

«Sécurisation de l'emploi»... un accord de dupes qui aura des conséquences sur la santé

Il est aujourd'hui reconnu que les restructurations et réorganisations continues des entreprises sont une des premières sources des risques psychosociaux. Le projet de loi issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) dit de «sécurisation de l'emploi», qui est une forme d'accord compétitivité, les facilite plus encore.

D'une part, l'accord assouplit des mesures telles que mobilité, changement de poste, horaires, durée du travail, licenciements et, d'autre part, limite les droits des comités d'entreprises et des CHSCT. Pour finir, il restreint aussi les délais de recours et le pouvoir des juges.

Derrière les mots «sécurisation de l'emploi» se cache une réalité bien différente. **Décryptage de l'ANI sur les conséquences en matière de santé physique et psychique des travailleurs.**

L'accord organise la **mobilité interne forcée**, professionnelle ou géographique, sans aucune limite garantie nationalement, que ce soit pour le temps de trajet et la distance supplémentaire. Aucune justification économique n'est nécessaire pour exiger cette mobilité. Celui qui refusera sera licencié pour «motif économique».

Cette mobilité interne, subie par le salarié, ne s'inscrit pas dans une démarche active d'évolution de carrière mais il se la voit imposée. Il s'agit ici de préserver purement et simplement son emploi à des conditions parfois difficilement acceptables.

Les conditions de travail sont substantiellement modifiées (horaires, affectation géographique, service de rattachement...).



Les éléments essentiels du contrat de travail sont affectés : les attributions, voire parfois même le métier peut changer (entraînant une perte de compétences) ; les modalités de rémunération peuvent aussi être revues.

Sur le plan professionnel, les conséquences peuvent être lourdes de ce nouveau pouvoir de l'employeur, dans lequel s'inscrit cette mobilité contrainte.

Géographique, elle peut fragiliser le salarié, l'isoler de son collectif de travail.

Professionnelle, elle peut l'orienter sur un métier qui n'est pas le sien et qu'il n'a pas choisi. Quel sera alors le sens de son travail, indispensable à la construction de sa santé psychique ?

Quelle maîtrise aura-t-il de sa carrière ?

Sur le plan personnel, cette mobilité pourrait avoir des conséquences néfastes sur la vie personnelle et familiale des salariés : éclatement des foyers, éloignement social et familial, scolarité des enfants, logement...

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle deviendra plus compliqué à gérer (risque psychosocial).

L'étymologie du mot sécurisation a deux sens :

Le premier est de rassurer, de donner une impression de confiance, le second est de rendre plus sûr et plus stable.

A travers l'utilisation de ce mot dans le titre de l'accord, le MEDEF a cherché à rassurer, mais en aucun cas à rendre plus stables nos emplois.

Ces nouveaux acquis qui rassurent le patronat :

- Facilité de licenciement.
- Réduction des droits des Comités d'Entreprise et des CHSCT.
- Impunité facilitée par l'évitement du juge.
- Flexibilité et interchangeabilité des salariés d'un poste à l'autre ou d'un site à un autre.

Prérogatives des CHSCT bafouées : la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des salariés en danger !

Avec le projet de loi issu de l'ANI, le patronat cherche avant tout à réduire le coût des rapports d'expertises réalisés par les CHSCT avec leurs experts, en baissant son nombre, au détriment de la qualité des analyses locales des risques professionnels engendrés. Le projet de loi prévoit par exemple, une expertise unique de l'ensemble de l'entreprise en remplacement des expertises locales et ce sous 21 jours au lieu de 45 jours actuellement.

Dans un contexte d'intensification du travail et de réorganisations et restructurations multiples et permanentes – contexte marqué notamment par une véritable explosion des risques organisationnels ou psychosociaux et troubles musculo-squelettiques, il est plus qu'urgent que la santé des salariés devienne enfin une PRIORITE pour tous !

Accords Compétitivité : l'expérience BOSCH Vénissieux (69)

En 2004, l'entreprise BOSCH expérimentait un des tous premiers accords compétitivité : le plan «avenir Vénissieux», instaurant une augmentation du temps de travail (de 35 à 36 h hebdomadaires), suppression de 6 jours de RTT, gel des augmentations et des primes et baisse du montant de la rémunération pour les horaires de nuit. Le travail, lui aussi a changé. Des métiers de l'usinage pour le secteur automobile, le travail s'est transformé en travaux répétitifs de montage pour le photovoltaïque. Le travail devient moins intéressant et surtout, beaucoup plus pathogène avec l'apparition de troubles musculo-squelettiques, de problèmes de dos avec le port de charges lourdes et surtout du stress lié à la tenue d'objectifs de production très élevés et à une insécurité dans l'emploi persistante.

En effet, malgré ce plan, 400 emplois ont été supprimés en 2010 à travers un plan social et des ruptures conventionnelles. Cela, sous le joug d'un chantage exercé par la direction pour l'obtention de nouveaux marchés.

Complémentaire santé...

...ou comment se répartir le gâteau de la couverture santé entre assureurs en imposant des contrats au rabais aux plus précaires.

Le choix du ou des assureurs se fera par l'entreprise et non plus au niveau de la branche professionnelle.

C'est un cadeau aux assurances à but lucratif, qui sont très présentes dans les accords d'entreprise, mais peu dans les accords de branche où on retrouve plutôt les mutuelles et les institutions de prévoyance grâce à la pression des syndicats.

Pour les entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord, mais qui auront obligation de mettre en place une couverture santé, la participation de l'employeur sera de 50% alors qu'elle est de 57% en moyenne nationale, le niveau de prise en charge sera inférieur à celui de la CMU.

Les propositions de la CGT

Pour la CGT, les entreprises et les salariés n'ont pas besoin d'accords compétitivité mais plutôt des accords efficacité industrielle et sociale.

- Une organisation du travail de qualité avec la possibilité pour les salariés de débattre et d'influer sur cette organisation. Elle doit privilégier la qualité, le contenu, l'intérêt et le sens du travail, mais aussi le collectif de travail contre la mise en concurrence des salariés.

- Veiller à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

- Adapter la charge et l'intensité du travail à l'homme pour prévenir les pathologies telles que les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux.

- Une vraie prise en compte de la pénibilité pour un départ en retraite anticipé.

- Des droits renforcés pour les CHSCT.

Bulletin d'adhésion



Je souhaite

prendre contact

me syndiquer

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

e-mail _____ Tel _____

Entreprise _____ Dpt _____

A remettre à un syndiqué CGT de votre entreprise

ou à envoyer à la FTM-CGT - Espace Vie syndicale - Case 433 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex