

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2012
RELATIF À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1251412M

PRÉAMBULE

Dans un contexte sociétal et économique général de transformation des organisations, l'activité bancaire a été, pour sa part, marquée ces dernières années par l'augmentation des exigences réglementaires et le renforcement de la maîtrise des risques. Ce phénomène s'est accompagné de la standardisation croissante des processus renforcée par la prégnance des systèmes d'information. Ces changements ont également concerné les dispositifs de pilotage des activités. Ces évolutions ont eu des conséquences cumulatives sur l'organisation du travail tant pour les salariés que pour les managers.

Dans ce contexte, les parties signataires s'entendent sur l'importance de l'amélioration continue des conditions de travail au sein des entreprises de la branche Caisse d'épargne pour contribuer à l'équilibre entre le bien-être des salariés au travail, la satisfaction des clients et la bonne marche de l'entreprise.

Elles ont décidé d'ouvrir des négociations sur l'amélioration des conditions de travail, en abordant successivement les thématiques suivantes :

1. Organisation du travail ;
2. Management du travail ;
3. Relations dans le travail ;
4. Changement et évolution du travail ;
5. Conciliation vie personnelle et vie au travail.

Ces thématiques peuvent être en interdépendance, ce qui peut induire qu'elles soient traitées, sous différents aspects, dans plusieurs accords.

Les parties signataires expriment la volonté que leurs travaux et les textes auxquels ils aboutiront soient régis par les principes structurants suivants :

- protéger la santé physique et mentale des salariés. La santé selon l'OMS se définissant comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et (qui) ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » ;
- placer le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle, et les collectifs de travail au cœur de la performance globale de l'entreprise ;
- permettre une qualité de service aux clients optimisée.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche globale des négociations sur les conditions de travail au sein de la branche Caisse d'épargne. Il porte sur les sujets suivants :

- évaluation et régulation de la charge de travail ;
- mesure et maîtrise du temps de travail ;
- espaces d'autonomie ;
- environnement de travail.

Cet accord ne modifie pas les prérogatives légales et conventionnelles des instances représentatives du personnel et notamment du CHSCT dont les parties signataires rappellent le rôle essentiel dans le domaine visé par le présent accord.

1. Evaluation et régulation de la charge de travail

1.1. Comment évaluer la charge de travail ?

Dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à cinq reprises entre janvier et mars 2012, une démarche d'évaluation de la charge de travail a été élaborée. Celle-ci est détaillée en annexe du présent accord, sous l'intitulé : « Document blanc "Comment évaluer la charge de travail dans la branche Caisse d'épargne ?" ».

Ce document blanc fait l'objet d'une présentation et d'un partage au sein des CHSCT et/ou des CE, permettant aux acteurs de s'approprier la démarche et d'envisager les contextes et les modalités de sa mise en œuvre. Cette présentation se déroule lors d'une réunion de ces instances dans les 4 mois qui suivent la signature du présent accord.

1.2. Quand déclencher une évaluation de la charge de travail ?

Les entreprises déclenchent une évaluation de la charge de travail, notamment, dans les types de contexte suivants :

- un projet ou des changements à venir : un domaine d'activité impacté par une transformation, un métier pour lequel des changements structurants sont prévus ;
- l'identification de difficultés ou de dysfonctionnements récurrents dans une activité ou un processus. Rentrent dans ce cadre les dépassements de temps de travail tels qu'identifiés au paragraphe 2, la dégradation d'indicateurs RH, tels que l'absentéisme, le turn-over...

Les instances représentatives du personnel, dans le cadre de leurs prérogatives, peuvent proposer aux entreprises, d'engager une démarche d'évaluation de la charge de travail pour les situations de travail qu'elles estiment relever des contextes ci-dessus. Dans ce cas, l'entreprise prend en compte la demande, l'analyse et informe les instances représentatives du personnel des suites données.

1.3. Quelle démarche d'évaluation de la charge ?

1.3.1. Principales phases

Pour mener une évaluation de la charge de travail, les entreprises s'appuient tout ou partie sur les éléments proposés dans le document blanc.

Cette démarche est articulée autour de cinq grandes phases clefs (voir document blanc en annexe I, paragraphe 2.2) :

1. Définir les enjeux, les objectifs et le périmètre de l'évaluation ;
2. Diagnostiquer les facteurs de charge et de régulation présents dans les situations évaluées ;
3. Identifier les facteurs de régulation favorable à une amélioration de l'équilibre de charge de travail et construire un plan d'actions de renforcement et/ou de développement de ces facteurs de régulation ;
4. Déployer et évaluer le plan d'action ;
5. Formaliser le retour d'expérience de la démarche d'évaluation menée.

Dans le cas d'évolutions rapprochées concernant les mêmes activités, métiers,... l'analyse de la charge de travail s'appuie sur les travaux d'évaluation menés précédemment, enrichis, si nécessaire, d'évaluations complémentaires sur les aspects fondamentalement nouveaux.

Les instances représentatives du personnel et plus spécifiquement le CHSCT sont associées tout au long de ces principales phases.

1.3.2. Démarche projet

Dans tous les cas, les évaluations de la charge de travail conduites s'inscrivent dans une démarche de projet qui s'appuie sur la mise en place tout au long du projet de structures de pilotage et/ou d'animation. Quel que soit le type d'organisation projet retenu, une approche pluridisciplinaire est favorisée. Les parties signataires conviennent que des effets notables et durables sur la charge de travail nécessitent une implication transversale et coordonnée des métiers dont les décisions impactent l'activité et les situations de travail évaluées.

Quelles que soient les méthodologies mises en œuvre pour recueillir les données de charge et les analyser (le document blanc donne le cadre et fait référence aux méthodes disponibles), une phase d'appropriation de la démarche et des méthodologies est à prévoir dès le démarrage du projet et ceci pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la ou les structures projets.

Les salariés sollicités dans le cadre de l'analyse de leur activité ou de leur métier, que ce soit sous forme d'interviews, de questionnaires, d'observation du travail *in situ*..., le sont sur la base du volontariat et la confidentialité leur est garantie.

1.3.3. Plans d'action et suivi

Les plans d'action issus des évaluations de la charge de travail font l'objet d'un suivi pour s'assurer de l'effet des actions sur les déséquilibres identifiés. Plus globalement, en concertation avec les instances représentatives du personnel, les entreprises s'assurent que les régulations mises en place ont un impact effectif sur l'organisation du travail.

2. Mesure et maîtrise du temps de travail et modalités d'horaire

2.1. Adéquation entre la charge de travail et le temps imparti

Les entreprises s'assurent que la charge de travail reste en adéquation avec le temps de travail des salariés, la prise régulière des congés, le départ en formation. Elles sont particulièrement attentives à la variation de la charge de travail pouvant être induite par l'introduction d'activités nouvelles.

2.1.1. Mesure du temps de travail, identification des dépassements d'horaire et analyse

Pour s'assurer de cette adéquation, les entreprises mettent en œuvre les moyens nécessaires pour identifier et analyser les dépassements d'horaires significatifs et récurrents.

L'identification des éventuels dépassements d'horaire s'effectue soit par mesure permanente, soit par évaluation ponctuelle, renouvelée à intervalle régulier.

La méthode retenue doit permettre :

- un repérage fiable et infalsifiable des dépassements ;
- une analyse périodique des résultats dans le cas d'une mesure permanente ;
- une analyse à l'issue de chaque évaluation ponctuelle.

Ce dispositif de mesure et maîtrise du temps de travail fait l'objet d'une présentation détaillée aux instances représentatives du personnel de l'entreprise lors de sa mise en place et de ses évolutions. Il en va de même pour les conclusions des analyses qui auront été conduites.

Les entreprises informent, dans les 6 mois qui suivent la signature de l'accord, les salariés et les managers des modalités existantes ou nouvellement mises en place d'identification des dépassements d'horaire.

2.1.2. Constat et suites données

Le constat de dépassement individuel et/ou collectif, fréquent et significatif débouche sur une évaluation de la charge de travail et la mise en place d'actions qui visent à l'adéquation entre temps de travail et charge.

2.2. Mesure du temps de travail et modalités d'horaire

2.2.1. Salariés en horaires individualisés

Pour les salariés soumis à des horaires individualisés, les entreprises de la branche Caisse d'épargne déploient des dispositifs de décompte quotidien et hebdomadaire du temps de travail.

Celui-ci s'effectue par système d'enregistrement automatique ou par système autodéclaratif ou selon toute autre méthode retenue par l'entreprise. Dans tous les cas de figure, le système retenu est paramétré en conformité avec les modalités de décompte du temps de travail et avec la définition des plages fixes et variables en vigueur dans l'entreprise. Celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Le CHSCT et le CE sont informés et consultés lors de la mise en place ou la modification des dispositifs de décompte du temps de travail, notamment sur les modalités de conservation des données, les droits d'accès et de rectification de la DRH, les modalités de rectification et de contrôle.

2.2.2. Salariés en horaire collectif

L'horaire collectif est établi et affiché par l'employeur dans chaque lieu de travail. Il indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Le manager prend toutes les dispositions nécessaires pour que les salariés sous sa responsabilité ne dépassent pas les plages de travail qui s'appliquent à eux. Le manager prend les dispositions pour que l'activité demandée soit compatible avec les durées légales et conventionnelles de travail.

Les dépassements d'horaire traduisent une situation exceptionnelle et sont en tout état de cause, limités dans le temps.

2.2.3. Salariés au forfait jour

Les catégories de salariés susceptibles d'être soumis au forfait jour ainsi que le nombre de jours travaillés sont fixés par accord d'entreprise.

Il est de la responsabilité du manager de veiller à ce que la définition des objectifs et des moyens associés à la mission soient compatibles avec des conditions de travail de qualité. Lors de l'entretien annuel individuel sont évoqués l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail.

En complément de l'entretien annuel individuel, des entretiens peuvent être organisés à la demande des salariés concernés pour faire le point sur leur charge de travail.

3. Espaces d'autonomie

Les entreprises recherchent des modes d'organisation qui donnent aux salariés, à tous les niveaux hiérarchiques, des conditions d'autonomie qui leur permettent une meilleure maîtrise de leur travail et qui favorisent cohésion et complémentarité au sein des équipes.

Dans ce cadre, des espaces d'autonomie sont mis en place dans chaque entreprise. Ils permettent à chaque salarié de prendre le temps suffisant pour s'exprimer sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression peut concerner :

- les caractéristiques du poste ;
- les méthodes d'organisation du travail ;
- les actions d'amélioration des conditions de travail ;

- l'accès aux informations nécessaires à l'accomplissement de son métier ;
- l'échange au sein des équipes sur les difficultés rencontrées dans le cadre des activités et partager les connaissances, les « bonnes pratiques ».

Un cadre spécifique sera prévu pour que les managers partagent leurs propres problématiques, construisent et proposent à la hiérarchie, en réponse aux difficultés rencontrées par lui-même et/ou les équipes, des solutions contributives à l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement, à la régulation de la charge de travail.

L'organisation de ces espaces d'autonomie fera l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel.

4. Environnement de travail

4.1. Faciliter l'exercice des métiers en développant et en améliorant l'ergonomie des applicatifs métiers

Les entreprises s'attachent à concilier les objectifs des applicatifs métiers avec la recherche d'une facilitation de la relation client. La facilité d'apprentissage, la facilité d'appropriation et la fiabilité sont à prendre en considération comme composantes de l'efficacité de l'outil de travail.

Lors de l'élaboration des applicatifs métiers et de leur mise à jour, des approches ergonomiques sont intégrées aux approches fonctionnelles et techniques et pour cela, autant que faire se peut :

- les interfaces sont adaptées aux usages et aux métiers des utilisateurs finaux ;
- des utilisateurs finaux sont associés dès l'amont et tout au long des projets applicatifs métiers ;
- une harmonisation des différents outils est recherchée ;
- les règles d'accessibilité relatives aux déficiences visuelles ou auditives sont intégrées.

4.2. Faciliter l'exercice des métiers en développant et en améliorant l'ergonomie des espaces de travail et des équipements

L'aménagement physique de l'environnement de travail est un facteur important dans la qualité de l'exercice des activités. Il a une incidence sur le bien-être physique et mental, ainsi que sur les relations de travail (entre salariés, entre salariés et tiers).

Les entreprises, en associant les instances représentatives du personnel, mettent en place une démarche prenant en compte l'ergonomie des espaces de travail dès la phase de conception des espaces de travail, que ce soit dans le cadre de nouveaux espaces ou de réaménagement et rénovation. Elles sont tout particulièrement attentives aux espaces ouverts à la clientèle ainsi qu'aux open spaces.

Les entreprises associent à la démarche des salariés auxquels sont dédiés les espaces de travail. Elles ont une approche pluridisciplinaire pour prendre en compte l'ensemble des dimensions :

- circulation dans les espaces ;
- accessibilité ;
- conditions de bruit, chaleur, luminosité... ;
- mobiliers adaptés aux conditions d'exercices des différents métiers ;
- zones différenciées et dédiées selon l'activité (espace d'accueil clients ou visiteurs, espace d'intimité, espace de travail collectif...).

5. Suivi des effets des accords portant sur l'amélioration des conditions de travail

Les thématiques relatives à l'amélioration des conditions de travail sont interdépendantes. Les signataires s'accordent sur l'intérêt d'une observation des effets produits par les accords d'amélioration des conditions de travail.

A cet effet, la mise en place d'une instance, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord collectif national de la branche Caisse d'épargne sur la constitution d'un atelier, signé le 5 juin 12 ou d'un des accords portant sur les thématiques listées au préambule du présent accord, sera négociée à la fin du processus complet de négociation.

Dans l'attente de cette mise en place, les parties au présent accord décident de se réunir, pour faire le suivi du présent accord, 18 mois après sa signature et à son échéance.

6. Dispositions finales

6.1. Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de sa signature. En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

6.2. Révision

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

6.3. Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

SNP FO ;

UNSA unifié ;

SNE CFE-CGC.

ANNEXE

DOCUMENT BLANC : COMMENT ÉVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE ?

Le présent document synthétise les travaux relatifs à l'évaluation de la charge de travail menés par le groupe de travail paritaire issu de la CPN de la branche Caisse d'épargne. Le groupe de travail s'est réuni à cinq reprises les 19 janvier, 3 février, 17 février, 1^{er} mars et 20 mars.

Enjeux de la thématique charge de travail

Les entreprises de la branche Caisse d'épargne ont connu de nombreuses évolutions liées à l'extension progressive de leurs activités et à leur développement commercial qui se sont inscrits dans un contexte bancaire marqué par l'augmentation des exigences réglementaires et le renforcement de la maîtrise des risques. Ces phénomènes ont entraîné une homogénéisation des processus, la prégnance des technologies de l'information. Les changements ont également concerné les systèmes de management des entreprises au travers de la mise en place de nouveaux dispositifs de pilotage de l'activité.

L'ensemble de ces transformations n'a pas été sans effets sur les conditions de travail, notamment, sur la charge de travail. Celle-ci porte des enjeux majeurs de santé au travail des salariés et de performance durable des organisations qui ont amené les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne à développer les principes d'une démarche d'évaluation de la charge de travail.

Structure du document

Le document est structuré en deux parties. La première fournit les notions relatives à la charge de travail et à son évaluation. La seconde présente la démarche à mettre en œuvre pour réaliser une évaluation de la charge de travail dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne.

La première partie répond, en s'appuyant sur le modèle ergonomique, à la question : « Qu'est-ce que la charge de travail ? ». Une fois posé ce cadre de référence, il s'est agi de s'interroger sur : « Que signifie évaluer la charge de travail ? ».

L'objectif d'une évaluation de la charge de travail se décline en deux volets :

- identifier les éléments qui concourent à la charge, qu'ils y contribuent en l'accroissant ou en la réduisant ;
- dégager, à partir de ces éléments, des pistes d'actions contribuant à une meilleure maîtrise de la charge.

Le groupe de travail s'est alors attaché à identifier ces éléments qualifiés de facteurs influençant la charge de travail.

Vient ensuite la question du « Comment recueillir les données nécessaires pour évaluer la charge de travail ? ».

Les données recueillies et croisées constituent un diagnostic, l'étape préalable à l'identification de pistes d'action pour une plus grande régulation de la charge de travail.

Une évaluation de la charge ne peut se faire sans la mise en place d'une démarche de type projet qui sera le propos de la seconde partie de ce document.

1. Notions relatives à la charge de travail et à son évaluation

1.1. Qu'est-ce que la charge de travail ?

Evaluer suppose, quel que soit l'objet de l'évaluation, que l'on ait en tout premier lieu précisé celui-ci, en l'occurrence, ici, la charge de travail.

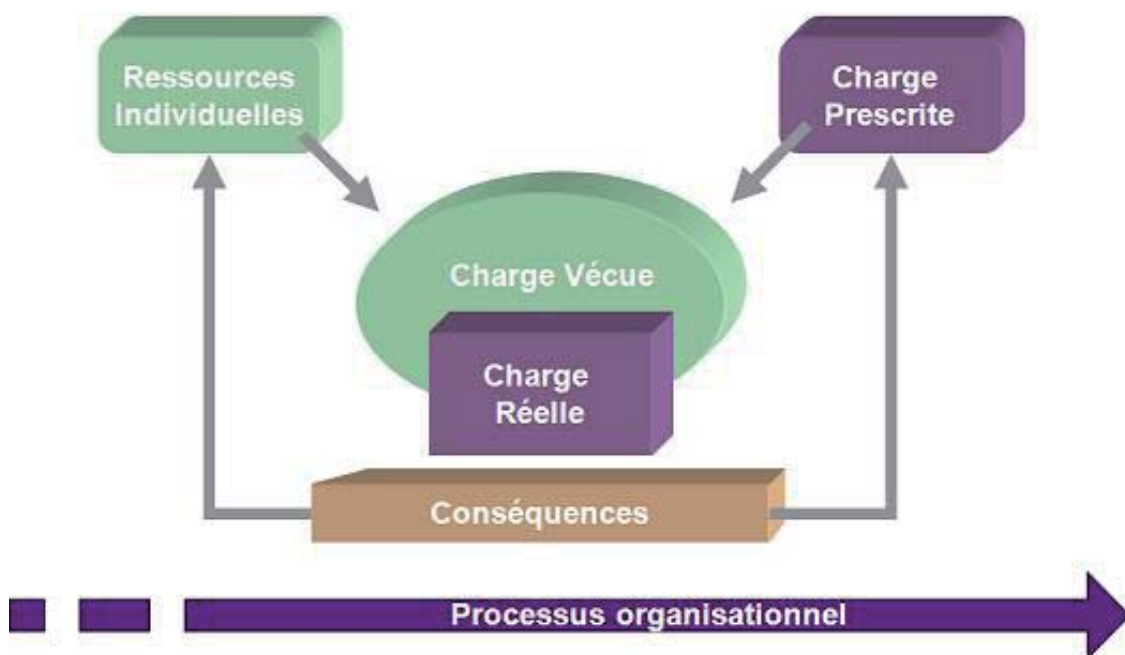
La charge de travail est un phénomène complexe pour lequel chacun des acteurs de l'entreprise dispose de sa propre compréhension. Parmi les cadres de référence possibles l'approche ergonomique a plus particulièrement retenu l'attention du groupe de travail en raison de sa plus forte opérationnalité.

Celle-ci, par l'intégration de plusieurs dimensions de la charge, permet d'articuler de visions différentes selon que l'on se place du point de vue de l'organisation, du management ou des salariés. Elle n'exclut pas de s'appuyer sur d'autres modèles pour l'enrichir.

Nous citerons, pour mémoire : la psychodynamique du travail, la théorie de l'activité, la clinique de l'activité, les modèles de Karasek et Siegrist. En annexe I, sont fournis les principaux apports de ceux-ci.

Le modèle ergonomique qualifie la charge de travail au travers de trois dimensions (voir schéma ci-dessous) que sont :

- la charge prescrite ;
- la charge réelle ;
- la charge vécue.



(Issus des travaux de P. Falzon ⁽¹⁾ et C. Sauvagnac ⁽²⁾)

(1) M. ..., professeur au CNAM, titulaire de la chaire d'ergonomie et neurosciences du travail.

(2) Mme ..., ergonome.

La charge prescrite recouvre à la fois ce qui est attendu par les organisations et les ressources que celle-ci fournit aux salariés (ressources organisationnelles). Les attendus se réfèrent à la performance qualitative (qualité, délai, satisfaction...) et quantitative (quantité, durée, ampleur...).

Les ressources individuelles intègrent les modes de fonctionnement (cognitif, social, physiologique...), les acquis (formation, expérience...) et l'état de santé tant mental que physique du salarié.

La charge réelle inclut tout ce que les individus et les collectifs de travail mettent en œuvre pour atteindre les objectifs attendus. Dans ce volet, se retrouvent les actions réalisées, les événements variables affectant l'activité et les stratégies d'ajustement aux contraintes du travail (les compromis, les arbitrages, le développement de modes opératoires...).

La charge vécue se réfère à tout ce qui est ressenti positivement ou négativement par l'individu pour faire face à sa charge de travail (sentiment de débordement, de sous-activité, satisfaction professionnelle...).

La charge de travail est un processus dynamique. Cette dynamique est présente à la fois au niveau micro dans le quotidien du salarié avec une actualisation permanente des contraintes et des ressources et au niveau macro via les processus organisationnels.

Les processus organisationnels intègrent les transformations qui modifient profondément la nature et l'activité du travail (réglementaire, technologique, organisationnelle...).

L'écart entre charges prescrite, réelle et vécue est intrinsèque et nécessaire. Il est le lieu de l'expression de l'intelligence collective et individuelle. La problématique ne se situe pas dans l'écart mais dans la limitation de celui-ci et dans l'existence de processus de régulation. Ces processus doivent être suffisants pour permettre le développement de conditions de réalisation du travail, sources de performance et de qualité de vie au travail. Les conséquences se situent donc à deux niveaux. Elles ont un impact positif ou négatif sur l'individu en termes de santé, d'implication et sur l'organisation en termes de performances économique, sociale et de capacité à se transformer.

Ce modèle constitue le socle de la méthodologie d'évaluation proposée. Une analyse complète de la charge de travail passe par l'analyse de chacune de ses trois dimensions.

1.2. Quels facteurs influencent la charge de travail ?

Le modèle de la charge de travail explicité au paragraphe précédent ne dit rien de ce qui « fait charge » ou en d'autres termes de ce qui va influencer directement ou indirectement sur la charge. La charge de travail est le résultat de combinaisons dynamiques en situation de travail de facteurs dont l'identification constitue la première étape de l'évaluation de la charge de travail.

Le groupe de travail a recensé un certain nombre de facteurs influant sur la charge qu'il a regroupé selon les neuf axes ci-dessous.

En annexe II est fourni un schéma complémentaire qui détaille chacun des axes.

A titre d'exemple, pour l'axe organisation du travail, les facteurs suivants ont été identifiés :

- outils de gestion (normes, directives, procédures...) ;
- ressources matérielles disponibles (systèmes d'information, équipements, environnement physique de travail) ;
- écart entre les activités réelles et les procédures prescrites ;

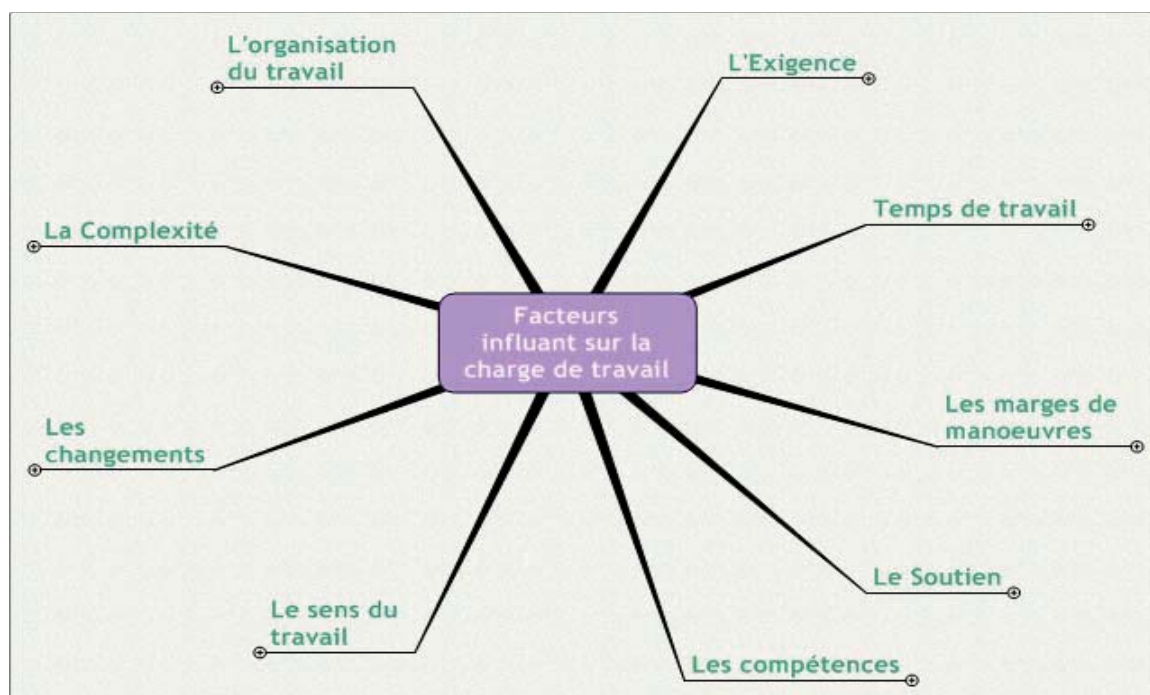
- gestion des aléas ;
- rapport effectifs théoriques/effectifs réels.

Ces facteurs, selon les situations, peuvent à la fois être source de renforcement de la charge (appelés, alors facteurs de charge) ou source de régulation de la charge (appelés, alors facteurs de régulation). En effet, si on se réfère, par exemple, aux outils de gestion : des procédures d'exécution nombreuses et très formalisées peuvent générer de la charge réelle et/ou vécue par la complexité qu'elles génèrent pour les appliquer et par les marges de manœuvre qu'elles annulent. *A contrario*, une prescription insuffisante peut produire de la charge par la nécessité imposée à chaque salarié à construire son propre mode opératoire et à évoluer dans un environnement fournissant trop peu de repères.

Les facteurs recensés sont génériques, puisque identifiés hors de tout contexte de travail, leur liste n'est pas exhaustive. Cette cartographie constitue un repère des facteurs qui peuvent être rencontrés lors de l'évaluation de situations de travail et que les démarches d'évaluation mise en œuvre devront être en capacité d'identifier.

1.3. Comment recueillir les données nécessaires pour évaluer la charge de travail ?

Identifier les facteurs influençant la charge de travail suppose de faire un certain nombre de constats. Ces constats sont à établir par le biais de méthodes d'analyse de l'activité sur chacune des trois dimensions de la charge : prescrite, réelle, vécue.



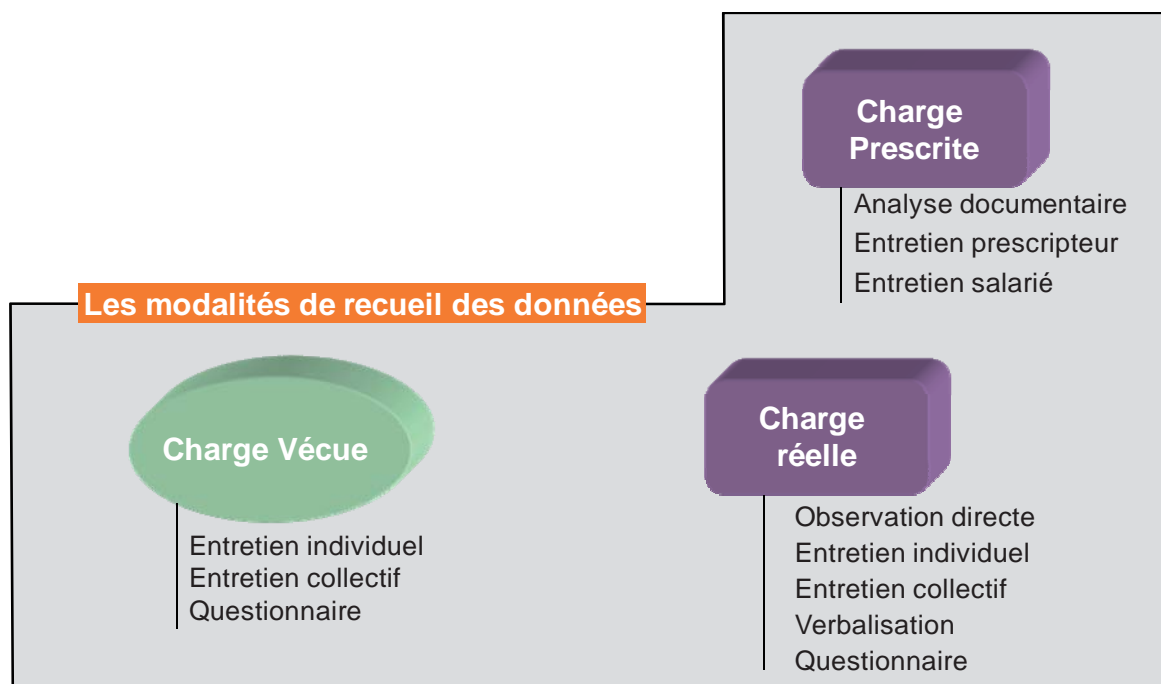
Des choix autour :

- des modalités de recueil des données ;
- des points d'entrée d'analyse,

sont à arbitrer en fonction des objectifs assignés à l'évaluation de la charge.

Les lignes qui suivent donnent des éclairages méthodologiques qui en aucun cas ne se veulent exhaustifs ou n'ont de valeur de préconisation. Ils illustrent les dimensions à appréhender dans le cadre d'analyse d'activité et d'évaluation de la charge de travail.

Le schéma ci-dessous énumère selon leur adéquation avec la nature de la charge à évaluer, des exemples de méthode de recueil des informations.



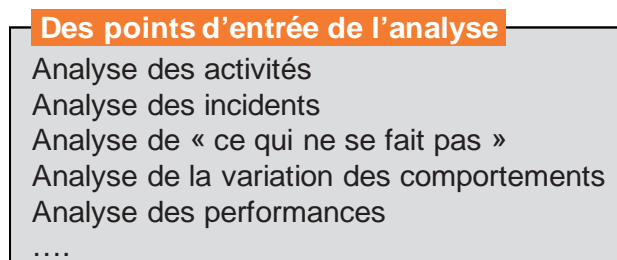
Certaines méthodes sont quasi spécifiques à évaluation d'un type de charge : par exemple, l'analyse documentaire est tout particulièrement adaptée et incontournable à l'évaluation de la charge prescrite.

D'autres, comme les méthodes d'entretien, généralement semi-directifs, sont des outils qui peuvent être utilisés pour l'évaluation des trois dimensions de charge.

Selon le type de charge que l'on cherche à approcher, ce sont les finalités de chacun des entretiens (définies en amont et structurées par un guide d'entretien) qui feront l'efficacité de l'entretien au regard des objectifs poursuivis. Néanmoins, les trois dimensions de la charge de travail n'étant pas aussi dissociées que le modèle le laisse entendre, différentes méthodes peuvent permettre d'évaluer en simultané plusieurs dimensions.

Quelles que soient la ou les méthodologies d'analyse de l'activité retenues, il est nécessaire de croiser les différentes données obtenues pour en réaliser une lecture transversale et permettre de dégager des constats signifiants.

Ce premier inventaire de modalités de recueil des données relatives à l'activité laisse entrevoir l'importance du « point de vue adopté » pour initier l'analyse du travail.



En effet, en raison de la complexité du sujet étudié, de la multitude de dimensions qui le compose, choisir « un fil conducteur » d'analyse permet de structurer celle-ci.

A titre d'illustration, des exemples sont donnés :

- analyse des activités. Il s'agit de décrire les activités telles qu'elles sont réalisées en situation de travail, de les mesurer en nombre, en durée, en fréquence... ;

- analyse des incidents. Les activités vont être analysées au travers des incidents, des aléas... qui se produisent dans l'activité, en d'autres termes l'ensemble de ce qui n'est pas prévu, défini par le travail prescrit ;
- analyse de « ce qui ne se fait pas ». Par ce point d'entrée, l'analyse sera conduite au travers de ce qui n'est pas réalisé, quel qu'en soit la cause : ce que l'on n'a pas le temps de faire, ce que l'on n'a pas su faire, ce que l'on ne fait plus, ce que l'on aurait voulu faire, ce que l'on ne fait pas... notamment par rapport aux valeurs individuelles, collectives, ou du métier ;
- analyse de la variation des comportements. Il s'agit de repérer, plus particulièrement, tout ce qui est mis en œuvre pour réguler la charge de travail : stratégie de contournement, gestion des priorités, développement de modes opératoires alternatifs... ;
- analyse des performances. Le point d'entrée de l'analyse est orienté sur le facteur qualifié d'« exigence ». La charge de travail est interrogée par le biais des écarts entre les performances attendues par l'organisation (tant quantitatives, que qualitatives) et les performances réelles ;
- d'autres approches sont possibles.

Le « point d'entrée » de l'analyse choisi, sans être neutre dans les résultats obtenus, n'induit pas pour autant que les enseignements de celui-ci se limiteront uniquement aux facteurs de charge en lien direct avec le « point d'entrée » retenu.

1.4. Qu'est-ce que la régulation de la charge ?

La notion de charge de travail ne renvoie pas uniquement à une quantité de travail, mais aussi aux conditions dans lesquelles se réalise le travail. De ce fait, le diagnostic porte sur l'identification de facteurs de régulation, c'est-à-dire les facteurs qui vont agir sur le contexte de travail pour une plus grande efficacité pour l'organisation et de meilleures conditions d'exercice pour les salariés.

L'activité de travail ne peut être qu'une simple application de consigne de travail (travail prescrit). Il n'existe pas de situation de travail type, parfaitement définie et toujours prévisible. Donc, tout travail suppose des actions d'adaptation, d'ajustement local à la réalité constituée d'aléas, de contraintes multiples, parfois contradictoires. Ces « compromis », individuels et/ou collectifs, relèvent d'un processus de régulation souvent implicite.

Selon le modèle de la régulation de Reynaud (1988), il existe trois types de régulation :

- la régulation de contrôle ;
- la régulation autonome ;
- la régulation conjointe.

La régulation de contrôle incombe aux organisations et est relayée par le management. Elle est constituée par les moyens mis en place par l'organisation pour s'assurer de la réalisation de l'activité.

La régulation autonome est effectuée par le collectif de travail ou l'individu en tant que salarié ou manager, elle recouvre les notions de stratégies d'ajustement qui parfois échappent au management.

Ces deux régulations peuvent obéir à des logiques d'efficacité différentes et ne pas nécessairement se conjuguer, elles peuvent même être en « concurrence ».

En outre, au sein d'un même mode de régulation des oppositions peuvent se faire jour : par exemple face à des difficultés similaires, deux salariés peuvent adopter des stratégies de contournement divergentes qui peuvent impacter le collectif de travail.

La régulation conjointe relève simultanément des organisations, du management et des salariés au travers de l'articulation travail prescrit/travail réel. La régulation conjointe sous-tend que s'instaure au sein des organisations un dialogue autour de l'articulation entre travail prescrit et travail réel. Le développement de pratiques de régulation conjointe renvoie :

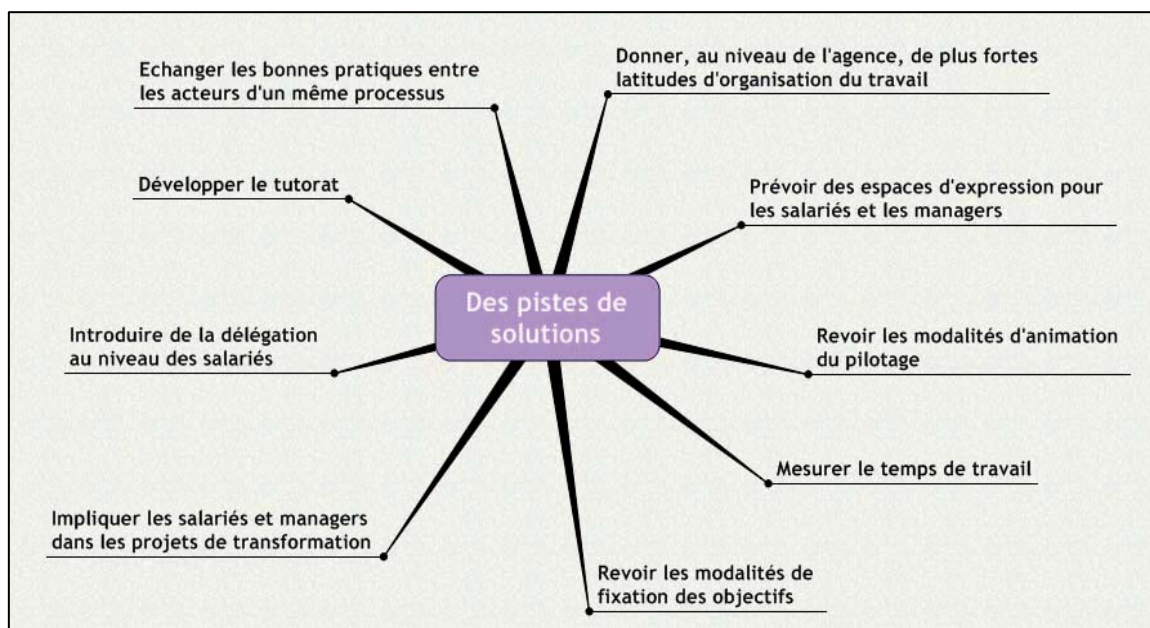
- à la reconnaissance du pouvoir d'agir des salariés ;
- aux modes d'organisation du travail ;

- au rôle « de traduction » (entre travail prescrit/réel) de l'encadrement de proximité ;
- à l'existence d'espaces de discussion et d'échanges.

Ces trois modes de régulation sont pertinents et ont leur place dans une démarche visant à un meilleur équilibre de la charge de travail.

Les démarches d'évaluation de la charge de travail prévoient de repérer à quels types de régulation chaque action se rattache afin de s'assurer que le plan d'actions élaboré active bien les différents leviers de régulation disponibles et notamment ceux de la régulation conjointe.

Des facteurs de régulation peuvent être identifiés lors de l'analyse du travail ou être déduits des facteurs de charge qui auront été repérés lors de cette même analyse. A titre d'illustration, le groupe de travail a recensé les actions suivantes.



2. Démarche pour mener une évaluation de la charge dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne

2.1. Descriptif de la démarche

Les enjeux du sujet, sa complexité, les acteurs à impliquer, les travaux à mener qui consistent à la fois à faire un diagnostic (identifier les facteurs qui font charge et ceux qui la régulent) et à construire un plan d'action pour favoriser la régulation de la charge, nécessitent de s'inscrire dans une logique de projet.

La toute première étape consiste à formaliser la problématique qui conduit à évaluer la charge de travail et à définir la finalité de l'évaluation. Ces deux éléments pilotent en grande partie les choix qui seront à faire lors du cadrage et pilotage des travaux.

L'évaluation de la charge de travail peut intervenir sur des périmètres d'ampleur variée, en résolution de problème ou en anticipation. Ces éléments sont fortement dimensionnant quant au management de projet en termes d'acteurs à mobiliser, d'expertises à associer, de pilotage, de planification, de communication...

Au regard du contexte de l'évaluation, la deuxième étape porte sur la constitution de structures opérationnelles d'animation de la démarche, structures de type groupe projet, commission spécifique, groupe de travail... en charge de mener les étapes suivantes :

- identifier les éventuelles expertises extérieures ;
- réfléchir aux aspects méthodologiques de la démarche (choix des périmètres, méthodes d'analyse, point d'entrée, acteurs à solliciter...) ;

- s’assurer en se référant au « panorama des facteurs influant la charge de travail » que les choix méthodologiques retenus permettront à minima de repérer les facteurs recensés par celui-ci ;
- élaborer un plan de communication pour les différents moments du projet ;
- valider, croiser les différentes données recueillies et constats ; les formaliser en facteurs de charge et de régulation ;
- proposer et/ou valider les facteurs de régulations à favoriser, notamment ceux de la régulation conjointe ;
- décliner le plan d’actions à mettre en œuvre ;
- selon les actions retenues, de les mettre en œuvre dans un mode pilote ;
- finaliser le plan d’actions ;
- assurer la mise en œuvre et le suivi du plan d’actions ;
- capitaliser l’expérience acquise sous un format « lisible » pour de futures évaluations de la charge.

La constitution des structures opérationnelles d’animation dépend de l’ampleur du projet et de la phase du projet, mais il importe qu’elles soient pluri disciplinaire, y seront associés :

- des représentants de la DRH et un représentant de la fonction prévention ;
- des managers, salariés, experts des métiers impactés ;
- des experts des métiers connexes aux métiers impactés (organisation, SI, qualité, conformité...) ;
- des représentants du personnel (CHSCT...) ;
- des représentants des services de santé au travail (médecin du travail, infirmière...) ;
- des experts externes ;
- ...

Une instance de pilotage stratégique impliquant les dirigeants des fonctions concernées sera mise en place pour donner les grandes orientations de la démarche et valider les étapes clefs du projet.

Une phase d’appropriation de la démarche et des méthodologies auxquelles elle fait appel est à prévoir dès le démarrage du projet et pour l’ensemble des acteurs membres des structures et instances mises en place.

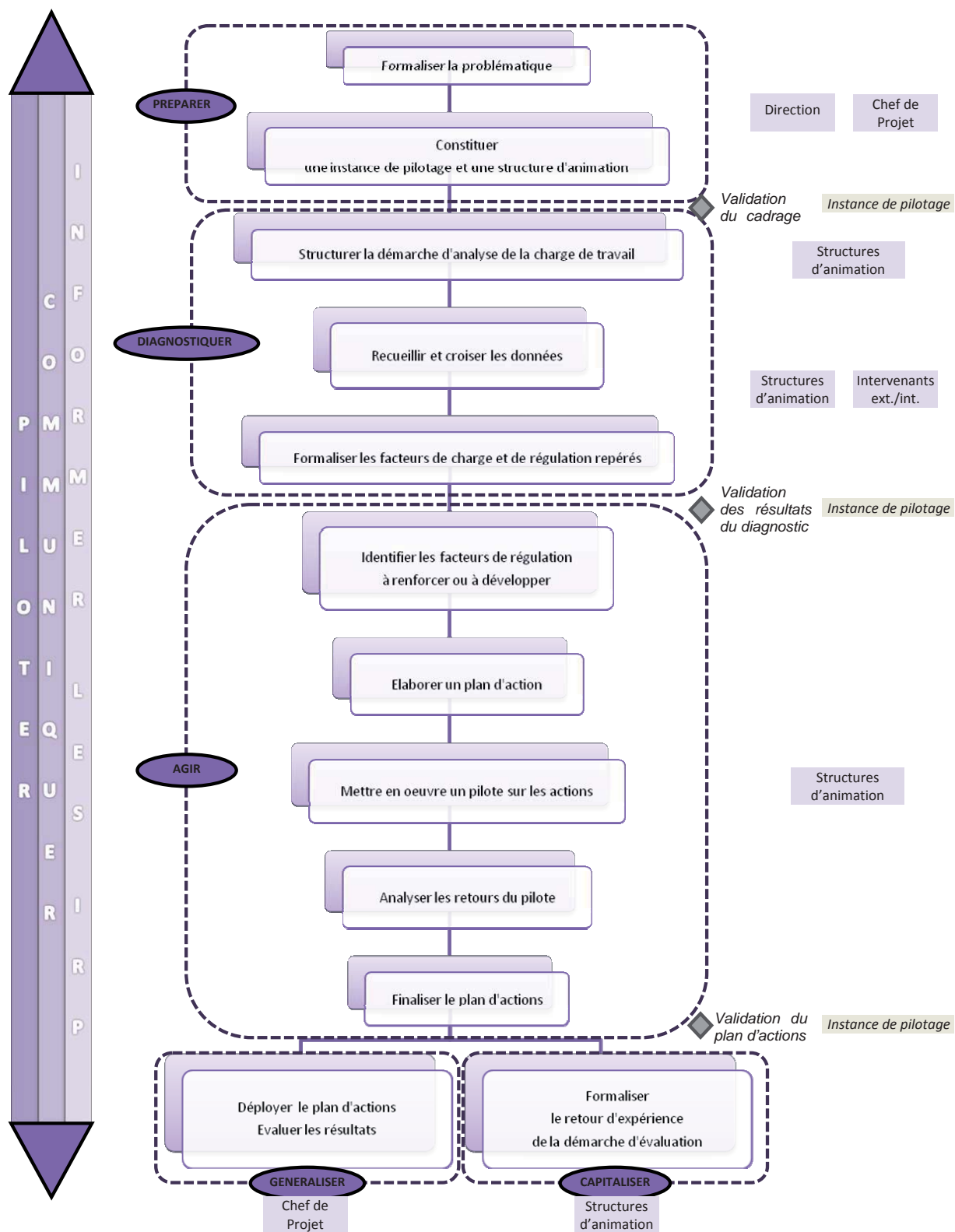
Selon le rôle des acteurs dans le processus, leur niveau de familiarisation avec les sujets de l’évaluation de la charge et de l’analyse du travail, la formation pourra prendre des formes diverses : de la sensibilisation au développement de compétences spécifiques. *A minima*, dans une démarche multiacteur et multidisciplinaire, des temps de partage sont à prévoir pour construire un référentiel commun autour de l’évaluation de la charge de travail et des méthodologies associées.

Comme dans tout projet, une communication adaptée aux différents acteurs est essentielle. Une attention toute particulière sera portée aux salariés qui sont sollicités dans le cadre d’analyse d’activité afin de garantir et de les assurer de la confidentialité de leurs dires et des « stratégies » qu’ils mettent en œuvre dans l’exercice de leur activité.

Les plans d’actions, issus de l’analyse de la charge de travail, feront l’objet de suivis tant sur la mise en œuvre que sur l’impact des actions. L’entreprise s’assure, notamment, que les régulations mises en place se traduisent par une charge de travail effectivement compatible avec le temps de travail des salariés.

2.2. Synthèse des grandes phases de la démarche

La démarche d’ensemble d’une évaluation de la charge de travail est synthétisée par le schéma présenté dans la page qui suit.



2.3. Formalisation des « livrables » des phases spécifiques à l'évaluation de la charge

1. Recueillir les données.
2. Croiser les données.
3. Formaliser les facteurs de charge et de régulation repérés.
4. Identifier les facteurs de régulation à renforcer ou à développer.

1. Recueillir les données (issues du travail réel)	
Constats de charge	<i>Décrire chacune des situations problématiques sources de charge</i>
Constats de stratégie	<i>Décrire les ajustements, stratégies de régulation,..., mis en œuvre par les salariés pour faire face à la charge</i>

Il s'agit de repérer les difficultés rencontrées par les salariés ainsi que les moyens qu'ils mettent en œuvre pour y faire face. Cette phase s'inscrit dans une approche factuelle et à ce niveau, sans préjuger des causes, ni des actions à mettre en œuvre.

2. Croiser les données		
Hypothèses de facteurs de charge possibles	Organisation	<i>Formaliser, s'il y a lieu, le ou les facteurs de charge potentiel relevant de changements</i>
	Complexité	<i>Idem</i>
	<i>Idem</i>

Pour chaque situation problématique se référer à la liste des facteurs influant de la charge de travail, tels que recensés au paragraphe 3.2 et détaillés en annexe II du présent document, pour pré-identifier le ou les facteurs de charge (les causes) les plus probables.

Pour chacune des situations problématiques repérées, le croisement des données issues de l'analyse du travail en situation (travail réel) avec les données issues de l'analyse du travail prescrit doit permettre de confirmer, de repérer le ou les facteurs de charge les plus significatifs parmi les hypothèses émises.

3. Formaliser les facteurs de charge et de régulation repérés		
Facteurs de Charge	Organisation	<i>Formaliser les facteurs de charge avérés relevant de l'organisation</i>
	Complexité	<i>Idem</i>
Facteur de régulation	Soutien	<i>Formaliser les facteurs de régulations déjà mis en œuvre</i>

A ce niveau de la démarche, la phase diagnostique est achevée et formalisée : les situations problématiques ont été traduites en facteurs de charge et en facteurs de régulation.

4. Identifier les facteurs de régulation à renforcer ou à développer		
Facteur de régulation	Organisation	<i>Formaliser les solutions d'ordre organisationnelles qui amélioreront la régulation de la charge</i>
	Réduire la complexité	<i>Idem</i>

Il s'agit, pour chaque situation problématique, de mettre en regard les facteurs de régulation à renforcer ou à développer. L'élaboration du plan d'actions et sa mise en œuvre s'appuient sur les facteurs de régulation ainsi identifiés.

Psychodynamique du travail ⁽¹⁾

La psychodynamique du travail a pour objet l'étude des relations entre, d'une part, l'organisation du travail et, d'autre part, le travail qui constitue un opérateur de la santé.

Selon la psychodynamique, le travail ne peut se réduire à l'exécution de consignes conçues en référence à des situations types idéales. Le travail prescrit est une tentative de maîtrise de la variabilité. Le travail réel c'est, avant tout, l'intelligence de ce qui n'est pas maîtrisé, il s'exprime dans l'articulation d'exigences plus ou moins contradictoires.

Fort de ce constat, partir de l'expérience des salariés pour enrichir l'organisation du travail est une piste d'amélioration des conditions de travail et d'équilibrage de la charge de travail. Toutefois, cela ne va pas de soi car le travail possède la particularité de tendre à sa propre occultation. « L'obscurité du travail » est liée paradoxalement à l'efficacité même du travail, à la nature des ressources mobilisées par les salariés et enfin aux conditions organisationnelles et sociales.

En effet, le travail étant une mobilisation pour pallier le manque de l'organisation, plus il est efficace moins celui-ci est visible des prescripteurs.

Par ailleurs, pour faire face à l'inattendu, le salarié doit faire appel à des ressources propres, à des ressources qui s'enracinent dans la singularité de son engagement, de son histoire, de sa personnalité. Le processus de formalisation de l'action pour la transformer en une expérience réutilisable dans une situation différente, n'est en aucune façon automatique. Le travail, peut donc aussi être « obscur » pour celui qui le produit. Le processus de formalisation du travail dépend fortement de la manière dont les relations dans le travail soutiennent ou au contraire s'opposent à cette élaboration. En effet, le travail n'est pas seulement la mobilisation d'individualité, il est la mobilisation coordonnée d'hommes et de femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation du travail. Cette coordination, souvent prise en compte par l'organisation comme la coordination des tâches, a plus à voir avec la coordination des façons de travailler. Pour coordonner il est donc nécessaire de rendre visible les façons de travailler. Or, de nouveau cette visibilité ne va pas de soi, car développer des réponses pour faire face à l'inattendu, comme évoqué précédemment, fait appel à des dimensions fortement personnalisées qui impliquent un certain degré d'intimité.

Les conditions d'exercice du travail doivent permettre de concilier le besoin d'intimité nécessaire à la mobilisation de la personnalité et à l'exigence de visibilité nécessaire à la coordination. L'élément qui permet l'alternance nécessaire entre temps d'intimité et temps de visibilité est la confiance. La confiance se construit. La confiance dépend de l'émergence de mêmes règles partagées qui sont les règles du métier, règles non réductibles à la seule dimension de la prescription. Cette émergence suppose l'existence dans le travail d'espaces de débat, de confrontation des opinions. A défaut d'un tel travail, le risque de voir se multiplier les particularismes entre les différents groupes dans l'entreprise, voire entre les individus, est conséquent.

(1) Théorie issue des travaux de M. ..., professeur titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au CNAM, et de M. ..., enseignant-chercheur en médecine et santé au travail à l'université Claude-Bernard de Lyon.

L'organisation, le travail prescrit sont indispensables, ils sont sources de construction des expériences professionnelles, mais ils sont à considérer comme perfectibles, ouvrant ainsi sur la reconnaissance du travail des salariés.

Chacun met quelque chose de lui-même dans le travail. Il s'investit parce qu'il est suspendu à l'espoir d'une rétribution qui passe par la reconnaissance. La reconnaissance relève de deux jugements, celui de l'utilité portée par le client et la hiérarchie... et celui du travail bien fait porté par les pairs. Le travail bien fait se définit au regard du collectif de travail : il est conforme aux règles construites par celui-ci. Mais aussi, il comporte un apport personnel qui fait qu'il n'est pas la stricte reproduction de ce qui se fait habituellement.

De cette lecture du travail et de ses caractéristiques qui en émergent, cette approche nourrit les facteurs influant la charge de travail au travers :

- du travail prescrit à voir par l'ensemble de l'organisation comme un idéal jamais atteint et à enrichir par le travail réel des individus ;
- de la possibilité pour les collectifs de construire des règles partagées autour du travail ;
- de la rétribution exprimée en travail utile et bien fait ;
- de l'existence de formalisation des expériences pour pouvoir les réutiliser.

Théorie de l'activité ⁽¹⁾

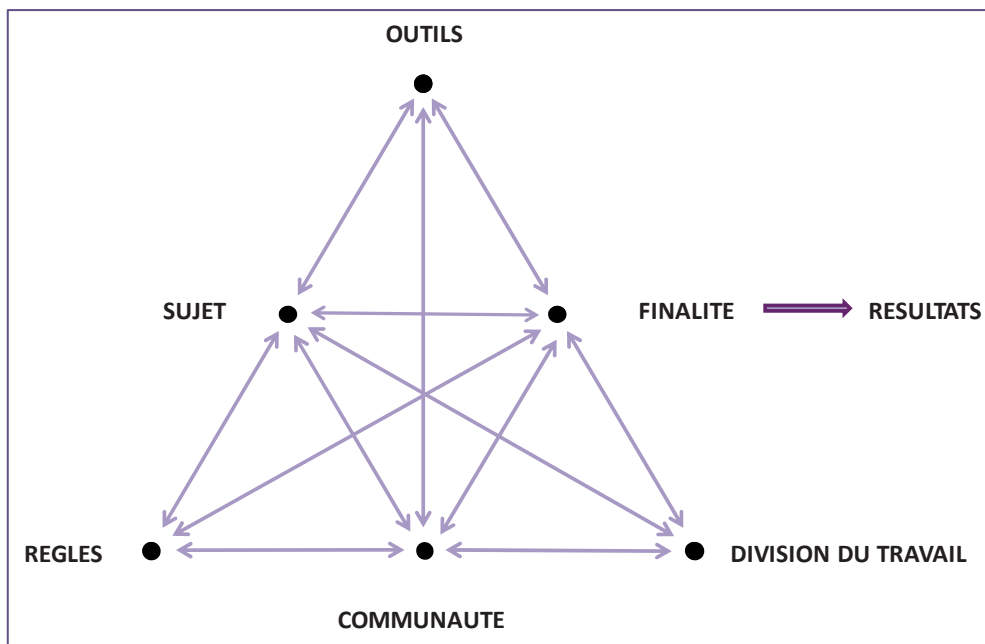
La prise en considération du contexte dans la compréhension d'une activité est une caractéristique fondamentale de la théorie de l'activité. La théorie de l'activité ne se limite pas au niveau local de l'action, elle appuie son analyse sur le contexte social, culturel et historique ainsi que sur le développement de l'activité au fil du temps. Le travail, avant d'être le fait d'individus isolés, serait d'abord un phénomène social qui se déroule dans des contextes culturellement déterminés imprimant leurs marques spécifiques aux groupes humains dans leurs comportements les plus quotidiens. L'activité humaine s'y organise et s'y déploie au moyen des outils dont disposent les individus, qu'il s'agisse du langage ou de tout autre outil matériel ou symbolique présent dans les milieux où ils évoluent.

Dans le modèle le plus récent de la théorie de l'activité, les six éléments interdépendants du système d'activité, soit :

- la finalité (objet) ;
- le sujet ;
- la communauté ;
- les instruments ;
- la division du travail ;
- les règles,

sont schématisés au sein du triangle dit d'« Engeström » présenté ci-après.

(1) Théorie issue des travaux de MM. ..., psychologues russes, sources des travaux du directeur du « Center for activity theory and developmental work research » à l'université d'Helsinki.



En premier lieu, l'activité est définie par sa finalité et est toujours dirigée vers celle-ci. En effet, l'existence d'une activité est motivée par la transformation de sa finalité en résultats à l'aide d'outils symboliques et matériels. L'activité constitue donc l'unité d'analyse de base : on ne peut comprendre l'activité en isolant ses composantes ou en focalisant strictement sur le sujet ou la finalité séparément.

Le sujet se réfère à l'individu ou au groupe engagé dans l'activité. Dans l'analyse du système d'activité, le sujet constitue le point de vue choisi. Quant à la communauté, elle regroupe tous ceux qui partagent la même visée générale. La relation entre le sujet et la communauté passe par des règles, soit les normes et conventions explicites ou implicites qui contraignent les actions et les interactions au sein du système d'activité.

Quant à la relation entre la finalité et la communauté, elle passe par la division du travail, soit le partage des tâches organisant la communauté ainsi que la répartition des pouvoirs et des statuts. C'est cette organisation de la communauté qui permet la transformation de la finalité en un résultat.

La relation entre le sujet et la finalité de l'activité s'accomplit à travers une médiation par des outils symboliques (langage, concepts, méthodes scientifiques, etc.) et matérielles (ordinateurs, téléphones, etc.). Ces instruments sont donc considérés à travers le potentiel qu'ils offrent au sujet pour agir sur son environnement, en fonction de sa finalité. Cette médiation par les instruments peut amener de nouvelles règles au sein de l'organisation qui implante une technologie, ainsi qu'une reconfiguration de la division du travail. De plus, les instruments favorisent la transmission de façons de faire. En effet, ils « incorporent » l'expérience d'autres personnes qui ont fait face au même problème auparavant et qui ont inventé ou modifié un instrument pour le rendre mieux adapté. Leur expérience est en quelque sorte « accumulée » dans les propriétés physiques de l'instrument ainsi que dans les connaissances qui l'accompagnent (comment l'outil devrait être utilisé).

La réalisation d'une activité ne repose pas que sur des interactions entre humains et entités matérielles, mais aussi sur des interactions sociales, où la communication est considérée comme un aspect intégral de l'activité.

Une autre facette de la théorie vise à rendre compte de l'évolution de l'activité. Il s'agit du concept de contradiction. Les contradictions sont inhérentes à toute activité humaine et permettent d'expliquer les tensions qui font surface à l'intérieur et entre des systèmes d'activité.

Elles sont conceptualisées selon quatre niveaux : primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire. Les différents niveaux de contradiction caractérisent les différentes étapes d'un processus de transformation. Toutes les activités humaines sont caractérisées par une contradiction primaire,

qui est la contradiction latente qui est toujours présente dans la vie du collectif. La contradiction secondaire, c'est celle qui déclenche la tension concrète dans les pratiques du collectif. Quand on se rend compte qu'il y a un problème, c'est qu'il y a des éléments issus de la contradiction latente qui sont en tension dans nos pratiques et sur lesquelles on doit intervenir pour essayer de le régler. Cela nous incite à aller chercher dans d'autres systèmes d'activités des éléments qui nourrissent une nouvelle manière de penser les activités. Les médiations matérielles et sociales se réinventent alors, ce qui crée des tensions entre l'ancien et le nouveau et qui constitue la contradiction tertiaire. Quant à la contradiction quaternaire, elle correspond aux tensions entre le système d'activité qui a changé et les autres systèmes d'activités qui sont interdépendants.

Ce modèle de l'activité est utilisé, d'une part, dans le développement et la mise en place d'outils, notamment relevant des TIC. Il est utilisé, d'autre part, comme outil descriptif pour amener les salariés sur le terrain à réfléchir sur leurs pratiques et à les faire évoluer. Lorsqu'il y a des problèmes dans les organisations, des interventions basées sur ce système peuvent aider les salariés à identifier la contradiction qui sous-tend leur système d'activité et ensuite les engager sur la voie de la résolution. Cela suppose que la contradiction peut se résoudre, alors que la contradiction primaire, en étant une prémisses, reste toujours latente. Mais il ne s'agit pas de régler la contradiction primaire, mais plutôt de régler les contradictions concrètes qui émanent de cette contradiction latente.

Clinique de l'activité ⁽¹⁾

Pour la clinique de l'activité, la reconnaissance passe par la possibilité pour le salarié de se reconnaître dans ce qu'il fait, c'est-à-dire dans quelque chose. Ce quelque chose étant le métier qui n'appartient à personne en particulier mais dont chacun est pourtant comptable.

La clinique de l'activité distingue quatre dimensions au métier :

La dimension impersonnelle, c'est-à-dire les tâches ou fonctions prescrites par l'organisation du travail au vu de quoi ceux qui travaillent sont nécessairement interchangeables.

La dimension transpersonnelle qui est le résultat, à un moment donné mais jamais figé, de l'histoire et de la réorganisation du travail par ceux qui le font. Elle dit la manière de faire les choses de ce qu'il faut faire ou ne pas faire. D'une certaine façon, elle est une prescription issue des collectifs de travail, un résultat du travail collectif.

La dimension interpersonnelle recouvre les relations interindividuelles, qui incluent l'ensemble des relations (hiérarchiques, collègues, paires, clients internes/externes...).

La dimension personnelle qui comprend tout ce qui est singulier à l'individu engagé dans une activité : histoires personnelle et professionnelle.

« Faire son métier » : il ne s'agit pas seulement d'accomplir la tâche, mais au travers de cette réalisation d'éprouver les limites du métier lui-même.

La discordance entre ces quatre dimensions et au sein de chacune d'elles est l'occasion de développement à condition que soit conservé la possibilité de transformer l'activité et l'organisation pour développer le pouvoir d'agir des professionnels sur l'architecture d'ensemble de leur métier.

Modèles de Karasek ⁽²⁾ et de Siegrist ⁽³⁾

Le modèle de Karasek est basé sur trois dimensions :

- demande psychologique (intensité, quantité du travail, contradictions des exigences...) ;
- latitude décisionnelle (autonomie décisionnelle, mise en œuvre des compétences...) ;
- soutien social (reconnaissance du travail par la hiérarchie et les collègues).

(1) Théorie issue des travaux de M. ..., titulaire de la chaire de psychologie du travail au CNAM.

(2) M. ..., sociologue, professeur à l'université du Massachusetts.

(3) M. ..., professeur de sociologie médicale à la faculté de médecine de l'université de Düsseldorf.

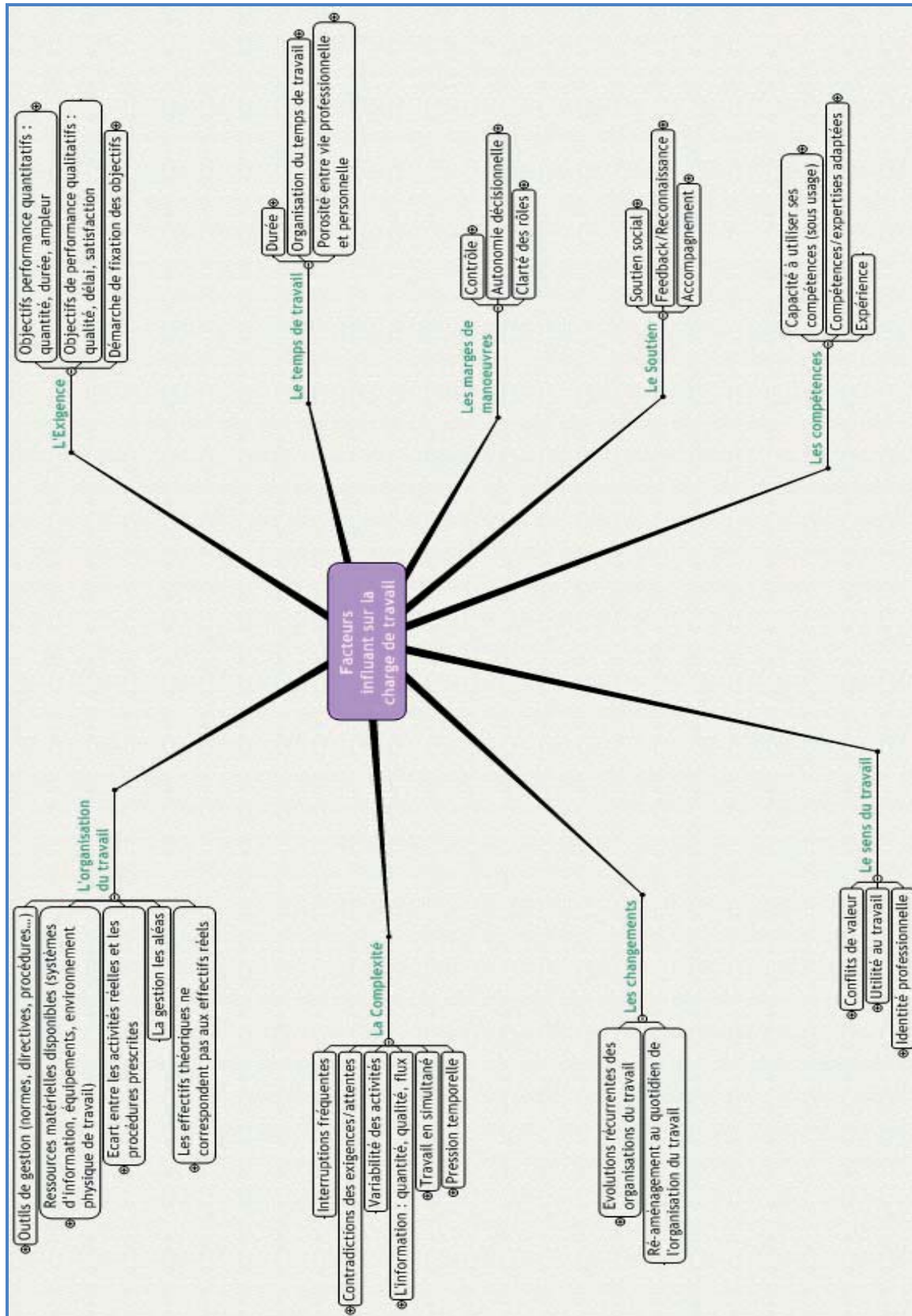
Un déséquilibre entre ces dimensions est considéré comme source de stress. Un niveau élevé de demandes au travail associé à un niveau faible de latitude de décision aboutit à un niveau élevé de tension. A l'inverse, une demande forte de l'environnement professionnel peut être modérée par un niveau élevé de latitude de décision.

Le modèle de Siegrist propose un déséquilibre entre les efforts et les récompenses comme source de stress. Les efforts sont d'origines externes (les contraintes de temps, les interruptions, les exigences liées aux tâches...) ou internes (besoin d'approbation, surinvestissement du salarié). Les récompenses sont liées à la reconnaissance de la hiérarchie ou des pairs, aux diverses rétributions du travail (salaire, sécurité de l'emploi...).

Ces modèles ont largement été utilisés pour l'évaluation des facteurs de stress. Ils donnent un certain nombre de pistes concernant les facteurs qui influencent la charge de travail tels qu'ils ont été définis dans ce document.

ANNEXE II

CARTOGRAPHIE DES FACTEURS INFLUENÇANT LA CHARGE DE TRAVAIL



ANNEXE III
DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Agir sur... la charge de travail

De l'évaluation à la négociation

Sous la direction de MM. ...

Editions Liaisons/Réseau Edition ANACT – Novembre 2003

Le point sur... la charge de travail

La charge de travail et les moyens de la réguler

Réseau ANACT – Mai 2004

Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome

Revue française de sociologie, volume 29 – 1988

Charge de travail, un équilibre entre conditions de travail et performance

Supports de l'intervention de M. ... au groupe de travail

ANACT – Mars 2012

Charge de travail et enjeux de santé

Intervention de M. ... au colloque « Négocier la charge de travail entre performance, organisation et condition de travail » organisé par l'ANACT – Septembre 2001

Charge de travail et stress

Ergonomie (pp. 175-190), PUF – Octobre 2004

Éléments de psychodynamique du travail

Education Permanente, n° 116, 33-46 – 1993-3

Clinique du travail et clinique de l'activité

Nouvelle Revue de psychologie, pp. 165-177 – 2006-1