



## **Table Ronde sur l'actualité des Ressources Humaines**

### **Jeudi 29 Janvier 2009**

### *Réforme du dialogue social en entreprise*

### *La santé au travail : prévenir et protéger les risques*

## **IAE Université de TOULOUSE**

### **Avec la participation de :**



Marie-Cécile AMAUGER LATTES, Maître de Conférences, Université Toulouse 1

Norbert BELTROL, DRH Relations Sociales CONTINENTAL France

Philip BENOIT, DRH Relation Sociales, ASTRIUM EADS

Paul-Henri BERNARD, Avocat en droit social, Associé CAPSTAN

Damien DECHAMPS, DRH TALC DE LUZENAC France SAS

Christian ETCHEVERY, Responsable Prévention des risques professionnels, Pr CHSCT, Airbus France SAS

Dominique MORLET-PUJOL, Directrice Liens & Perspectives, Cabinet conseil en ressources humaines

Michel NIEZBORALA, médecin épidémiologiste du travail, ASTI Toulouse

Jérôme NOYER, DRH LIEBHERR-Aerospace Toulouse SAS

Patrice ROUSSEL, Professeur, Université Toulouse 1, IAE

Patrick ROUX, DRH Europe du Sud FREESCALE Semiconductors

Michel SABATTE, Avocat en droit social, Maître de Conférences associé, IAE Toulouse

La loi du 20 Août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail, texte révolutionnaire selon P.H. BERNARD, avocat associé CAPSTAN, remet en cause des décennies de législation sociale. M. SABATTE, avocat en droit social, souligne qu'il était temps d'en finir avec cette situation où le dialogue social est sclérosé par le manque d'implication des représentants syndicaux. Il n'en demeure pas moins que des interrogations persistent sur l'efficacité de cette loi.

Celle-ci a pour objectif de pacifier les relations avec les partenaires sociaux, par le passage d'une logique de confrontation à une logique de négociation. Cette transition peut produire l'effet inverse et durcir à court terme le dialogue social comme le précise N. BELTROL, DRH Relations Sociales de Continental France. Il considère que la loi « porte assez mal son nom ». En effet, la démocratie sociale se caractérise par l'expression de la diversité. Or, il estime que la loi peut porter atteinte au pluralisme syndical. A cette vision s'oppose celle de P. BENOIT, DRH Relations Sociales Astrium, qui défend le bipolarisme syndical. Il considère que cette loi suscitera un changement profond dans la culture syndicale Française, et précise : « L'Europe est en train de mettre la France au pas ». Selon lui, le co-management est la solution à privilégier. En effet, le nombre de syndicats va diminuer par le jeu des partenariats, situation qui aboutira à la paix sociale dans l'entreprise, c'est-à-dire à la mise en place d'un protocole limitant les contestations sociales. Dans cette logique, il faut rendre les syndicats responsables et les motiver à agir de façon constructive dans l'entreprise.

La culture syndicale française va être difficile à réorienter. En effet, la loi du 20 Août 2008 va modifier les pratiques, les usages et les jeux syndicaux. Les experts admettent la difficulté de prédire l'impact d'une telle loi. « Cette loi sera ce qu'on en fera » conclut P.H. BERNARD.



Deuxième thème de la table ronde, le sujet brûlant de la santé et de la sécurité au travail a réuni des DRH, juristes et médecins du travail. Cette préoccupation grandissante est sujette à un changement de logique dans son traitement. Historiquement, l'approche juridique basée sur la réparation des dommages subis, ainsi que l'accompagnement individualisé, ont dominé les pratiques d'entreprises. Actuellement, une logique de prévention des risques prend de l'essor. Selon M.C. AMAUGER-LATTES, Maître de conférences, on peut envisager à moyen terme d'étendre l'intervention de l'entreprise à une logique de précaution qui prendrait en compte les risques incertains liés à l'implantation de nouvelles technologies aux effets non maîtrisés.

Une étape importante consiste à sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise, et plus globalement, à intégrer la prévention des risques dans les formations initiales, notamment d'écoles d'ingénieurs. Ensuite, on pourra mieux cerner les origines du mal être pour trouver des solutions adaptées. Il faudra également réinvestir les questions d'ergonomie du travail. C Etcheverry, président du CHSCT d'Airbus, souligne la difficulté de mettre en place des plans de prévention efficaces dans la mesure où la thématique de la santé au travail se trouve à la croisée du social et de la technique. Deux courants s'opposent quant au rôle que doit jouer l'entreprise. Tandis que M Niezborala, médecin épidémiologiste du travail, croit que l'entreprise doit être proactive dans la détection des signes du mal-être, P. Roux, DRH Freescale, estime que ces moyens sont trop limités et qu'il convient de donner au salarié les outils nécessaires pour qu'il analyse lui-même ces situations. Il ajoute que l'entreprise peut agir de manière préventive par le développement de l'employabilité des salariés, facteur de sécurité dans un environnement incertain et anxiogène. L'ensemble des intervenants recensent deux méthodologies différentes dans l'appréciation de la situation de travail du salarié. La première consiste en une analyse longitudinale, menée à long terme sur le ressenti des salariés, tandis que la seconde est une photographie à un instant donné du climat ambiant permettant de mener des actions adéquates. Ce débat, aussi complexe et délicat soit-il, doit s'accompagner d'un dialogue social constructif et responsable avec les représentants des salariés.

*Les étudiants du Master MRH de l'IAE de l'Université de Toulouse*