de formation, le recours aux procédures d'alerte, aux experts ou à la justice...

Afin de favoriser la montée en compétence des acteurs de l'entreprise, des actions de la DIRECCTE sont menées avec des partenaires et des structures (l'IRT, le LEST, le pôle régional Travail, Act Méditerranée, la CARSAT...), comme par exemple :

- les initiatives de type colloque, séminaires,
- l'animation conjointe avec Act Méditerranée, la CARSAT et la MSA d'un réseau de consultants RPS (ainsi que d'un réseau de consultants TMS),
- les outils élaborés pour aider les actions de prévention, comme le guide "la prévention en action" : sur les RPS dans le secteur sanitaire et social, ou sur les TMS et RPS dans les EHPAD, les cahiers des RPS...,
- les actions de sensibilisation et les journées d'étude IRT-DIRECCTE.

Toutes ces actions ont leur importance car elles visent à favoriser une meilleure prise en compte de la santé des salariés dans les réorganisations d'entreprises.

Des sites sur la santé au travail :

<http://www.sante-securite-paca.org> (*site régional*)

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr> (*site national*)