



EDITORIAL

Même si la publication de la loi travail a monopolisé l'attention médiatique, d'autres textes réglementaires, études et rapports ont été publiés au cours de cet été dans le champ du droit du travail, et plus spécifiquement à propos du recul de l'âge de la retraite, de l'amélioration des conditions de travail et de l'égalité professionnelle.

Cette lettre a pour objet de vous présenter quelques-unes de ces actualités, en attendant une présentation du volet santé au travail de la loi Travail adoptée le 9 août dans la prochaine lettre d'information.

Toute l'équipe dialogue-social.fr vous souhaite une bonne rentrée !

Tiphaine Garat
Francis Meyer

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace – Champagne-Ardenne - Lorraine.

SOMMAIRE

P.2 : Le chiffre du mois
P.2 : Les brèves
P.5 : Le coût économique des discriminations
P.7 : Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale : la cour des comptes préconise de réformer les retraites des salariés du privé de manière plus continue
P.8 : Les accidents du travail sont moins nombreux mais visent toujours inégalement les salariés
P.10 : Quelques ouvrages disponibles en libre accès à la Bibliothèque de l'Institut du travail de Strasbourg

LE CHIFFRE DU MOIS

20 239

C'est le nombre de demande d'indemnisation enregistrée en 2015 par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, contre 19 110 en 2014, selon son dernier rapport d'activité. Les dépenses d'indemnisation s'élèvent la même année à 438,40 millions d'euros.

LES BREVES

Handicap : une nouvelle dépense déductible de la contribution OETH

Un décret du 1^{er} septembre 2016 étend la liste des dépenses déductibles de la contribution due à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (art D5212-9 C.trav.). Ainsi, à compter de la déclaration annuelle adressée en 2017, les entreprises pourront déclarer les dépenses liées à la préparation d'un premier accord (de branche, de groupe, d'entreprise, ou d'établissement) prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des salariés handicapés. Ce premier accord devra avoir reçu un agrément, les dépenses étant imputées au titre de la DOETH de l'année précédant la première année de l'agrément de l'accord.

D.n°2016-1192 du 1^{er} septembre 2016

Accord en faveur de l'égalité homme-femme dans la branche « bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeaux » du 9 février 2016

Déposé le 4 avril en vue de son extension, il prévoit des mesures en termes de recrutement, conditions de travail, formation, parcours professionnel, rémunération et équilibre des temps de vie.

Disponible sur le site dialogue-social.fr

Compte pénibilité : la CNAV autorisée à créer un traitement de données personnelles

L'assurance vieillesse peut désormais collecter les données des salariés ou ancien salariés et des entreprises nécessaires à la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un effet, un décret du 11 août 2016 autorise la création par la CNAV d'un traitement automatisé des données à caractère personnel au titre du compte pénibilité. Cela permettra notamment la consultation par les salariés de leur compte via un portail internet dédié.

Disponible sur le site dialogue-social.fr

Compte pénibilité : les montants de la cotisation additionnelle

Le décret du 11 juillet 2016 a rétabli les montants de la cotisation additionnelle de financement du compte personnel de prévention de la pénibilité. En effet, les montants fixés par le décret du 9 octobre 2014 avaient été retoqués par le Conseil d'Etat en mars dernier car ils ne correspondaient pas aux minima définis par la loi à la date d'édiction dudit décret. Les minima en vigueur aujourd'hui, fixés par la loi Rebsamen du 17 août 2015, permettent cependant de rétablir les dispositions annulées.

Si le salarié est exposé à un seul facteur de pénibilité, ce taux est fixé à 0.1% pour 2015 et 2016 et 0.2% à compter de 2017

S'il est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité, le taux est fixé à 0.2% pour 2015 et 2016 et 0.4% à compter de 2017.

Disponible sur le site dialogue-social.fr

2015, une 14eme année de déficit pour la sécurité sociale

Le régime général de la sécurité sociale et le fonds de solidarité vieillesse étaient en déficit en 2015, de plus de 10 milliards euros, souligne le rapport de la commission des affaires sociales du Sénat présenté le 29 juin 2016

Mesures relatives à la retraite

Plusieurs textes réglementaires et circulaires relatifs aux pensions de retraite et de réversion sont parus en juillet et août.

Le décret n°2016-1175 du 30 août 2016 a étendu la garantie de paiement des pensions de retraite de droit direct aux pensions de réversion à compter du 1^{er} septembre 2016 (voir circulaire **Cnav n°2016-40 du 1^{er} septembre 2016**).

Le décret n°2016-1101 du 11 août 2016 a mis fin à une insécurité juridique en confirmant la prise en compte, au titre de la retraite, de la totalité des années d'études effectuées dans une école publique ou privée ayant conduit à l'obtention d'un diplôme d'infirmier, de sagefemme ou d'assistant social (ou d'un diplôme reconnu équivalent obtenu dans un état membre de l'UE ou de l'espace économique européen), sous réserve toutefois que ces personnels aient été titularisés avant le 1^{er} janvier 2013.

Depuis août, la CNAV a publié 4 circulaires sur divers sujets. Elle a ainsi fixé le barème d'assujettissement et d'exonération à la CSG, CRDS et à la Casa des pensions de retraite versées au titre de 2017 qui reste identique à celui de 2016 (2016-36), précisé les règles de prise en compte des redressements de cotisations sociales pour travail dissimulé au titre de la retraite (2016-37), tiré les conséquences d'une lettre du 23 novembre 2015 de la ministre des Affaires sociales qui étend le champ du dispositif de retraite anticipée applicable aux travailleurs de l'amiante (2016-34) et détaillé les modalités de décomptes des périodes de formation professionnelle continue permettant au stagiaires de valider des trimestres d'assurance vieillesse (2016-35).

Le coût économique des discriminations

Deux études confirment la persistance, voire l'accroissement, des discriminations à l'embauche notamment liées aux origines et au sexe.

Le 20 septembre, un rapport de France stratégie sur le coût économique des discriminations a ainsi mis en évidence que les femmes et, dans une moindre mesure, les hommes originaires d'Afrique sont toujours fortement pénalisés sur le marché du travail et que la persistance de ces discriminations a aussi un coût pour la collectivité. La veille, le Défenseur des droits avait alerté sur l'augmentation des discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi.

Le ministère du Travail reste mobilisé sur cette question. Une convention est par exemple en préparation entre le Défenseur des droits et le ministère du Travail « qui permettra de coordonner tous les moyens de détection, de contrôle et de sanction des discriminations, en mobilisant notamment l'inspection du travail », a fait savoir Myriam El Khomri.

Les femmes fortement pénalisées sur de nombreux aspects

Selon France Stratégie, les femmes continuent d'être les premières victimes des inégalités en emploi. Elles ont un taux d'activité en moyenne inférieur de l'ordre de dix à quinze points à celui des hommes de même origine, des temps partiels supérieurs de vingt points et la probabilité la plus faible d'accéder aux 10 % des salaires les plus élevés. Elles gagnent systématiquement moins que les hommes sans ascendance migratoire directe : les écarts, à caractéristiques égales, sont environ de 12 %. En revanche, les inégalités d'accès à l'emploi entre hommes et femmes se sont réduites depuis 1990, de dix points pour les femmes sans ascendance migratoire et de seize points pour les femmes nées dans les DOM. Le surchômage féminin a quasiment disparu pour les femmes sans ascendance migratoire.

Les femmes originaires du continent africain sont particulièrement défavorisées sur le marché du travail : elles présentent, toutes choses égales par ailleurs, un surchômage et un moindre accès au CDI à temps plein. « Les hommes descendants d'immigrés africains ont [également] une probabilité d'être au chômage supérieure de sept points aux hommes sans ascendance migratoire ». Ce chiffre est de trois pour les natifs des DOM. Les hommes originaires du continent africain sont donc aussi pénalisés, dans une moindre mesure. « Le lieu de résidence n'apparaît pas en revanche comme un facteur explicatif massif d'inégalité d'emploi ».

Les conséquences économiques des discriminations

Enfin, le rapport s'attache à chiffrer le coût économique de ces discriminations pour les entreprises et la collectivité « en simulant les effets d'un alignement de la situation en emploi des personnes discriminées - taux d'emploi, niveaux de salaires, temps de travail et proportion de bacheliers - sur la situation moyenne observée dans le reste de la population de même classe d'âge ». Quatre scénarios sont envisagés pour des gains variant entre 3,6 % et 14,1 % du PIB. Dans l'ensemble des

scénarios, c'est la réduction des discriminations dont fait l'objet les femmes qui contribue le plus à la hausse du PIB.

Les discriminations liées aux origines se renforcent

Le Défenseur des droits publiait, de son côté, les résultats d'un appel à témoignages mené au printemps 2016 sur les discriminations liées aux origines dans l'accès à l'emploi. L'étude porte sur un échantillon de 758 personnes déclarant avoir été discriminées. La moitié des répondants ont entre 26 et 35 ans, un tiers est diplômé du 2e ou du 3e cycle. « Ce sont majoritairement des personnes de nationalité française (80 %), ayant un nom à consonance étrangère (78 %), pour la moitié déclarant être vues comme arabes (48 %) et de confession musulmane (54 %) ». 60 % des répondants considèrent que les discriminations se produisent « souvent » ou « très souvent » lors de leurs recherches de stage ou d'emploi. Pour deux tiers des répondants, la discrimination en raison des origines se cumule avec d'autres critères tels que les nom ou prénom, la couleur de peau, les convictions religieuses. Par ailleurs, le fait d'être perçu de confession musulmane augmente la fréquence des discriminations déclarées, notamment chez les hommes. Au sein de l'échantillon, ce marqueur religieux tend donc à renforcer le marqueur racial. Les effets sont dévastateurs sur la vie professionnelle et personnelle des personnes discriminées, alerte le Défenseur des droits. Et les voies de recours peinent encore à être mobilisées, notamment par les personnes discriminées au stade du premier contact (7 % de recours pour les femmes, 6 % pour les hommes) ou de l'entretien (3 % pour les femmes, 10 % pour les hommes).

En réponse à ces obstacles à l'insertion professionnelle, les personnes discriminées en raison de leur origine envisagent soit un départ à l'étranger, soit une création d'entreprise, soit un déclassement pour pouvoir finalement accéder à l'emploi.

Source : France Stratégie et le Défenseur des droits

Ces rapports sont disponibles sur le site dialogue-social.fr

Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale : la cour des comptes préconise de réformer les retraites des salariés du privé de manière plus continue

Les réformes successives depuis un quart de siècle ont permis un redressement significatif des régimes de retraite de base et complémentaires des salariés du secteur privé. Toutefois, ces réformes ont été menées de façon discontinue, ce qui conduit à une disparité des efforts entre les générations. Selon ce rapport présenté le 20 septembre 2016, la perspective d'un retour à l'équilibre dans les prochaines années ne supprimerait pas le risque d'une amplification ou d'une réapparition des déficits dès la seconde moitié des années 2020.

Des déficits qui risquent de réapparaître

Ainsi, en terme de scénario, la Cour précise qu'avec une croissance annuelle de la productivité au travail de 1.5 % (et un taux de chômage de 7%), le régime de base serait à l'équilibre à partir de 2020. Cependant, avec une hypothèse « plus prudente » de 1.3%, le déficit réapparaîtrait au cours de la seconde moitié de l'année 2020. Dans les régimes complémentaires, à l'horizon 2030, le solde projeté de l'Agirc-Arrco serait légèrement positif avec un taux de croissance annuel de 1.3% permettant même un « équilibre durable » jusqu'en 2060. Toutefois, dans un scénario moins optimiste de 1%, le déficit se creuserait, ce qui rendrait nécessaires de nouveaux ajustements.

Une instance de pilotage commune aux régimes de base et complémentaires

Pour prévenir ces risques, un nouveau cadre de pilotage associant l'État et les partenaires sociaux devrait préparer les ajustements progressifs et continus nécessaires, et éviter ainsi un report excessif des efforts sur les générations les plus jeunes ou une remontée de la dette sociale. Si des mesures nouvelles il y a, elles devront être déterminées par anticipation de manière concertée en fonction de différents scénarii économiques et démographiques afin d'assurer l'équilibre financier des régimes de retraite. Les décisions arrêtées devraient, selon la Cour, être « cohérentes, équitables et progressives » et mises en œuvre rapidement.

Des pistes de réforme étudiées

Ainsi, la cour a d'ores et déjà demandé à plusieurs administrations de réaliser des études sur la retraite. La Drees a évalué par exemple l'impact financier des différents leviers d'ajustement. Le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans permettrait ainsi de dégager en 2040 5 milliards d'euros à la CNAV et 2 milliards d'euros pour l'Agirc et l'Arrco. Si cet âge est porté de 62 à 63 ans, le rendement ne serait alors plus que 2 milliards et 800 millions d'euros à l'horizon 2040.

Des comptes plus proches de la réalité

Enfin, la Cour souhaiterait voir intégrer le solde du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) aux comptes de la CNAV pour en finir avec des résultats en « trompe l'œil » de la branche vieillesse. Ainsi à

l'horizon 2020, le solde de la CANV ne serait pas à l'équilibre comme annoncé par la ministre des affaires sociales, mais en déficit de 3 milliards d'euros imputables en totalité au fonds de solidarité vieillesse.

Vous pouvez consulter le rapport sur le site de la Cour des comptes : <http://www.ccomptes.fr/Accueil/Publications/Publications/La-securite-sociale4>

Les accidents du travail sont moins nombreux mais visent toujours inégalement les salariés

Le nombre d'accidents du travail (AT) et d'accidents de trajet diminue, selon une étude publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) le 22 juillet 2016. Cette baisse de 4,3 % entre 2011 et 2012 s'inscrit dans une tendance de long terme de régression des AT et des accidents de trajet depuis 1955 (plus de 30 % d'AT en moins malgré des salariés deux fois plus nombreux). Cette baisse s'explique notamment par la crise économique et les conditions climatiques plus favorables.

Par ailleurs, la Dares constate toujours une forte inégalité entre salariés face au risque d'accident du travail. En effet, les ouvriers, les hommes, les jeunes ainsi que les salariés de la construction ou de l'intérim restent les plus touchés.

Notons que les statistiques publiées, établies par la Dares en partenariat avec l'Agence nationale de santé publique (ANSP), recensent les accidents de travail ou les accidents de trajet ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Crise, météo plus clémente : deux facteurs expliquant la baisse des AT

Selon la Dares, la réduction du nombre d'accidents du travail s'explique en partie par la régression de la situation économique. C'est particulièrement le cas en 2009 et en 2012 où la fréquence des AT diminue fortement en même temps que le PIB français. Le ralentissement de l'activité économique entraîne en effet une réduction du nombre d'emplois et de l'intensité du travail qui se traduit par une diminution à court terme de la fréquence des AT. De plus, la crainte de la perte de leur emploi dissuade souvent les victimes de déclarer les AT dont ils peuvent être victimes.

Autre facteur explicatif, concernant la baisse du nombre d'accidents de trajet cette fois-ci : l'amélioration des conditions climatiques de ces dernières années. En effet, les principales causes d'accident de trajet sont les accidents de la route et les accidents de plain-pied, favorisés par la neige et le verglas auxquels les salariés sont moins confrontés. La diminution importante du

nombre d'accidents de trajets en 2012 (- 9,6 %) serait principalement due, illustre la Dares, à un hiver plus doux.

Victimes d'AT : surtout des ouvriers, des hommes et des jeunes

Les ouvriers sont de loin les salariés les plus exposés aux accidents du travail. En 2012, ils représentaient 62,6 % des victimes d'AT. Entre 2005 et 2012, le risque d'AT a diminué chez les ouvriers de 1,2 point en moyenne par an.

Moins marquées, les différences d'exposition au risque d'accident de trajet existent néanmoins. Alors que les cadres représentent 19,5 % des heures salariées, ils ne constituent que 5,9 % des victimes d'accidents de trajet. Ce chiffre s'explique en partie par le fait que cette catégorie de salariés a moins souvent recours à la voiture ou aux deux-roues pour se rendre au travail.

Les hommes sont plus touchés que les femmes par les accidents de travail. Ils représentent 68,2 % des accidents du travail et 92,2 % des accidents mortels, alors qu'ils ne représentent que 58,9 % du volume horaire effectué par l'ensemble des salariés. Cette prédominance s'explique en grande partie par le fait que les hommes sont plus nombreux à exercer une activité à risque.

Enfin, la fréquence des AT décroît avec l'âge des salariés. Ainsi, les AT touchent énormément les 15-19 ans : en 2012, ils ont été victimes, en moyenne, de 46,2 AT par million d'heures salariées. Pour les 20-29 ans, ce taux descend à 28,6. Il est ramené à 18,1 pour les 50-59 ans. Ceci s'explique en partie par le fait que les jeunes salariés sont ceux qui travaillent le plus dans les secteurs où le risque d'accident est important (construction, commerce, restauration, intérim, etc.).

Construction, intérim... les AT plus fréquents dans certains secteurs

Les AT sont plus fréquents dans le secteur de la construction (particulièrement dans les activités de couverture, charpente et gros œuvre), de l'intérim ou encore de l'hébergement médico-social (trois secteurs où l'on recense un nombre d'AT moyen supérieur à 40 par million d'heures salariées).

A contrario, ils ne sont que très rarement rencontrés dans les secteurs de l'information et de la communication ou des activités financières et d'assurances (en moyenne moins de trois AT par million d'heures salariées).

Entre 2008 et 2012, on note une évolution l'indice de gravité des AT déclarés dans certains secteurs. Ainsi, cet indice a fortement diminué dans les secteurs de la gestion de l'eau, des déchets et de la dépollution (- 6 % en moyenne par an), dans la métallurgie et dans la construction (- 3 % en moyenne par an). En revanche, l'indice de gravité a fortement crû dans le secteur de l'industrie chimique (+ 9 % en moyenne par an) ou encore des activités immobilières (+ 6 % en moyenne par an).

Source : DARES Analyses, n° 039, juillet 2016 (disponible sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr))

Quelques ouvrages disponibles en libre accès à la Bibliothèque de l'Institut du travail de Strasbourg

L'Institut du travail de Strasbourg dispose d'une bibliothèque de 20 000 ouvrages spécialisée en sciences sociales du travail. Située avenue de la Forêt Noire à Strasbourg, elle est d'accès libre (consultez les horaires sur le site de l'Institut : <http://www-idt.u-strasbg.fr/spip.php?rubrique85>).

Chaque mois, nous vous présenterons quelques nouvelles acquisitions, par le biais d'un résumé accompagné de l'avis de notre bibliothécaire.

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter Joëlle Batt, jbatt@unistra.fr.



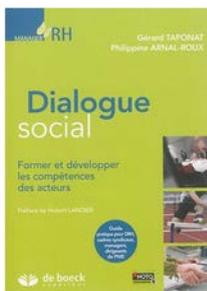
Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail

Octares, Le travail en débats Hors série, 25/01/2016

Présentation : Un ensemble de contributions apportant un éclairage sur les éléments juridiques caractérisant l'inaptitude au travail, mais également sur les pratiques de l'inaptitude par les médecins du travail.

Résumé : Le droit social tend à développer une approche conjointement individuelle et événementielle des problèmes de santé auxquels sont confrontés les salariés. L'illustration la plus significative de ce phénomène ressortit du système de santé-travail dans le cadre duquel la question de l'aptitude du salarié est centrale, pour ne pas dire omniprésente. Dans le cadre de cet ouvrage, sont apportés des éclairages sur les éléments juridiques de caractérisation de l'inaptitude mais également sur les déterminants et les pratiques de l'inaptitude par les médecins de travail. La réflexion s'enrichit d'une mise en perspective avec d'autres notions médico-légales gravitant dans le champ du droit social, spécialement les notions d'invalidité et d'incapacité permanente. Mais l'ouvrage fait également le choix de dépasser l'approche individuelle et événementielle et prend le parti de resituer la notion d'inaptitude dans l'environnement plus général du système santé-travail. L'étude se déporte alors vers des questionnements relatifs à la prévention en santé-travail. Elle conduit à porter un autre regard sur l'inaptitude pour l'inscrire dans une logique collective de prévention et à dépasser cette notion pourtant centrale en la confrontant à celle de pénibilité qui porte en germe une autre approche préventive, moins médicalisée.

Avis de la bibliothèque : Pour aller au-delà de la simple relation « altération de la santé > maladie professionnelle », l'auteur s'intéresse à la notion d'inaptitude en santé-travail, en la confrontant aux notions d'invalidité et d'incapacité permanente, et des inégalités de traitement que leur coexistence implique. Ouvrage pratique et clair, il permet de mieux comprendre les notions d'inaptitude, à travers des exemples concrets, des témoignages, et des textes officiels, tout en restant accessible au plus grand nombre.



Dialogue social : former et développer les compétences des acteurs

Taponat, Gérard, Arnal-Roux, Philippine

Éd. De Boeck supérieur - Collection Manager RH – 22/04/2016

Présentation : Guide pratique pour améliorer le dialogue social en entreprise en valorisant les compétences des différents acteurs. Des cas pratiques et des témoignages accompagnent les pistes de travail proposées

Résumé : Voici un ouvrage d'initiative et d'audace, qui ose aborder pour la première fois ce sujet délicat de la qualité du dialogue social, des compétences en présence et de la méthode utilisée. Véritable guide pratique des acteurs de la négociation sociale en entreprise, il pose les questions telles qu'elles se vivent sur le terrain professionnel, s'appuie sur des cas réels et des travaux de recherche en cours. Répondant à un vide en termes d'ouvrages universitaires ou pédagogiques sur la question, il propose des pistes et des outils de travail afin d'améliorer le dialogue social.

Pour plus de 300 000 élus du personnel en France, environ 13 000 DRH et des dizaines de milliers de managers, la négociation sociale est quasi-quotidienne. Or, à l'heure où on ne parle que d'égalité professionnelle, de savoir accessible à tous et de responsabilité sociétale, on assiste encore à des réunions de négociation consistant à s'affronter plutôt qu'à trouver des solutions ensemble. La formation et toute forme de reconnaissance des compétences représentatives ou syndicales sont soit rapidement évacuées, soit minimisées par les responsables en ayant la charge. L'actualité politique les a cependant rattrapés avec la loi sur la démocratie sociale, puis la réforme de la formation professionnelle, faisant notamment émerger le problème sous-jacent de la reconversion des élus. Cet ouvrage s'adresse à toute la communauté du dialogue social dans le sens où chacun peut y trouver sa « recette », des outils pratiques et des réponses à ses questions.

Avis de la bibliothèque : Quasi-manuel de dialogue social, véritable guide pratique, cet ouvrage didactique est à destination des professionnels (RH, managers, IRP), mais peut être lu et appliqué par tous. Tableaux, résumés et témoignages apportent une véritable clarté à cet ouvrage actuel et très concret.



Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux

Clot, Yves

Éd. La Découverte, Collection : La Découverte poche 08/01/2015



Yves Clot

Le travail à cœur

Pour en finir
avec les risques psychosociaux
Postface inédite de l'auteur

Présentation : En s'appuyant sur de nombreuses années d'expérience sur le terrain des rapports entre santé et travail, le psychologue analyse données statistiques, discours officiels, analyses concrètes et controverses scientifiques pour faire le point sur la souffrance au travail. Il préconise le respect de la qualité du travail comme prévention contre les risques psychosociaux et le stress.

Résumé : Suicides en série sur le lieu de travail, « épidémie » de troubles musculo-squelettiques, explosion des pathologies professionnelles... Une réalité trop longtemps occultée occupe désormais la scène publique française. Devant l'ampleur des « maladies du travail », tout est secoué : entreprises, État, institutions, chercheurs et experts. Et, face aux dégâts engendrés, se multiplient dans l'urgence les fausses solutions qui risquent de virer au « despotisme compassionnel » sans rien résoudre sur le fond.

C'est à ce paradoxe intenable qu'a voulu réagir le psychologue du travail Yves Clot dans cet essai aussi vif qu'informé, nourri de longues années d'expérience sur le terrain des rapports entre santé et travail. Il instruit le dossier en rassemblant les différentes pièces du puzzle social : discours officiels, analyses de situations concrètes, controverses scientifiques, commentaires et récits. Il montre comment la négation des conflits autour de la qualité du travail au sein de l'entreprise menace le collectif et empoisonne la vie des organisations. Pour Yves Clot, le plaisir du « travail bien fait » est la meilleure prévention contre le « stress » : il n'y a pas de « bien-être » sans « bien faire ».

En se mobilisant autour d'une idée neuve du métier, avec tous les autres acteurs concernés - dirigeants d'entreprise, syndicalistes et spécialistes -, ceux qui, au travail, sont en première ligne peuvent eux-mêmes « retourner » la situation. Pour en finir, enfin, avec les « risques psychosociaux ».

Avis de la bibliothèque : Rédigé quelques mois à peine après les séries de suicide sur le lieu de travail de 2009, l'ouvrage revient sur le paradoxe français qu'est la souffrance au travail. A travers des exemples concrets d'entreprise, des discours officiels ; de statistiques ou des données scientifiques, il tente un état des lieux et des propositions pour atténuer ces risques psycho-sociaux.