

CONDITIONS DE TRAVAIL

Acte 1, Scène 1



AGISSEZ SUR VOTRE CHARGE DE TRAVAIL!



Afin d'améliorer les conditions de travail pour chaque collègue, des négociations se déroulent jusqu'à fin 2013 au niveau national. Pièce en 5 actes, elles ont pour but de modifier le travail en cinq domaines :

1) son organisation, 2) son management, 3) ses relations, 4) son évolution, 5) sa conciliation avec la vie personnelle.

Acte I : l'accord « Organisation du travail » du 30 octobre 2012 a été signé par la Cfdt, ainsi que par toutes les organisations syndicales à l'exception de sud.

Cet accord traite de quatre points : évaluation de la charge de travail, mesure et maîtrise du temps de travail, espaces d'autonomie, environnement de travail.

Dans cette communication, nous traiterons du premier chapitre, scène 1 de ce 1er acte : « l'évaluation de la charge de travail ».

QU'EST-CE QUE LA CHARGE DE TRAVAIL ?

La charge de travail est un des éléments déterminants des conditions de travail. Elle était jusqu'à présent mal maîtrisée. Et cela ne s'est pas amélioré au fil des réorganisations, des contraintes extérieures comme réglementaires.

La charge de travail, c'est l'ensemble des ressources mises en œuvre pour atteindre un objectif. Jusqu'à présent, les collègues supportent seuls la régulation, souvent au prix de dépassements continus du temps de travail défini sans aucune reconnaissance ou en prenant des initiatives les mettant en danger professionnel (déontologie, respect des procédures) ...

La charge de travail comporte trois notions qui peuvent paraître théoriques, mais qui recouvrent des réalités :

- la charge prescrite. C'est ce qui est demandé, imposé, par l'organisation du travail et la hiérarchie : elle s'exprime en terme de performance qualitative (qualité, délais, satisfaction clientèle...) et quantitative (quantité, durée, ampleur...), de procédures, de fiches métiers...
- la charge réelle correspond à tout ce qui est mis en œuvre par l'individu ou l'équipe pour atteindre les objectifs et pouvoir réaliser le travail : les actions réalisées, les variables, les stratégies d'ajustement, « la débrouille », les contraintes, les arbitrages...
- la charge vécue correspond à ce qui est ressenti par l'individu dans son travail pour faire face à sa charge de travail : débordé, en sous-activité, inutilité, satisfaction, ras le bol... et qui influe en positif ou en négatif sur son état de santé mental et physique.

Ce qui est important et nécessaire c'est de réduire les écarts entre ces trois notions.

L'accord définit donc une méthode commune (partagée entre directions et syndicats) afin d'analyser, dans ses 3 dimensions, la charge de travail et de prendre les mesures nécessaires.



MAIS, QUAND EVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL ?

- Dès que des changements sont prévus : des projets dans un domaine d'activité, des postes de travail qui évoluent, des services qui se réorganisent, des métiers qui se transforment...
- Dès que des difficultés ou des dysfonctionnements apparaissent : des dépassements d'horaire récurrents, un taux d'absentéisme élevé, un turn-over important, une augmentation des incivilités...etc.

COMMENT AGIR DANS CES SITUATIONS ?

Si vous êtes concerné par une de ces situations, votre charge de travail peut être évaluée. L'accord prévoit que vos représentants élus du personnel pourront proposer le déclenchement de la méthode d'évaluation à laquelle ils seront associés. De leur implication dans ces travaux sur le terrain dépendra la réussite de cet accord pour une amélioration des conditions de travail des salariés. N'hésitez pas à les contacter.



QUE SE PASSE-T-IL PENDANT ET APRES ?

Votre charge de travail est évaluée par une structure opérationnelle d'animation composée de représentants de la DRH, de managers, salariés et experts des métiers impactés, d'experts connexes à ces métiers (organisation, qualité, conformité...), de représentants des services santé au travail (médecins, infirmières...), de représentants du personnel (CHSCT...) et éventuellement, d'experts externes. L'analyse de la charge de travail se réalise par observation du travail, analyse de documents, questionnaires, entretiens individuels ou collectifs...

Une fois le diagnostic effectué, un plan d'action est élaboré (mesures concrètes), testé, puis finalisé et enfin mis en œuvre et suivi.

Les représentants du personnel seront présents tout au long de la démarche.

LA CFDT S'ENGAGE :

Les équipes syndicales CFDT locales feront vivre cet accord. Le nombre d'organisations syndicales signataires (6) montre que côté représentants des salariés la volonté d'agir est réelle.

Les dirigeants de nos entreprises, également signataires, devront respecter l'esprit et la lettre de cet accord pour une véritable amélioration de nos conditions de travail au quotidien.

**IL EN VA DE LA SANTÉ DES
SALARIÉS POUR LESQUELS
LES EMPLOYEURS ONT,
RAPPELONS LE, UNE OBLIGA-
TION DE RÉSULTAT.**

