

Espace MEDECIN DU TRAVAIL n° 10

SOMMAIRE

Editorial : Le respect de l'homme dans l'entreprise

Médecine du travail : positions du SGMT

Archivage des dossiers médicaux : un seul responsable, le médecin du travail

De la peur à l'inefficacité dans l'entreprise

Réduction du temps de travail :

- Positions de la CFE CGC
- Temps de travail et forfait de salaire

EDITORIAL

Le respect de l'homme dans l'entreprise : la médecine du travail

Dans l'entreprise en crise, cette devise devrait être rappelée.

Dans notre monde de machines, où tout est censé être consommable, être une ressource puis un détrit, il est nécessaire que nous, médecins, essayions de nous élever contre des dérives actuelles.

Le respect implique que l'autre soit accepté tel qu'il est avec ses grandeurs et ses handicaps.

Notre formation médicale nous a enseigné cette éthique.

Notre respect de l'homme nous demande d'essayer de maintenir un individu dans une certaine intégrité physique, mentale et sociale d'un bout à l'autre de sa vie et pas uniquement professionnelle.

L'homme et l'unité de notre civilisation, ce n'est pas une ressource à exploiter.

L'homme est semblable comme unique, qu'il soit directeur ou manœuvre.

Il est un tout, et nous avons l'immense privilège d'être témoins de ce tout.

Nous avons accès aussi bien à son monde privé qu'à son monde public.

Notre rôle consiste aussi à permettre que la sphère publique, le monde du travail, ne vienne point écraser, détruire la sphère privée de l'individu.

Grâce à la médecine du travail, le salarié n'a pas à prouver à son employeur, ou à la société, qu'il est en bonne santé mais seulement qu'il est apte chaque année à assurer son poste. Il remplit cette obligation en fournissant un certificat médical rédigé par un médecin spécialiste : le médecin du travail.

Docteur Jean Marc LONGUEVILLE

Position du Syndicat Général des Médecins du Travail CFE/CGC sur la situation de la médecine du travail et les projets d'aménagements

Le SGMT existe depuis 50 ans. Il a largement contribué à l'organisation de la médecine du travail française ainsi qu'aux premiers textes européens sur ce sujet par l'intermédiaire de la Fédération Européenne des Médecins Salariés et du Comité Permanent des médecins de l'Union européenne. Il est également à l'origine d'une grande partie de la jurisprudence en la matière.

La situation actuelle.

Certes il existe des difficultés plus ou moins grandes dans le fonctionnement actuel, mais il ne faut pas oublier qu'environ 6 500 médecins exercent la spécialité et que, si les syndicats ont, par nature, à connaître surtout les cas conflictuels, il ne faut pas conclure à leur généralisation.

Il faut également rappeler que la médecine du travail est une spécialité très active.

Les journées nationales voient la participation de 3 000 personnes et des centaines de communications. Rappelons enfin que si les Anglo-saxons tendent à donner comme finalité à cette médecine l'amélioration de la productivité et de la production, pour nous français, il ne s'agit que d'une conséquence possible de l'amélioration des conditions de travail et de la santé de toutes les catégories de personnel, cadres de direction compris.

Par ailleurs le SGMT ne peut admettre les campagnes actuelles de dénigrement, notamment à propos de l'amiante. Il y a plus de 50 ans que ses dangers sont connus et la surveillance médicale des salariés réglementée, qu'enfin c'est un médecin du travail qui a découvert le mésothéliome de la plèvre.

Les difficultés actuelles sont essentiellement la non-application systématique des textes, l'indépendance insuffisamment garantie des médecins du travail, la pénurie de médecins spécialisés, les difficultés rencontrées pour assurer la participation des partenaires sociaux, enfin l'application des directives de Bruxelles sur les équipes pluridisciplinaires, sans oublier la spécificité française de multiplier textes et réformes plutôt que de les appliquer.

L'indépendance du médecin.

C'est un point essentiel. Il doit être et rester un expert indépendant, dans l'intérêt des employeurs comme des salariés, pour avoir leur confiance. Cela ne dépend pas de la nature ou de la composition des organismes qui l'emploient mais d'une définition précise de ses conditions d'embauche, de licenciement et d'organisation de son travail, de sa présence dans toutes les instances s'occupant de l'organisation et du fonctionnement de service. Il doit y siéger à titre consultatif car son rôle d'expert ne doit pas limiter son indépendance par une mise en minorité au cours d'un vote. Il doit dépendre directement de l'employeur ou des présidents des services en interentreprises. Son mode de rémunération ne doit pas constituer un mode de pression.

Il doit enfin avoir autorité sur le personnel mis à sa disposition.

La pénurie des médecins du travail.

Elle découle certes en partie de certaines mauvaises conditions d'exercice et de la publicité qui leur est faite.

Mais elle est surtout la conséquence de la réforme des études médicales actuellement en vigueur. En effet au bout de 10 ans d'études la spécialisation en médecine du travail ne donne la possibilité d'accéder qu'à cette forme d'exercice avec ses aléas.

Le SGMT estime donc que le troisième cycle doit, outre la spécialité proprement dite, comporter une formation en médecine générale d'ailleurs nécessaire pour un bon exercice de la spécialité, permettant plusieurs débouchés. Il n'est pas non plus opposé à l'accès de médecins généralistes dès lors qu'ils ont aussi la même formation spécialisée.

Enfin dans le secteur public où la pénurie est encore plus grande c'est évidemment l'insuffisance des rémunérations qui est en cause.

Les structures.

Les partenaires sociaux, employeurs et surtout salariés sont insuffisamment associés à l'organisation et au fonctionnement. C'est la conséquence de la multiplicité des organismes divers où ils doivent être représentés, leur manque de formation sur le sujet, la tendance à se décharger sur des directions administratives de leurs rôles et responsabilités.

Nous estimons qu'une structure plus ou moins étatique ne ferait que déplacer les problèmes, désintéressant encore plus les partenaires sociaux et éloignant les médecins des entreprises.

Il faut que des représentants des salariés, de préférence formés, participent effectivement à une gestion paritaire des services de médecine du travail. Le conseil d'administration de ces services doit donc être paritaire, avec présidence employeurs / salariés tournante. Il en va de même pour les médecins du travail qui doivent siéger à titre consultatif à tous les organismes de gestion, administration ou direction. Enfin les présidents des services ou les chefs d'entreprises ne doivent pas pouvoir déléguer leurs rôles et responsabilités à un directeur ou service de l'entreprise.

Examens périodiques et aptitudes.

Certains remettent en cause la périodicité annuelle des examens médicaux ainsi que la délivrance par le médecin du travail de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Pour le SGMT, si un examen tous les 2 ans peut être envisagé dans certaines grandes entreprises ou il y a une présence constante du médecin du travail, la situation est totalement différente dans les petites et moyennes entreprises (75 à 80% des salariés).

En effet la périodicité annuelle est le meilleur moyen d'établir le contact et la confiance avec les salariés et de connaître, par ce contact et cette confiance, les problèmes qui se passent dans les entreprises. D'autant plus qu'une demande du salarié de rencontrer le médecin peut attirer l'attention sur lui comme des obstacles de la part des employeurs.

Quant à l'aptitude, qui peut mieux l'apprécier que le médecin du travail ?

Equipes pluridisciplinaires.

Elles ont été introduites dans les textes européens et font l'objet de mises en demeure sur la France.

Elles découlent :

- de la situation dans certains pays ;
- de l'apparition de la notion de santé au travail dont la médecine du travail n'est qu'une partie ;
- des pressions auprès de Bruxelles des syndicats de certaines professions de ces équipes.

En réalité, en France ces équipes existent en fait sinon en droit :

- par les CHSCT ;
- par l'appel à divers spécialistes, médecins ou autres, de la part des médecins du travail.

Enfin par leur formation spécialisée ceux-ci ont une formation en hygiène et sécurité et doivent y consacrer le 1/3 de leur activité même si cette formation générale peut nécessiter des avis de personnes plus spécialisées.

Les problèmes que posent ces équipes, si elles sont légalement généralisées, sont les suivants :

- Il peut exister un risque de dilution des responsabilités et d'atteinte au secret professionnel.
- Le médecin doit en être l'animateur et rester un expert indépendant dans ses avis et décisions.
- Les nouveaux postes ne doivent ni augmenter le nombre des salariés pris en charge par le médecin, ni se faire au détriment de ses fonctions sur le lieu de travail.
- Enfin la création de postes fixes dans les services interentreprises, nécessairement en nombre limité, est-il compatible avec la grande variété des compétences auquel il peut-être fait appel auprès des services publics comme privés et donc en limiter l'accès ?

En résumé :

Le SGMT estime :

- que si des adaptations sont nécessaires il ne doit pas s'agir de bouleversements fondamentaux, notamment dans le sens d'une étatisation ;
 - qu'il faut faciliter l'accès des salariés à l'organisation et au fonctionnement des services de médecine du travail par une gestion paritaire ;
 - que, quelques soient les structures, l'indépendance du médecin doit être renforcée par rapport à celles-ci ;
 - que sa formation doit être modifiée afin de la rendre plus attractive ;
 - que la situation française répond déjà en partie à la notion d'équipes pluridisciplinaires et que si celles-ci doivent être codifiées elles doivent préserver le caractère d'expert indépendant du médecin et respecter son rôle pivot dans l'équipe.
-

ARCHIVAGE DES DOSSIERS MEDICAUX : UN SEUL RESPONSABLE, LE MEDECIN DU TRAVAIL.

Les dossiers médicaux sont conservés sous la responsabilité du médecin qui les a établis. Il s'agit d'une responsabilité individuelle. Chaque médecin doit être informé individuellement avant toute décision d'archivage ou de destruction de dossiers médicaux.

REFERENCES :

Décret du 28 / 12 / 88 article R241-56

"Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix".

"Le dossier est complété après chaque examen médical ultérieur".

Le code de déontologie dispose dans son article 73 :

"Le médecin doit protéger contre toute indiscretion les documents médicaux concernant les personnes qu'il a examinées, quels que soient le contenu et le support de ces documents".

L'article 10 de la Convention collective du personnel des services interentreprises prévoit : "les services s'engagent à prendre toutes dispositions utiles pour que le secret professionnel soit respecté dans les locaux qu'ils mettent à la disposition du personnel, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux, quel qu'en soit le support . . .".

Cette formulation est reprise dans le contrat du médecin du travail.

COMMENTAIRES :

Il est d'usage de conserver le dossier médical d'un salarié durant cinq ans lorsqu'il n'y a aucun risque actuel ou passé de maladie professionnelle indemnisable ou de maladie à caractère professionnel. Ce temps paraît insuffisant, notamment du fait de l'évolution de la connaissance de la pathologie, du suivi post-professionnel qui pourrait s'instaurer et du rôle du médecin du travail dans les enquêtes épidémiologiques rétrospectives. Si l'on envisage le rôle du médecin du travail dans les enquêtes épidémiologiques, comme le prévoit le décret de 1988, la conservation des dossiers médicaux pourrait être sans limite.

EN CONCLUSION

Si l'on considère que :

- La responsabilité civile est de 30 ans,

- La responsabilité pénale peut être indéfinie,
- Certaines expositions professionnelles ont un délai de prise en charge de cinquante ans,
- Et que les litiges en médecine du travail sont souvent tardifs,

Ne doit-on pas conseiller une conservation illimitée des dossiers médicaux ?

Docteur Martine DELHERM

De la peur à l'inefficacité dans l'entreprise

Alain CLAVEL MORROT est Cadre de l'industrie pharmaceutique, et a consacré 30 ans à la visite médicale au sein de la division Pharma d'un groupe multinational. 30 ans également de CFE-CGC, qui l'ont amené à réfléchir au vaste problème du stress au travail du visiteur médical, et donc des salariés itinérants, commerciaux, etc.

Selon les mots d'Alain CLAVEL MORROT : "de la peur . . ." est la photo à peine caricaturale d'un monde d'un monde que j'aime mais qui me fait peur par sa dureté, son manque de respect des hommes et des femmes qui la composent. A qui la faute ? A nos patrons ? A notre environnement ? La compétition à outrance dans laquelle les entreprises poussent ces "commerciaux" favorise le doute et l'angoisse. Elle ne laisse pas de place à l'individu en tant que tel, mais ne le voit qu'en tant que "work-machine". Les nombreuses discussions que j'ai pu avoir avec le corps médical, en particulier avec les médecins du travail de mon entreprise, m'ont poussé à constater ce qui devient une réalité de plus en plus criante : le stress au travail.

"La peur est la plus terrible des passions parce qu'elle fait ses premiers effets contre la raison ; elle paralyse le cœur et l'esprit"

RIVAROL

DE LA PEUR A L'INEFFICACITE DANS L'ENTREPRISE.

Visiteur Médical, mon ami, que deviens-tu ? Qu'en est-il de ta joie de vivre et de ta liberté ? Que fais-tu ? Mon ami, je ne te reconnais plus. Même ta personnalité et ta créativité, jadis si fortes, ont disparu.

Aujourd'hui tu rentres d'un week-end passé en congrès et tu prépares un séminaire de formation pour la semaine à venir. C'est parfait. Ton épouse ne te verra presque pas et tes enfants, eux, vivront leur vie hors de ta présence...

La petite dernière voulait profiter de ton retour pour te parler de sa prochaine composition française, mais tu t'étais déjà penché sur ton ordinateur.

Alors tu ne l'as pas entendue...

Auras-tu tout de même le temps de lire ces quelques lignes, certes bien modestes, mais qui ont pu être écrites car tu m'as fait l'honneur de me mandater pour te représenter et, le cas échéant, te défendre ?

Je te vois vivre et t'agiter dans ton bocal. Pour en sortir peut-être ? J'ai le triste sentiment que tu traverses ton existence professionnelle (et du même coup personnelle) d'une curieuse façon.

La machine t'aurait-elle mangé ?

Pourtant tu as bien senti que cette dernière s'emballait et que tu ne la maîtrisais plus. A plusieurs reprises tu as voulu t'en éloigner ; tu m'en as parlé, mais elle est ton travail et ton seul moyen de vivre.

Faut-il alors casser la machine ?

Ta direction a bien senti ton doute passager. Elle ne désire pas que tu réfléchisses trop à ce problème.

Elle a beaucoup investi sur toi et pour l'instant elle juge le retour sur investissement encore trop faible...

Elle a donc décidé de te broyer encore un peu plus finement.

Mais nous nous égarons. Revenons à nos moutons. Nous en étions à ton séminaire. Juste après, ta direction te recevra en réunion régionale pour faire le point sur tes parts de marché et sur celles de tes collègues.

Elle te mettra d'ailleurs encore en compétition avec eux pour ce soi-disant week-end récompense à Marbella.

Ce nouveau challenge est pourtant bien sympathique. Deux jours avec ton épouse. Piscine, tennis. C'est bien

Madame, si elle est encore là, ne sera peut-être pas d'accord. Elle avait projeté de passer ces deux jours avec toi et les enfants...

Mais bon gré, mal gré, elle trouvera une nounou et te suivra.

Là bas elle rencontrera ton directeur et certains de tes collègues. Elle vivra, elle aussi au rythme de ton laboratoire.

Ta direction pourra la jauger et se faire une opinion sur tes habitudes et ta façon de vivre. Car tes résultats ne lui suffisent plus. Elle veut te connaître mieux, s'ingérer encore plus et rentrer dans ta vie personnelle.

Elle mange déjà un bon nombre d'heures de ta vie privée avec l'ordinateur, l'imprimante, le courrier, la documentation à domicile, etc.

Même dans la malle de ta voiture (celle du labo) tu retrouveras tes produits le dimanche si tu dois y déposer tes boules de pétanque...

En fait tu n'es plus jamais toi-même.

Ton laboratoire a su s'imposer dans ta tête 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Tu ne t'appartiens plus. Tu n'es que l'ombre de ton patron.

Rien n'est à toi,

Tu ne vaux pas un seul centime,

Tout appartient à la société anonyme. Claude Moine.

As-tu remarqué que tu n'es peut-être plus, depuis quelque temps, qu'un livre que ton patron feuillette à loisir ?

Il rajoute même quelques pages, à l'occasion. Sans t'en parler bien sur.

D'ailleurs aurais-tu le temps et le loisir de lui donner ton point de vue s'il te le demandait ?

Pourtant tu écris, toi aussi, la visite médicale ligne après ligne avec ton stress, ton temps, ta vie...

Touche-tu un jour les droits d'auteur ? Je ne sais pas car je doute fort que tu puisses tenir à ce rythme suffisamment longtemps pour faire carrière ou simplement arriver en vie à la retraite.

A moins que tu ne réfléchisses à tout cela.

Alors, si tu le veux bien, réfléchissons ensemble.

Ton patron ne t'a pas augmenté, mais il t'a promis une prime. Si les objectifs... il t'a fait miroiter un voyage, et encore un autre...

Et puis peut-être même une promotion. Encore un effort bon sang ! Tu peux y arriver !

A quel prix ?

Hier, fatigué, tu t'es offert, dans ton salon, un moment de rêve. L'ivresse de la magie aidant, tu t'es mis à penser.

Un nouveau poste, ce serait bien. Ce serait mieux.

L'herbe est toujours plus verte de l'autre côté de la barrière, jusqu'au moment où on s'aperçoit que c'est du gazon synthétique.

Et là, c'est le désenchantement. Attention au retour de manivelle

L'homme ivre d'une ombre qui passe Porte toujours le châtiment

D'avoir voulu changer de place ! Charles Baudelaire.

Tu réalises maintenant que tu ne travailles pas pour vivre mais que tu vis pour travailler. Toujours plus. Que ton labo a fait briller pour toi son miroir aux alouettes, qu'il te vide de tout sens critique, qu'il t'épuise avec son implacable présence !

Le dopage aux amphétamines ou autres substances est interdit par la loi mais comment démontrer que ton patron te dope par son omniprésence, sa tyrannie et le stress qu'il sait si bien t'inoculer ?

Il a une curieuse idée du bien être qu'il peut créer !

Tu ne dis rien ?

Ca y est, j'ai compris. Tu es K.O. Tu es déjà une machine, et du coup tu as aliéné ta liberté et ta joie de vivre. Tu as vendu ton âme au système, tu as vendu ton âme au diable...

La machine ne pense pas. C'est bien pratique. On peut demander beaucoup à une machine. Et lorsqu'elle se casse, on la remplace. Et toi on te respectera comme une machine, on te remplacera . . .

Visiteur médical, mon ami, prend bien garde au sur-régime, au manque d'entretien, aux carburants trop

riches.

Un individu doit travailler huit heures par jour environ. C'est la loi. Mais on peut demander plus à une machine, elle fera beaucoup plus sans rechigner. Surtout si on l'a fait carburer au "kérosène prime, kérosène voyage ou encore kérosène médaille".

Alors mon ami, que penses-tu de ces réflexions ? Elles t'interpellent ? C'était leur but.

Au fond de moi, je sais que tu en as assez. Je le vois dans ton regard. Tu n'oses pas le montrer, mais je te connais bien. Et j'ai de la peine. Je suis triste de te retrouver comme cela, terne, passif, sans plus de réaction qu'une "workmachine".

Fatigué et tendu, tu dors mal. Tu prends des calmants. C'est une réaction bien de chez nous. Je te rassure, tu n'es pas seul.

Ton patron sait lui que tu peux craquer au rythme où il te manage. Il connaît les cadences sur lesquelles il te fait fonctionner. Si bien qu'il tente quelquefois même, par de multiples tentatives d'intimidation, une mainmise sur la Médecine du travail pour amortir le coup; mainmise sur un organisme qui doit normalement le mettre en garde contre les excès.

Je vais te dire : tant va la cruche à l'eau qu'elle se casse.

Mon rôle est de te mettre en garde.

Visiteur médical, mon ami, tu commences à saisir le but de ces voyages de "stimulation". Tu commences à saisir la manipulation au sein de toutes ces "techniques intensives" que tu subis. Tu commences à sentir l'étendue des dégâts que peut provoquer l'ingérence forcenée de ton employeur dans ta vie privée.

Tu subis le terrorisme des agités qui t'entourent, agités du chiffre, agités de l'image, etc.

F.NIETZCHE ne considérait-il pas que, si nous n'étions pas libres, nous pouvions le devenir ?

Tes chefs ne détiennent pas seuls la vérité. Ils ont la leur. Ce n'est pas la tienne, ce n'est pas la notre.

Réfléchis bien à tout cela. Ta liberté n'a pas de prix.

Pour reprendre pied, il te suffit de tuer les vieux démons, il te suffit de ne plus avoir peur, il te suffit de ne pas avoir peur !

Mais, pour l'instant, tu as peur, nous avons peur. Les VM ont peur, les DR aussi, (et c'est nouveau !)

Non pas une de ces petites peurs passagères et superficielles, mais une de ces peurs qui te font vieillir, te creuse le regard, t'accule le dos au mur, et provoque l'ulcère, l'infarctus, la dépression...

Une de ces peurs qui te broie, t'infantilise, te rend sans voix en t'empêchant d'être créatif.

Mais pourquoi, bon sang, ton laboratoire a-t-il créé ce sentiment de peur généralisée sur ses réseaux ?

Pourquoi ne veut-il plus de délégués bien dans leur peau, bien dans leur tête ? Pourquoi fait-il régner ce sentiment ambiant du : tu peux faire mieux, ton ratio est en baisse. Et ta part de marché, tu as vu ta part de marché ?

C'est évident, le chantage à la prime est là.

Le visiteur consciencieux dans son travail, fier de la qualité de l'information qu'il véhicule est donc comme cela continuellement sur la défensive. Tu visites le corps médical, tu l'informes et tu n'es pas bon. Enfin tu pourrais être meilleur. Ton DR te le dit clairement. L'investissement personnel étant pour beaucoup dans la réussite professionnelle, c'est sûr, tu ne t'es pas assez investi. Ton DR l'a bien compris, lui, et il te le répète à chacun de ses passages sur ton secteur.

Tu le vois bien, tu ne cites pas assez la petite phrase du Professeur X là en bas à droite de ton aide-visu, tu laisses bien trop souvent une "petite" documentation, un "petit" échantillonnage, tu n'organises que des "petites" soirées (pourtant amicales, sympathiques, conviviales et décontractées).

Tu n'es pas assez agressif vis à vis de la concurrence qui n'a pourtant que de mauvais produits, au mauvais prix, dans de mauvaises indications, à de mauvaises concentrations. Vraiment, tu te demandes comment ils ont eu leur A.M.M. ceux là !

Bref, c'est sur, il faut que tu en fasses plus.

La preuve : Machin du secteur d' à coté a été primé le mois dernier. Il est vrai qu'il fait huit ou neuf visites par jour. Aurait-il plus peur que toi ?

Tu vas donc partir tous les matins à 7 Heures de chez toi, après avoir récité la prière du VM : Mon Dieu, donnez-moi mes six médecins quotidiens !

Tu ne rentreras pas avant 19 Heures. Et là, à ton retour, tu te mettras pendant 45 minutes soit devant ton Minitel (non, pas le rose, mais l'autre) soit devant ton ordinateur afin de passer tes rapports de visites et répondre aux messages de ton DR. (Il est décidément omniprésent, même chez toi, après 19 Heures.)

Tu organiseras encore plus de "grandes soirées", tu pousseras encore plus tes produits, tu tenteras avec plus ou moins de succès, de manipuler tes médecins. Tu suivras au jour le jour ton chiffre de vente, tes parts de marché, tu ne vivras que pour ton laboratoire. Tu n'auras plus de vie de famille, tu ne penseras que labo, tu te coucheras labo, ta femme ne connaîtra que le labo, tes enfants ne connaîtront que le labo, tu te dépersonnaliseras, tu seras exténué, tu seras tendu, et tu seras malade.

Mais tu es déjà malade car *TU AS PEUR*.

Tu le sens bien. Deux jours avant la venue de ton DR tu paniques, tu transpires, tu as les mains moites. Que va-t-il te demander cette fois-ci ?

Te reprochera-t-il de ne pas avoir fait laver ta voiture comme la dernière fois ? As-tu bien rempli les innombrables documents administratifs dont il abreuve régulièrement ta boîte aux lettres ?

Ton week-end a été gâché par son message de vendredi soir : tiens-toi prêt lundi matin 8 heures, j'arrive, bon week-end !

Bon week-end. Quel humour !

A l'instar de la colère, la peur est mauvaise conseillère. Elle ne crée certainement pas la confiance envers celui, celle ou ceux qui génèrent ou font générer ce sentiment.

D'ailleurs tu ne diras pas exactement ce que tu penses à ton chef. Tu as trop peur de te faire "sucrer" ta prochaine prime. Tu ne diras pas sincèrement ton sentiment sur l'actuelle campagne de tes produits.

Le mois dernier, Dupont s'est pris un avertissement : il avait, en réunion régionale, osé critiquer le plan de lancement de la nouvelle molécule.

Lui ont été reprochés, en vrac, son mauvais esprit étroit et négatif et la soit disant démotivation que cela aurait entraîné chez ses petits copains...

La direction a fait là un abus de pouvoir, c'est sur. Mais elle a fait peur. C'était peut-être bien le but recherché.

L'autre jour, tu as croisé ton supérieur ; il était méconnaissable. Comme tu t'inquiétais de sa santé il te répondit : "tu te rends compte, Albert (c'est son chef à lui) débarque cet après-midi. Que va-t-il me trouver ! C'est sur, avec les deux points que la région a perdus, il va me remonter les bretelles. Quant à ma prime..." Tiens lui- aussi !

"Evidemment avec l'équipe que j'ai, que veux-tu que je fasse ? etc., etc..." Suivit alors un discours sur la mauvaise ambiance au siège, sur les DR qui se tirent dans les pattes, sur les DIM qui ne comprennent plus rien (tu vois, ils sont trop loin du terrain maintenant) sur la conjoncture, sur l'environnement, sur ... Enfin te dit-il, "je vais te faire une confidence, j'ai peur d'être mal considéré. Je ne serais pas sur l'estrade cette année".

Ciel, est-ce grave Docteur si je ne suis pas sur l'estrade cette année et si je n'ai pas ma photo dans le journal interne ?

Soyons sérieux. Nous devons avoir confiance en ces gens là. Et ce n'est pas toujours facile.

Le but d'un chef n'est-il pas de créer un climat de confiance et de sécurité afin de faire vivre dans les meilleures conditions possibles une équipe, un établissement, une entreprise ?

Pour cela le dialogue est le seul moyen valable, et il a fait ses preuves au fil des ans.

Les organisations syndicales l'ont bien compris, elles qui prennent en compte régulièrement les aspirations de chacun, salariés, direction, partenaires etc. Tout cela permet aux entreprises, bien gérées par ailleurs d'avoir des résultats et donc de générer du bien être.

Depuis bien des lustres, le législateur a eu sa pensée menée par une même idée : le peuple doit être représenté et écouté.

Pourquoi n'en serait-il pas de même pour les salariés d'une entreprise lorsque ceux-ci déclarent ne pas travailler dans une bonne ambiance, dans un climat de sécurité ?

Cela nous semble d'autant plus important lorsque nous traversons une période difficile comme la notre

actuellement (chômage, restructurations, chiffre d'affaire en baisse etc.)

De ce point de vue manager par la peur en créant l'insécurité n'est certainement pas la meilleure façon de mener une entreprise vers la réussite.

C'est par contre certainement la meilleure façon de faire passer, afin de s'en décharger, sa propre angoisse, sa propre peur sur la tête de ses collaborateurs.

C'est se comporter en personne peu sûre d'elle-même. C'est faire peu de cas de la personne humaine. C'est se mettre soi-même au banc de ceux qui, écrasés de certitude, font tous les jours la preuve de leur incapacité.

Comment peut-on diriger sans écouter sincèrement les autres, sans les reconforter, sans les respecter ?

Comment peut-on diriger sans faire un effort maximum pour que les autres soient bien dans leur peau, bien dans leur tête ?

Alors quand va-t-on enfin rendre leur dignité aux femmes et aux hommes de nos entreprises ?

Quand pourra-t-on de nouveau vivre sans le stress au quotidien, sans la peur au ventre ?

Depuis trente ans, il m'a été donné bien souvent l'occasion de rencontrer des collègues représentant la quasi-totalité de l'échelle des états d'âme et de bien être dans nos entreprises.

Or, ces derniers temps nous constatons une importante dérive du point de vue de chacun. Dérive qui amène une forte majorité d'entre nous à n'exprimer qu'un seul sentiment et qui m'interpelle fortement :

La peur.

D'une façon générale, l'environnement social et économique n'est certes pas fait pour nous faire sauter de joie, mais les directions semblent prendre un malin plaisir à enfoncer le clou et à emboîter le pas de l'insécurité ambiante.

Il serait toutefois faux de penser que seuls les visiteurs médicaux et l'industrie pharmaceutique sont victimes de cet état de fait.

La nouveauté est qu'aujourd'hui l'ouvrier, la secrétaire, le technicien, l'agent de maîtrise et le cadre craquent aussi, écrit Vittorio Di Martino du service des conditions de travail au B.I.T. (Bureau International du Travail). Le stress touche désormais toutes les catégories socioprofessionnelles, les cols bleus et les cols blancs. C'est un phénomène d'ampleur.

G. CASTIEL, quant à lui, nous rapporte dans les premières conclusions de son enquête sur les programmes de prévention du stress dans les entreprises que dix millions de salariés américains, 60 % des salariés japonais et 20 % de salariés britanniques présentent des pathologies liées au stress ; "Dans un passé encore récent, les salariés s'absentaient pour une grippe, pour une angine. Maintenant, ils s'arrêtent avec l'accord du médecin, parce qu'ils sont fatigués nerveusement". (Le médecin du travail a un rôle primordial à ce niveau, j'aurai d'ailleurs l'occasion de revenir sur ce sujet.)

Le Dr JC. RINGLER du Centre international de Recherche et d'information sur le Stress analyse l'évolution des standards de travail dans les entreprises qui engendrent une modification des comportements de chacun : "Hier, taylorisante et cloisonnée, l'entreprise éclate depuis plus de dix ans. Chaque division (achat, maintenance, personnel, etc.) est démantelée puis réintégrée dans différentes cellules de production. On parle alors de *l'entreprise polycellulaire*. En même temps celle-ci impose de nouvelles valeurs : l'excellence, la performance, la qualité totale, le zéro défaut. Les salariés deviennent polyvalents, autonomes et responsables. Mais aussi solitaires, sous pression et inquiets". Car seuls ils seront vite repérés en cas de faute. Et ils savent que la société ne leur fera pas de cadeau. Ils seront lourdement sanctionnés. Puis exclus. La crainte de la sanction puis du chômage nourrit leur angoisse.

L'entreprise d'aujourd'hui ne sait pas être magnanime.

Pas de joker à tirer. Le droit à l'erreur, si minime soit-elle, n'existe plus.

Je m'interroge toujours sur cette méthode de conduite des pensées et des hommes.

Pourquoi faire peur en créant ce perpétuel esprit de compétition ? La compétition n'est-elle pas déjà génératrice de doutes et d'angoisse ? Nos employeurs ont confondu la compétition à outrance et ses aspects négatifs (dont la tricherie) avec l'esprit de saine émulation.

En créant ces nouvelles formes de management, ils ont créé le stress permanent. De plus, la langue de bois, la rigidité des chefs, le manque de vraie communication, de transparence, la mauvaise utilisation des compétences sont souvent autant de raisons qui nous amènent à penser que la gestion des carrières au sein des directions des ressources humaines est un leurre.

La plupart des entreprises ont une vision négative de leurs employés. Elles reprochent au personnel d'obtenir de mauvais résultats. (Beaucoup parlent plus durement qu'elles n'agissent, mais ces reproches intimident néanmoins le personnel). Elles réclament une prise de risques, mais elles sanctionnent les moindres échecs. Elles veulent de l'innovation, mais elles tuent l'esprit de battant. Au nom du rationalisme, elles mettent au point des systèmes qui semblent être faits pour détruire l'image des employés à leurs propres yeux. Elles ne le font peut-être pas exprès, elles s'en défendent, mais le résultat est là.

Les systèmes de contrôle semblent être fondés sur l'hypothèse que 90 % des employés sont des cossards toujours prêts à mentir, à tricher, à voler et à rouler l'entreprise. Nous démoralisons les 95 % du personnel qui se conduisent en adultes.

Dans ces conditions, le succès est-il imputable à la chance ou au talent ?

On n'imagine pas, dans un tel climat, que le salarié prit d'angoisse puisse se montrer très dynamique.

Les sociologues ont bien vu la nouvelle démarche. Ils nous parlent des nouveaux désirs de nos patrons.

Là où on nous demandait du sérieux, on nous demande en plus aujourd'hui de donner une bonne partie de notre vie privée (week-end, soirées, travail à domicile), de sacrifier au désormais sacro-saint rite de la compétition afin de faire plus, toujours plus, encore plus, jusqu'où ?

Pour aborder la conclusion de mon propos, je citerai largement Perrine CHERCHEVE de la "Tribune de l'Expansion".

Elle nous montre que ces pensées ne sont pas fausses et que ce n'est pas une utopie que de vouloir nous pencher sur un tel problème.

"Jusqu'ici la pathologie touchait essentiellement les cadres, déchirés entre le désir de réussir et la crainte de l'échec. Aujourd'hui, le phénomène atteint toutes les catégories socioprofessionnelles".

Est-ce un bien ?

Les employeurs ont-ils quantifié le coût de ce stress permanent et de cette peur omniprésente ?

Car il n'y a pas que les "boules d'angoisse, le souffle coupé, les nuits d'insomnie, les palpitations", il y a aussi la perte de créativité pourtant indispensable à tous les niveaux de nos professions et puis il y a l'accident !

Trop de nos accidents au travail (plain-pied, circulation, comportement) sont dus aux conditions d'exercice de nos métiers et révèlent aujourd'hui les états d'âme des salariés. Les indicateurs sécurité ne sont-ils pas une partie du baromètre social des entreprises !

Quel gâchis !

Je laisserai les derniers mots de mon propos à un de nos anciens collègues qui écrivait, il n'y a pas si longtemps

"L'esclavagisme n'a pas disparu. Certes, le fouet n'existe plus, mais il a été remplacé par une pression morale exercée, de plus en plus forte chaque jour, par un chantage à l'emploi intolérable, par une traque à la faute amenant la perte de confiance.

Un esclavagisme aggravé par un individualisme exacerbé que le patronat a lentement inculqué dans les esprits et les entreprises.

IL N'EST PAS DE PUNITION PLUS TERRIBLE QUE LE TRAVAIL INUTILE ET SANS ESPOIR

Albert CAMUS

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Position de la CFE-CGC:

Marc VILBENOIT a réaffirmé la démarche de la CFE-CGC à propos des trente-cinq heures." nous ne

nous sommes jamais montrés hostiles à la réduction du temps de travail. Nous ne signerons des accords qu'à la condition expresse qu'ils s'accompagnent d'un maintien des salaires et de créations d'emplois. Nous avons demandé qu'il soit tenu compte des spécificités des personnels d'encadrement ". La CFE CGC est " favorable à une application souple de la loi, donnant la possibilité aux salariés d'opter soit pour une formule de semaine de quatre jours avec congé supplémentaire soit, pour les plus anciens, pour un compte épargne temps débouchant sur un départ en retraite anticipée ". En tout état de cause, la loi Aubry aura permis, il faut s'en souvenir, " de parler ensemble de l'organisation du travail et de la société ". D'autre part, " l'intérêt des salariés est d'anticiper sur la mise en place coercitive des trente-cinq heures afin d'aborder le problème épineux des salaires ".

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

2. TEMPS DE TRAVAIL ET FORFAIT DE SALAIRE

Tous les salariés, y compris le personnel d'encadrement, sont soumis à la législation sur la durée du travail et ce, quelle que soit la convention collective applicable.

Constatant cependant la difficulté de contrôler les heures réellement effectuées par certains salariés de l'encadrement, en raison de leurs fonctions, les partenaires sociaux reconnaissent la possibilité de rémunérer les heures supplémentaires " par un forfait mensuel incluant les majorations ".

Cette rémunération forfaitaire consiste à inclure dans la rémunération le paiement des heures supplémentaires que le salarié accomplit régulièrement au-delà de la durée légale de travail.

Le forfait peut prendre deux formes :

- Le forfait de salaire avec référence horaire, qui n'est qu'une mesure de simplification salariale ;
- Le forfait tout horaire qui, réservé aux cadres particulièrement indépendants dans l'organisation de leur travail, constitue une véritable exception jurisprudentielle à l'application de la législation sur la durée du travail.

Afin de faire appliquer au mieux, dans votre entreprise, les règles existantes en matière de temps de travail et de forfait de salaires, nous vous proposons trois livrets :

Le livret 1 rappellera le principe selon lequel le personnel d'encadrement est soumis à la législation sur le temps de travail,

Le livret 2 précisera l'aménagement juridique que représente le forfait avec référence horaire,

Le livret 3 traitera de l'exception que constitue le forfait tout horaire.

Livret 1 : LE PRINCIPE : L'ENCADREMENT EST SOUMIS A LA LEGISLATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'article L 212-1 du Code du travail fixe la durée légale du temps de travail effectif ainsi que la durée maximale quotidienne du travail effectif des *salariés*.

C'est article constitue la base de toute la législation sur le temps de travail. Dans la mesure où il vise *les salariés*, il en découle que le personnel d'encadrement est soumis aux dispositions relatives au temps de travail.

La jurisprudence a quand même dû intervenir à plusieurs reprises pour confirmer ce principe :

Par exemple, la cour de cassation énonce que :

- " ni la qualification de cadre, ni l'absence de réclamation du salarié pendant la durée du contrat de travail, ni le paiement d'une prime d'éloignement ne permettent, en l'absence d'une convention de forfait, de déroger aux dispositions légales de portée générale, sur la rémunération des heures supplémentaires "

- " La qualité de cadre n'est pas en soi exclusive du paiement d'heures supplémentaires. Le seul fait pour un salarié de ne pas avoir évoqué, lorsqu'il avait remplacé le directeur absent pour maladie, le problème des heures supplémentaires ne serait valoir renonciation de sa part à leur paiement".

Quelles sont les principales obligations de l'employeur ?

- L'employeur est tenu de décompter le temps de travail effectif. Lorsque les salariés ne sont pas

occupés selon le même horaire collectif de travail, la durée de travail de chaque salarié doit être décomptée quotidiennement et chaque semaine par tous moyens.

- L'employeur est tenu de respecter les durées maximales

La durée maximale quotidienne est de 10 heures. La durée maximale hebdomadaire est de quarante-huit heures par semaine.

- L'employeur est tenu de respecter les dispositions relatives aux dépassements d'horaires

L'employeur doit décompter les heures effectuées au-delà de la durée légale (heures supplémentaires) par semaine civile.

Les heures supplémentaires doivent être payées à un taux majoré. La réalisation d'un certain nombre d'heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur légal.

Pour la CFE-CGC, le personnel d'encadrement a des spécificités. Pour autant il ne doit pas être exclu de la législation sur la durée du travail. Il a droit, comme les autres salariés, au paiement de ces heures supplémentaires, c'est-à-dire celles qu'il effectue en sus de l'horaire légal de travail.

Constatant la difficulté de contrôler les heures réellement effectuées par certains salariés de l'encadrement, la CFE-CGC est favorable à certains aménagements au principe énoncé ci-dessus. Notamment, elle admet le principe de la rémunération forfaitaire, avec ou sans référence horaire.

Mais les règles régissant le forfait étant toutes d'origine jurisprudentielle, elles font trop souvent l'objet de contournements de la part des entreprises. C'est pourquoi, **la CFE CGC souhaite une réglementation législative du forfait.**

Livret 2 : L'AMENAGEMENT : LE FORFAIT AVEC REFERENCE HORAIRE.

1. Les règles en vigueur

Le forfait avec référence horaire est une mesure de simplification salariale. Il permet de rémunérer, tous les mois, un nombre fixe d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié. Attention ! Lorsque le temps de travail est annualisé, le forfait peut avoir une référence horaire annuelle. Ce forfait annuel doit remplir les mêmes conditions que celles prévues pour le forfait de salaire mensuel.

Le forfait de salaires avec référence horaire peut s'appliquer au salarié dont les fonctions l'amènent à accomplir régulièrement des heures supplémentaires. Il est de pratique courante de rémunérer le personnel d'encadrement " au forfait ".

Quelles conditions doit remplir le forfait ? Ces conditions ont été posées par la jurisprudence.

Le forfait doit avoir été accepté par le salarié. Le forfait ne se présume pas, il doit faire l'objet d'un accord express du salarié mais qui n'est pas forcément écrit. Et doit être ainsi expressément prévu dans une convention de forfait directement conclue avec le salarié.

Attention : en l'absence de convention écrite, le forfait doit apparaître dans le bulletin de paye du salarié. Dans certains cas, les juges ont admis que l'acceptation d'un forfait de salaire par le salariés pouvait résulter des dispositions de la convention collective applicable, où d'un ensemble des circonstances constituant des présomptions précises et concordantes.

Attention: depuis un arrêt de la Chambre sociale du 31 mars 1998, le forfait ne peut plus résulter d'un usage dans l'entreprise.

Le nombre d'heures prévues au forfait doit être précis et constant

Le forfait doit déterminer un salaire global destiné à rémunérer les heures de travail effectuées en précisant explicitement le nombre d'heures comprises dans ce forfait.

Attention ! Un forfait qui prévoirait une durée minimale et maximale sans fixer un nombre déterminé d'heures supplémentaires, ne respecte pas les exigences jurisprudentielles. Ce forfait ne serait donc pas conforme.

Le forfait doit tenir compte de la majorations des heures supplémentaires

Le salaire forfaitaire doit être, compte tenu de l'horaire effectué, au moins égal à celui qu'aurait procuré la rémunération des heures supplémentaires.

Il faut donc vérifier que le salaire mensuel est identique à celui que l'employeur aurait versé s'il avait comptabilisé et correctement majoré les heures supplémentaires indiquées dans le forfait.

Attention ! Quand le forfait est mis en œuvre en cours de contrat, il est calculé sur la base du salaire que percevait le salarié. Ainsi, la conclusion d'une convention de forfait conduit nécessairement à

une augmentation de son salaire mensuel. En revanche, quand le forfait est conclu à l'embauche, le salaire mensuel est au minimum égal au salaire prévu à la convention collective, majoré des heures supplémentaires.

L'existence d'une convention de forfait n'exonère pas l'employeur de rémunérer les heures supplémentaires qui seraient effectuées en sus des horaires arrêtés par le forfait.

Attention ! Les heures supplémentaires que le salarié effectue au vu et au su de son employeur, sans que celui-ci s'y oppose, doivent être rémunérées comme telles. Ainsi, même les heures supplémentaires que l'employeur ne demande pas expressément peuvent être majorées.

L'employeur est toujours tenu de décompter le temps de travail effectif :

Le forfait n'exonère pas l'employeur de décompter la durée du travail globale de chaque salarié quotidiennement et chaque semaine, par tout moyen, lorsque les salariés ne sont pas tous soumis au même horaire.

L'employeur est toujours tenu de respecter les durées maximales de travail.

L'employeur est toujours tenu de respecter les dispositions relatives au repos compensateur légal.

L'employeur n'est plus tenu de décompter le nombre des heures supplémentaires chaque semaine.

Le forfait est une facilité comptable qui allège l'employeur de l'obligation de décompter toutes les semaines les heures supplémentaires et de calculer leurs majorations.

Attention ! Cette facilité comptable n'est valable que dans la limite du nombre d'heures supplémentaires prévues au forfait. L'employeur est tenu de rémunérer les heures de supplémentaires effectuées en sus du forfait.

2. Les orientations de la CFE-CGC

Il semble indispensable de poser les conditions du forfait au **niveau collectif**, pour les décliner ensuite individuellement pour chaque salarié (convention de forfait).

La négociation collective permet d'encadrer les clauses de forfait dans les contrats de travail individuel.

La convention de forfait devrait être réservée aux seuls **cadres** au sens de la convention collective. Ainsi, la CFE-CGC est favorable à ce que tous les agents de maîtrise rémunérés au forfait passent dès maintenant au niveau cadre.

La convention de forfait ne doit être envisagée que pour les cadres exerçant des fonctions particulières ou des missions qui impliquent l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires.

En outre, la convention de forfait ne doit être proposée qu'à des cadres rémunérés au-dessus du plafond de la sécurité sociale.

Le passage aux trente-cinq heures sera certainement l'occasion de mettre à plat un le système de rémunération forfaitaire dans les entreprises et de renégocier les conventions de forfait. Cette renégociation doit se faire sur les bases saines et claires qui viennent d'être énoncées.

Les convention de forfait doit porter sur un nombre d'heures supplémentaires limitées afin que le personnel d'encadrement rémunéré au forfait profite aussi de la réduction du temps de travail.

Livret 3 : L'EXCEPTION : LE FORFAIT TOUT HORAIRE

Les règles en vigueur

Le forfait tout horaire constitue une véritable exception de la législation sur la durée du travail. Il s'agit d'un salaire qui ne fait référence à aucun horaire particulier.

D'après la jurisprudence, seuls les cadres supérieurs ou dirigeants peuvent, dans certains cas, être exclus de la législation sur le temps de travail et être rémunérés par un forfait tout horaire.

Ces cadres supérieurs ou dirigeants se définissent par:

- Leur haut niveau de responsabilité,
- La nature de leurs fonctions qui impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur travail, excluant dès lors tout horaire précis et déterminé,
- L'importance de leur rémunération.

La situation de ces cadres ne nécessite pas l'existence d'une convention de forfait.

Ainsi, l'employeur peut verser une rémunération forfaitaire correspondant à un nombre indéterminé d'heures supplémentaires en l'absence de toute convention de forfait.

Quelles sont les obligations de l'employeur :

- L'employeur n'est plus tenu de décompter le temps de travail effectif. Le forfait tout horaire exonère l'employeur de décompter la durée de travail globale du salarié concerné.
- L'employeur n'est plus soumis aux dispositions sur le repos compensateur légal.
- L'employeur est toujours tenu de respecter les durées maximales de travail.

Les orientations et de la CFE CGC

Bien que les juges ne l'exigent pas, il paraît indispensable de prévoir les modalités du forfait tout horaire dans un accord collectif et dans une convention de forfait individuellement conclue avec le salarié. Comme pour le forfait avec référence horaire, il est primordial que le salarié donne son accord exprès à cette forme d'exclusion de la législation sur le temps de travail.

Le forfait tout horaire doit être réservé à des salariés de haut niveau de responsabilité (exemple: membres de comité de direction, etc.).

Il ne doit s'appliquer que pour les salariés ayant une " mission " et - ou hors grille de classification.

Le fait de ne pas être soumis à la législation sur la durée de travail doit comporter une contrepartie. La rémunération doit être à la hauteur du niveau de responsabilité et des sujétions que le poste comporte.
