

SOMMAIRE

Special risques psycho sociaux

Article 1 Les salariés aux carrières précaires plus exposés aux risques psychosociaux

(source Agence France presse : Salaires et conditions de travail : étude Dares)

Article 2 « La mission santé au travail n'hésitera pas à remettre le système en question »

(Source Agence France Presse du 25/01/2018)

Article 3 L'Assurance maladie veut inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels

(26/01/2018 – AFP Protection sociale - Salaires et conditions de travail)

Article 4 L'absentéisme finement analysé dans le Rifseep

(La Gazette du 1^{er} février 2018)

ARTICLE 5 : Jurisprudences

- Le DRH qui impose au CHSCT la présence de cinq directeurs commet un délit d'entrave
 - Droit public infos généraliste les droits des agents de la fonction publique : Le principe de la décision illégale créatrice de droit
-

Article 1 **Les salariés aux carrières précaires plus exposés aux risques psychosociaux**

(Source : 18/01/2018 – Agence France Presse - Salaires et conditions de travail : Etude DARES)

Un quart des salariés (26,6%) ont des carrières précaires et ils sont plus "exposés aux risques psychosociaux" que ceux bénéficiant de "carrières stables", selon une étude de la Dares publiée mercredi.

"À métier identique, les hommes et les femmes aux carrières précaires déclarent être davantage exposés aux risques psychosociaux que ceux aux carrières stables", à cause notamment de "tensions" avec leur entourage professionnel, indique le service statistique du ministère du Travail.

Avec "des périodes de chômage et d'inactivité de longue durée", des parcours "descendants" et "des changements d'emploi assez fréquents", ces carrières précaires concernent davantage les femmes (68% des salariés précaires) que les hommes (32%) et "plus souvent des personnes peu diplômées et ayant une santé altérée".

À l'inverse, 35,4% des salariés connaissent des parcours stables, changeant peu ou pas d'emploi, sans aléas de carrière. On y compte 55% d'hommes et 45% de femmes. Ils sont parmi les plus diplômés: 40% ont au moins un niveau bac +2, contre seulement 26% des salariés précaires et 35% de l'ensemble de la population.

Enfin, 38% des salariés mènent des carrières "dynamiques": ils "changent souvent d'emploi pour progresser professionnellement", sont "plus jeunes que la moyenne" des salariés et 36% ont au moins le niveau bac +2. Les hommes y sont plus nombreux que les femmes (58% contre 42%).

Les salariés aux carrières précaires souffrent davantage que les autres d'un manque de reconnaissance au travail, qu'il s'agisse de "gratifications symboliques" (marques de respect et d'estime) ou de leur rémunération. Ils sont également plus souvent "victimes de déclassement professionnel" en exerçant une profession ne correspondant pas bien "à leur formation".

Les hommes aux carrières précaires regrettent "un manque d'autonomie" et subissent "une plus forte pénibilité physique" que les autres salariés ("mouvements douloureux ou fatigants", contact avec des produits dangereux, port de charges lourdes, postures pénibles...).

Les femmes aux carrières précaires déplorent "une insécurité socio-économique" et ont plus souvent que les autres salariées le "sentiment d'être exploitées". Elles se plaignent aussi davantage "d'avoir reçu des propositions à caractère sexuel, d'avoir été victimes d'une agression verbale de la part de l'entourage professionnel, de s'être entendu dire des choses obscènes ou dégradantes ou encore d'avoir subi un sabotage au travail".

Les femmes aux carrières dynamiques "connaissent également des rapports sociaux au travail plus problématiques que les femmes aux parcours stables": leurs relations avec leurs collègues sont plus souvent tendues et elles souffrent davantage de moqueries ou de comportements visant "à les ridiculiser".

Etude de la sécurité sociale sur les affections psychiques liées au travail :

Cette analyse fait partie de sa collection « Santé travail : enjeux et actions » qui vise, chaque année, à éclairer un sujet de santé publique et à avancer des pistes d'actions.

L'étude révèle que l'Assurance Maladie-Risques professionnels a reconnu, en 2016, plus de 10000 affections psychiques au titre des accidents du travail et près de 600 au titre des maladies professionnelles. Pour ces dernières, c'est sept fois plus qu'il y a cinq ans.

DES SECTEURS A RISQUE

Le secteur médico-social est fortement touché puisqu'il concentre, à lui seul, 20% des accidents psychiques, alors qu'il n'emploie que 10% des salariés. Le secteur du commerce de détail et celui des transports (notamment avec voyageurs) sont particulièrement concernés également (13 et 15%).

Les femmes, particulièrement représentées dans les secteurs à risque, sont plus touchées que les hommes (60%) et ont, en moyenne 40 ans.

Par ailleurs, les salariés en lien avec le public sont les plus fragilisés. Les affections psychiques sont déclenchées soit par un événement extérieur (agression, menaces, braquages), soit par des conditions de travail difficiles entraînant dépression et anxiété.

DE LONGS ARRETS DE TRAVAIL

Les affections psychiques ont un fort impact sur les ressources humaines des entreprises. Ainsi, les durées moyennes d'arrêt de travail sont de 112 jours pour les affections psychiques reconnues en accident du travail, contre 65 jours en moyenne pour tous les accidents du travail confondus.

Les affections psychiques reconnues en maladie professionnelle ont des répercussions encore plus graves : les durées moyennes d'arrêt sont de 400 jours...

Pour en savoir plus, téléchargez l'étude Santé travail : [enjeux & actions 2018, les affections psychiques](#) (PDF, 15,24 Mo)

ARTICLE 2 « La mission santé au travail n'hésitera pas à remettre le système en question »

(Source Agence France Presse du 25/01/2018)

La mission sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels débute ses travaux. Henri Forest de la CFDT, le consultant Bruno Dupuis, et Charlotte Lecocq ont reçu leurs lettres de mission. La députée LREM regardera toutes les possibilités pour améliorer le système. Plusieurs scénarios sont attendus pour fin avril.

Le démarrage a pris un peu de temps. Fin novembre, les ministres du travail et de la santé annonçaient le lancement d'une mission sur la santé au travail, confiée à la députée LREM Charlotte Lecocq, le consultant Bruno Dupuis et le conseiller CGT Jean-François Naton. Mais ce dernier s'est finalement désisté. Il est remplacé par Henri Forest, de la CFDT. Tous les trois viennent de recevoir leur lettre de mission signée d'Edouard Philippe, alors que le décret officialisant leur désignation est paru le 23 janvier 2018 au *Journal officiel*. Les missionnés ont gagné un mois : ils ont jusqu'au 30 avril 2018 pour remettre leurs recommandations aux ministres du travail et de la santé.

Objectif "majeur" : réduire les accidents, améliorer les conditions de travail

Dans sa lettre de mission, Édouard Philippe positionne la "*qualité de vie au travail*" comme un objectif, mais il évite de tomber dès le départ dans l'écueil du bien-être au travail. Il indique bien que cette QVT "*suppose avant tout de déployer une action efficace en matière de prévention des risques professionnels, qui doit avoir pour objectif majeur la réduction des accidents du travail, encore trop nombreux, et l'amélioration des conditions de travail*".

Fixant deux axes de réflexion, le premier ministre semble vouloir remettre à plat tout un système "*complexe*" qui a commencé à se construire avec les "*premières lois sociales de notre pays*" et agrège de nombreux acteurs "*pas ou peu coordonnés entre eux*", des services de santé au travail aux inspecteurs du travail, en passant par l'INRS ou l'OPPBTB. Premier axe pour "*amélior[er] notre système de prévention des risques professionnels*" : en définir les "*enjeux et objectifs*" ainsi que les moyens de l'évaluer – notamment en se comparant à nos voisins européens. Second axe : trouver les "*leviers opérationnels à actionner*". "*Ils sont multiples, précise-t-il, et notamment juridiques et organisationnels.*"

En ligne de mire : la meilleure "*efficacité et efficience de l'ensemble du système de prévention des risques professionnels et de notre système de contrôle et d'appui*", au bénéfice des travailleurs et des entreprises.

"Remise en question"

Cela veut-il dire que la mission proposera une nouvelle réforme d'ampleur du système de santé au travail, alors que dans l'hémicycle Muriel Pénicaud parlait fin novembre de "*réforme globale à mener*" et

qu'Édouard Philippe souhaite que la responsabilité des entreprises soit organisée "*dans un cadre sécurisé et prévisible*" ?

Charlotte Lecocq ne se bridera surtout pas, nous assure-t-elle. "*Nous allons réaliser un diagnostic très large et approfondi [...] et proposer différents scénarios*", prévoit la députée. Scénarios qui pourront passer par une vraie "*remise en question*" de l'état actuel du système de santé au travail. Cependant, rassure-t-elle : la réalisation de ces propositions dépendra de l'adhésion de tous les acteurs.

D'abord écouter les entreprises

Les futurs rapporteurs n'ont pas attendu leur lettre pour travailler, même si Charlotte Lecocq précise qu'il s'agissait pour le moment "*d'organisation et de cadrage*". Ils auraient notamment identifié les membres de l'Igas qui pourront les appuyer, et les différents acteurs à auditionner. Les enjeux sont de taille, donc de nombreux organismes se sont déjà manifestés pour être auditionnés, mais tous ne pourront pas l'être, regrette la députée du Nord.

Deux réunions sont prévues début février sur sa circonscription pour prendre le pouls des acteurs concernés... à commencer par celui des entreprises. "*Le but est de mobiliser les entreprises du territoire pour identifier quels sont leurs besoins et comment elles vivent leurs relations avec l'ensemble des acteurs*", nous décrit l'élue qui a conseillé plusieurs années durant les TPE, PME et associations sur l'organisation du travail, le management, et la prévention.

ARTICLE 3 L'Assurance maladie veut inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels

(26/01/2018 – AFP Protection sociale - Salaires et conditions de travail)

L'Assurance maladie veut inciter les entreprises à prévenir les risques professionnels

PARIS, 26 janvier 2018 (AFP) - Lombalgies, troubles musculo-squelettiques ou psychosociaux... Face à l'augmentation des pathologies liées aux conditions de travail, l'Assurance maladie a lancé une expérimentation auprès de grandes entreprises anormalement touchées par l'absentéisme pour les inciter à mieux prévenir les risques professionnels.

En les informant des motifs d'arrêts maladie de leurs salariés - dont l'anonymat est préservé - et en confrontant leur situation à celle de firmes "comparables", elle espère pousser ces entreprises "à mettre en oeuvre des actions de prévention" et "à réduire certains facteurs de risques", selon un communiqué.

Depuis novembre, "cinq entreprises ont été visitées, à Amiens, Bourg-en-Bresse, Marseille, Grenoble et l'une sur la Côte d'opale", précise Laurent Bailly, en charge du programme, dans un entretien publié mercredi sur le site de l'Express.

"Elles relèvent du secteur de l'aide à la personne, du conseil, du gardiennage et de la sécurité" et se distinguent par "un taux d'absentéisme énorme" de 20%, présentant un nombre d'heures d'arrêts de travail "quatre fois supérieur à celui des entreprises de leur secteur et de leur région", selon M. Bailly.

"Pour encourager la prise de conscience, nous convertissons les absences" en coûts directs et indirects, poursuit-il.

L'Assurance maladie peut déterminer les motifs d'arrêts de travail soit parce que l'assuré a été contrôlé, soit grâce à des algorithmes reconstituant les pathologies à partir des données liées aux consultations et aux remboursements de médicaments.

"Le traitement de ces données est autorisé par le Code de la Sécurité sociale", souligne-t-elle dans son communiqué. Les statistiques "partagées avec l'entreprise sont évidemment anonymes" et ne "concernent que des entreprises" de plus de 200 salariés "afin que le lien entre les causes d'absence et les salariés soit impossible".

Seuls "les arrêts pour troubles musculo-squelettiques (TMS), les lombalgies (même si elles peuvent relever d'un TMS), et ceux liés aux risques psychosociaux (RPS)" sont ciblés, précise par ailleurs M. Bailly.

"Les partenaires sociaux ont donné le feu vert pour cette expérimentation, convaincus par les garanties de secret médical" apportées, assure-t-il. Selon lui, l'Assurance maladie vérifiera "dans six mois, si des actions ont bien été mises en place", suivant une "logique +d'offre de service+ et pas +de contrôle+".

Elle décidera après "évaluation" d'étendre ou non le dispositif à "plus d'entreprises", selon le communiqué.

ARTICLE 4 **L'absentéisme finement analysé dans le Rifseep**

Publié le 01/02/2018 • Par La Gazette • dans : [A la Une RH](#), [Régions](#), [Toute l'actu RH](#)



A la faveur de la mise en place du Rifseep, la ville de Saint-Michel-sur-Orge a construit un dispositif plus équitable et transparent en s'appuyant sur son ancien régime indemnitaire.

[Saint-Michel-sur-Orge (Essonne) 500 agents, 20 200 hab.]

Il y a des collectivités où la mise en place du Rifseep (1) aura été plus facile qu'ailleurs. C'est le cas de Saint-Michel-sur-Orge, qui a construit son nouveau régime indemnitaire, entré en vigueur en février 2017, dans le cadre d'un dialogue social constructif.

La ville est partie de son ancien système « PFR » (2) tenant déjà compte des responsabilités, de l'investissement et du niveau de présence. « Au-delà de dix jours d'absence, la part variable était touchée. Mais cette automaticité ne permettait pas de différencier l'agent qui manque de motivation de celui ayant de réels problèmes de santé. Pour ne pas pénaliser ces derniers, les dérogations étaient fréquentes », rapporte Nathalie Colucci, directrice générale des services. La commune a choisi d'appliquer une formule qui permet d'identifier les agents s'absentant fréquemment : le facteur de Bradford. « Sur un an, nous avons pu observer que ce système identifie bien les agents qui cumulent les absences et pour lesquels il est nécessaire d'intervenir à titre individuel », observe la DGS.

Redistribution

Le complément indemnitaire annuel (CIA) reconduit les critères de la prime de résultats. A savoir « la présence de plusieurs points de performance dans le compte rendu de l'entretien professionnel annuel, un exercice de l'activité dans un contexte difficile (surcharge ponctuelle, complexité inhabituelle...) et une contribution significative à l'atteinte d'objectifs d'évolution ou de transformation du service », énumère Nathalie Colucci.

A la faveur de la mise en place du Rifseep, un critère supplémentaire a été introduit : la possibilité, au sein d'une équipe, de redistribuer aux agents ayant permis la continuité du service la part de CIA non attribuée aux agents trop fréquemment absents. « Cette mesure d'équité nous a été suggérée par les chefs

d'équipe », indique la DGS. Ces derniers faisaient partie du groupe de travail sur le Rifseep, constitué d'une vingtaine d'agents représentatifs de l'ensemble des métiers.

Equilibre budgétaire

Leur mission ? Analyser l'existant, étudier les textes et faire des propositions d'évolution. « La ville a envisagé la révision de son régime indemnitaire non pas comme une obligation réglementaire, mais comme une opportunité de réflexion collective sur les modes de gestion des personnels », note Nathalie Colucci. Avec la contrainte de proposer « un dispositif lisible par tous et simple à gérer », de « garantir la cohérence entre l'entretien professionnel et les attributions au titre du Rifseep », et de « maintenir l'équilibre budgétaire ». « La réforme devait se faire à moyens constants mais il y a eu des effets de seuil en raison du regroupement de certaines catégories », reconnaît la DGS.

Focus

Une évaluation basée sur le facteur de Bradford

Destiné à évaluer l'absentéisme, le facteur de Bradford est obtenu en multipliant le nombre de jours d'absence total par le nombre d'arrêts au carré. Désormais, à Saint-Michel-sur-Orge, quand ce facteur atteint 100, la part variable de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (Ifse) est réduite d'un tiers ; de 250 à 400, de deux tiers ; au-delà de 400, elle est supprimée. Le calcul est effectué sur une année glissante et tous les arrêts sont comptabilisés – à l'exception des congés de longue maladie et de longue durée, des arrêts liés aux accidents de service et aux maladies professionnelles. Chaque agent peut accéder aux informations d'absence le concernant dans l'application de gestion du temps.

ARTICLE 5 Jurisprudences

↻ Le DRH qui impose au CHSCT la présence de cinq directeurs commet un délit d'entrave

(source : Actuel HSE du 30/01/2018)

La composition du CHSCT est stricte. L'employeur ne peut pas venir en réunion avec des personnes extérieures au CHSCT sans autorisation préalable des membres de la délégation du personnel.

Le CHSCT est composé de l'employeur, ou d'une personne à qui il a donné délégation, et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par les titulaires CE/DP ([article L. 4613-1 du code du travail](#)). Coté direction, seul l'employeur ou son représentant peut assister aux réunions. Il peut venir avec d'autres

personnes, si les membres du CHSCT sont d'accord. Mais en cas de refus, il ne peut pas imposer leur présence.

Les textes ne prévoient pas que l'employeur puisse se faire assister par des collaborateurs pour les réunions du CHSCT comme c'est le cas pour le comité d'entreprise (deux collaborateurs) et pour le futur comité social et économique (trois collaborateurs).

Sept membres de la direction tentent de dissuader le CHSCT de recourir à l'expertise

En cause, la réunion, en janvier 2011, du CHSCT d'une association. Le DRH, qui préside l'instance, se présente en séance avec le directeur général et cinq directeurs/responsables d'établissements. Et ce, sans l'autorisation préalable des élus du personnel. Au cours de la réunion, dans un contexte empreint de tensions et d'enjeux, les différents représentants de la direction tentent de faire pression sur les membres du CHSCT pour qu'ils reviennent sur leur décision de recourir à une expertise.

Ces faits, attestés par un procès-verbal de l'inspecteur du travail, constituent un délit d'entrave, décident les juges. Pour la chambre criminelle, la sur-représentation des membres de la direction constitue une tentative de porter atteinte au fonctionnement normal du comité, peu important que les membres aient résisté aux pressions et finalement voté le recours à l'expertise. L'entreprise, le directeur général et le DRH sont respectivement condamnés, à 5 000, 1 500 et 1 000 euros d'amende.

À noter que depuis la loi Macron du 6 août 2015, le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT n'est plus puni par une peine d'emprisonnement mais par une amende de 7500 euros.

RÉFÉRENCES Code du Travail Article L4613-1

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 113 \(V\)](#)

Abrogé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité d'entreprise les ayant désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

L'employeur transmet à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#) le procès-verbal de la réunion de ce collège.

⇒ Droit public infos généraliste les droit des agents de la fonction publique : Le principe de la décision illégale créatrice de droit

(Source : infos droits)

La notion de décision illégale créatrice de droit s'applique au moment où une administration publique souhaite annuler ou retirer un acte administratif illégal

En droit administratif la jurisprudence constante précise qu'une administration ne peut retirer une décision individuelle explicite créatrice de droits, si elle est illégale, **que dans un délai de 4 mois suivant la prise de cette décision**, sous réserves de dispositions législatives ou règlement contraires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire.

Seul le juge administratif peut déterminer dans son jugement si un acte est ou non créateur de droit.

Ainsi une décision administrative individuelle non retirée dans un délai de 4 mois de son application est créatrice de droits définitifs. Cela permet à son bénéficiaire de conserver les bénéfices de sa nouvelle situation, par exemple le maintien du versement d'une indemnité ou une prime à un agent qui n'est pas prévue dans les textes réglementaires, le maintien d'un avancement d'échelon ou de grade éronné....