

CAHIERS DES CHARGES SOCIAUX

CHECK-LIST

CAHIERS DES CHARGES SOCIAUX

MATÉRIEL DE TRAVAIL

UN BON TRAVAIL M1/C10

CAHIERS DES CHARGES SOCIAL «MODÈLES DE TEMPS DE TRAVAIL» M2/C10

CAHIER SOCIAL DES CHARGES «DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE M3/C10

CAHIER SOCIAL DES CHARGES «TRAVAIL AU BUREAU» M4/C10

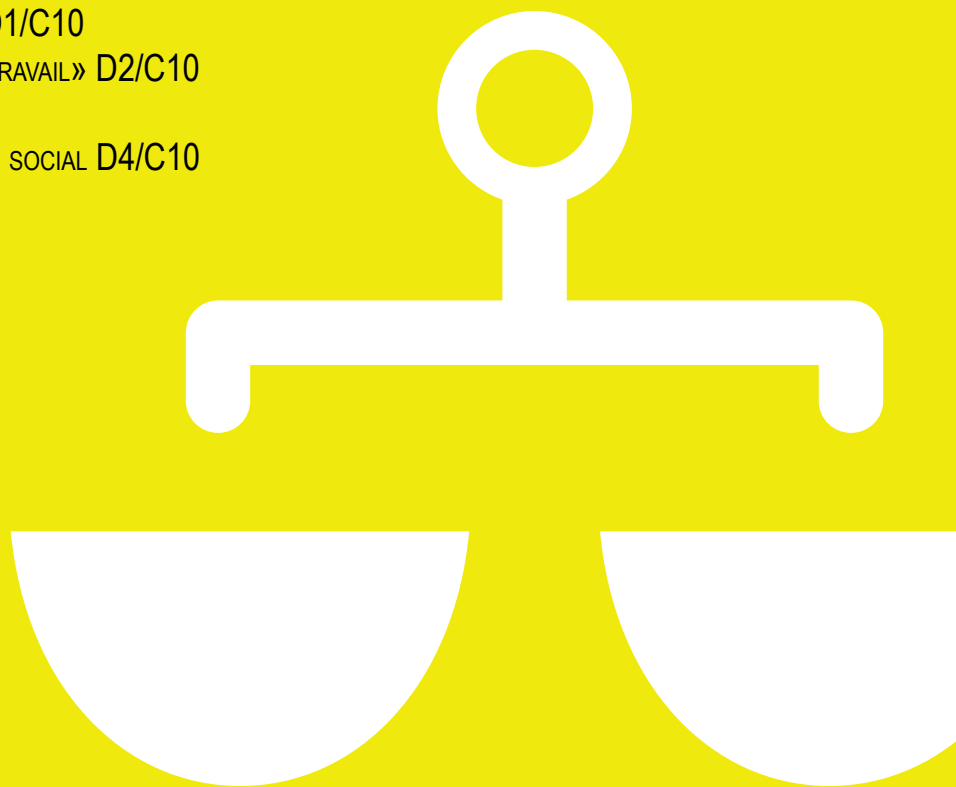
DIAPOSITIVES MODÈLES

CAHIERS DES CHARGES SOCIAUX D1/C10

DOMAINE D'AMÉNAGEMENT «BON TRAVAIL» D2/C10

UN «BON TRAVAIL» D3/C10

EXEMPLE DE CAHIER DES CHARGES SOCIAL D4/C10



CHECK-LIST CAHIERS DES CHARGES SOCIAUX

Partageons-nous une même conception de ce qui constitue un «bon travail» chez nous?

oui non

Avons-nous défini des champs thématiques essentiels pour les «cahiers des charges sociaux»?

oui non

Avons-nous résolu, au sein de la RP, la question des responsabilités correspondantes?

oui non

Avons-nous fixé des règles sur la manière d'élaborer des «cahiers des charges sociaux»?

oui non

Avons-nous défini la manière d'appliquer les «cahiers des charges sociaux»?

oui non

Connaissons-nous les tendances dans les différents champs thématiques?

oui non

Savons-nous où nous en sommes en comparaison d'autres entreprises?

oui non

La question-clé de cette check-list est toutefois la suivante:

Notre RP dispose-t-elle des critères de référence pour le travail de participation au quotidien (p.ex. des cahiers des charges sociaux) lui permettant de faire valoir nos exigences minimales?

5 cases ou plus cochées dans le non = action urgente nécessaire. Vous faites confiance, pour la participation, au bon sens des participants. Cela ne suffit pas, et de loin. Essayez de définir systématiquement et fermement les exigences minimales. La tâche est urgente.

3 à 5 cases cochées dans le non = moyenne urgence d'action. Les premiers éléments d'un travail de participation systématique existent. Continuez à développer avec persévérance la politique d'aménagement au moyen des cahiers des charges sociaux. Vous ne le regretterez pas.

1 à 3 cases cochées dans le non = faible urgence d'action. Toutes nos félicitations. Votre RP est armée pour l'avenir. Maintenez la pression et observez les innovations sociales dans les autres entreprises pour poursuivre le développement de vos propres cahiers des charges sociaux.

Critères d'un «bon travail»	Points selon l'indice											
	Mauvais travail						Travail moyen			Bon travail		
Date du sondage:	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

Voir l'exemple au verso

EXEMPLE: UN «BON TRAVAIL»

M1/C10

Critères d'un «bon travail»	Points selon l'indice											
	Mauvais travail						Travail moyen			Bon travail		
Date du sondage:	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1 Possibilités de qualification et de développement							■			■	■	
2 Possibilités de créativité							■			■	■	
3 Possibilités d'avancement					■					■	■	
4 Possibilités d'influencer et d'aménager le travail						■				■	■	
5 Flux d'informations						■				■	■	
6 Qualité de direction				■						■	■	
7 Culture d'entreprise							■			■	■	
8 Bonne entente entre collègues										■	■	
9 Sens du travail							■			■	■	
10 Aménagement du temps de travail							■			■	■	
11 Intensité du travail				■						■	■	
12 Exigences émotionnelles				■						■	■	
13 Exigences corporelles						■				■	■	
14 Avenir professionnel / sécurité de l'emploi				■						■	■	
15 Revenus								■		■	■	

Exigences / critères	Évaluation des effets				
Sujet: Date du sondage:	- -	-	neutre	+	+ +

Voir l'exemple au verso

Exigences / critères	Évaluation des effets				
Sujet: nouveau modèle de temps de travail annuel Date du sondage: 10.11.2008	- -	-	neutre	+	+ +
<p>Maîtrise du temps: Ce critère définit le degré d'autodétermination ou de participation dans l'utilisation du temps de travail et, par là, le degré de liberté dans la planification individuelle du temps de travail. Une autonomie élevée signifie que les employés peuvent fixer dans une large mesure leurs horaires de travail soit individuellement, soit comme groupe selon leurs objectifs, besoins et intérêts personnels. Plus le modèle d'horaire de travail est prévisible et influençable individuellement, plus son autonomie et généralement aussi son influence sur le degré d'acceptation et la motivation sont grandes.</p>		X			
<p>Intensité du travail: Ce critère décrit l'intensité de l'utilisation du temps de travail, c'est-à-dire la densité des rythmes de travail exigés durant une période de travail déterminée. La densité du travail est souvent interprétée comme pression par le temps. Elle dépend très fortement de la personne concernée (par ex. de son âge, sa qualification ou son expérience). Une trop forte intensité de travail nuit généralement à la capacité de travail physique et psychique (p. ex. fréquence accrue des erreurs, négligence de certaines tâches, absences).</p>			X		
<p>Participation: Il s'agit ici du degré de participation des collaborateurs à la conception, à l'introduction et au perfectionnement du modèle de temps de travail. Un fort degré de participation facilite en général l'acceptation d'un nouveau modèle par les personnes concernées et réduit les résistances au changement.</p>				X	
<p>Perspectives de développement: Ce critère évalue si le modèle de temps de travail offre aux collaborateurs des perspectives de développement dans leur travail ou non. Il comprend surtout des changements concernant le contenu des tâches, les compétences et les responsabilités.</p>		X			
<p>Salaires: Ce critère comprend l'importance du changement de salaire lors de l'introduction d'un nouveau modèle de temps de travail.</p>			X		

Exigences / Critères	Evaluation			
	jamais	rare- ment	sou- vent	tou- jours
1. Conditions de travail qui causent du stress				
Pression du temps et des délais				
Rythme de travail élevé et manque d'autonomie dans le travail				
Soutien insuffisant par les collègues				
Soutien insuffisant par les supérieurs hiérarchiques				
Goulots d'étranglement, souvent pas assez de personnel				
Formation insuffisante pour de nouvelles tâches/techniques				
Insécurité de l'emploi en raison de sa durée déterminée, resp. travail temporaire				
Exécution du travail rendue difficile par:				
influences dérangeantes de l'environnement des postes de travail, p. ex. bruit, éclairage insuffisant, danger d'accident, climat				
interruptions, p. ex. dérangements techniques, temps d'attente, tâches complémentaires				
dérangements par téléphone, collègues, supérieurs hiérarchiques, clients				
2. Conditions de travail qui causent de la fatigue psychique	jamais	rare- ment	sou- vent	tou- jours
Heures supplémentaires fréquentes, durée de travail quotidienne régulièrement supérieure à ce qui est prévu dans le contrat de travail ou la CCT				
Travail accompli régulièrement ou souvent le week-end (samedi et/ou dimanche)				
Travail d'équipe, y compris travail du soir ou de nuit				
Continuation du travail aux pauses; les pauses prévues ne peuvent pas être prises				
Travail individuel isolé des autres collègues, guère de possibilités d'avoir du contact avec d'autres				
La place de travail ne peut guère être quittée temporairement				
Le rythme de travail ne peut guère être influencé				
Activités multiples, exécution simultanée de différentes tâches				
Le travail (quantité et/ou qualité) diminue au cours de la journée de travail				
Des efforts doivent être fournis au cours de la journée de travail pour maintenir à un niveau constant l'accomplissement du travail				
3. Conditions de travail qui causent la monotonie	jamais	rare- ment	sou- vent	tou- jours
Répétition monotone sur une longue durée des mêmes tâches; toujours les mêmes mouvements manuels et les mêmes processus de travail				
Répétition rapide des mêmes activités (fréquence: min. 50fois par équipe)				
Bas niveau d'exigences requis pour la qualification professionnelle eu égard à la formation et à l'activité de penser				

Suite page C10/14

Exigences / Critères	Evaluation			
Concentration de l'attention sur une tâche strictement délimitée, précise				
Pas ou guère de possibilités d'avoir des contacts avec d'autres employés (p.ex. pour cause d'absence d'autres employés)				
Peu de possibilités d'avoir des mouvements physiques, de changer de position				
Environnement professionnel monotone (p. ex. bruit de fond uniforme, faible éclairage, pièce de travail trop chauffée, peu de couleurs dans les locaux de travail)				
Travail accompli à des moments de la journée propices à la fatigue (c.-à-d. l'après-midi, le soir et notamment la nuit)				
4. Conditions de travail qui causent une baisse de vigilance	jamais	rarement	souvent	toujours
Longues activités d'observation, p. ex. sur des tableaux ou écrans (durée: plus de 30 min.)				
Attente passive de signaux/événements critiques auxquels réagir par une intervention active (p.ex. par un réglage)				
Faible fréquence de signaux/événements critiques qui requièrent des interventions actives de travail (p. ex. seulement toutes les 10 – 20 minutes)				
Faible probabilité de signaux/événements critiques				
Difficulté de distinguer les signaux critiques qui exigent des interventions d'autres signaux/événements				
Environnement professionnel monotone (p. ex. bruit de fond uniforme, éclairage insuffisant, pièce de travail trop chauffée, peu de couleurs dans les locaux de travail)				
Travail accompli à des moments de la journée propices à la fatigue (c.-à-d. l'après-midi, le soir et notamment la nuit)				
5. Conditions de travail qui causent une saturation psychique	jamais	rarement	souvent	toujours
Tâches à exécuter essentiellement répétitives et monotones				
Pas ou guère d'influence sur l'ordre et la manière d'exécuter les tâches				
Tâche strictement délimitée qui ne fournit pas ou peu d'indices sur le sens et l'utilité de la tâche pour le résultat global				
Pas ou guère d'informations (feedback) sur le résultat ou la poursuite de l'exécution des tâches				
Les qualifications des employés ne sont pas exploitées ou ne sont utilisées qu'en partie				
Pas/guère de possibilités de quitter momentanément le lieu de travail; présence constante requise sur le lieu de travail				
Environnement professionnel monotone (p. ex. bruit de fond uniforme, éclairage insuffisant, pièce de travail trop chauffée, peu de couleurs dans les locaux de travail)				

Exigences / Critères	Evaluation			
Organisation du travail	--	- +	+ +	?
Marge de manœuvre pour agir et décider				
Responsabilité				
Alternance entre concentration, routine, mouvement physique				
Globalité des tâches				
Tâches qui font du sens				
Possibilités de coopération				
Participation	--	- +	+ +	?
Possibilités de se prononcer				
Propositions, idées				
Transparence des décisions prises par l'entreprise				
Communication	--	- +	+ +	?
Emplacements de communication appropriés (zones de communication, endroits pour les pauses)				
Temps pour la communication informelle et formelle				
Coopération et travail d'équipe	--	- +	+ +	?
Emplacements de discussion/de team appropriés				
Temps pour les discussions d'équipe				
Développement personnel	--	- +	+ +	?
Possibilités d'apprentissage				
Possibilités d'évolution dans l'entreprise				
Concentration	--	- +	+ +	?
Dérangements visuels, dérangements causés par le bruit et l'atmosphère ambiante				
Cellules de travail appropriées pour des travaux qui requièrent de la concentration				
Intégration sociale	--	- +	+ +	?
Feedbacks de collègues, supérieurs hiérarchiques				
Collaboration sociale, soutien dans l'équipe				
Climat d'entreprise				
Territorialité et sphère privée	--	- +	+ +	?
Appartenance à l'entreprise				
Possibilités personnelles d'organisation				

Suite page C10/16

Exigences / Critères	Evaluation			
Lieu de travail	--	- +	++	?
Organisation/attribution des places de travail				
Alternance entre le travail au bureau et à domicile				
Lieu de travail chez les clients et en route				
Poste adapté au travail à domicile				
Bureau attrayant (qualité de l'aménagement, esthétique)				
Reconnaissance et estime	--	- +	++	?
Equivalence des postes de travail				
Opportunités pour exploiter des postes de travail attrayants				
Reconnaissance du travail				
Sentiment de justice				
Temps de travail	--	- +	++	?
Situation du temps de travail				
Temps de travail très longs, travail supplémentaire				
Modèles de temps de travail flexibles (comptes de temps de travail avec trop d'heures supplémentaires)				
Opportunités de réaliser des souhaits personnels d'horaire de travail				
Exigences professionnelles	--	- +	++	?
Qualification suffisante				
Prise en compte de la quantité du travail, des objectifs, des délais, prise en compte de la complexité				
Exploitation des qualifications disponibles				
Cohésion sociale, soutien dans le team				
Environnement de travail	--	- +	++	?
Éclairage, bruit, atmosphère ambiante, charge électrostatique, smog électrique				
Possibilités personnelles d'aménagement				
Matériel et logiciels (hardware et software)	--	- +	++	?
Efficace				
Fiable				
Convivial				
Ameublement	--	- +	++	?
Ergonomique, qualitatif, fonctionnel; sécurité				

D1/C10

Cahiers des charges sociaux



- Définir les situations idéales
- Définir les exigences minimales du point de vue de la RP
- Établir un cahier des charges social par sujet ou par domaine de participation
- Chaque membre de la RP est responsable d'un « cahier des charges social »


 syndicom

D2/C10

Domaine d'aménagement «bon travail»

- Possibilités de qualification et de développement
- Possibilités de créativité
- Possibilités d'avancement
- Possibilités d'influencer et d'aménager le travail
- Flux d'informations
- Qualité de direction
- Culture d'entreprise
- Bonne entente entre collègues
- Sens du travail
- Aménagement du temps de travail
- Intensité du travail
- Exigences émotionnelles
- Exigences corporelles
- Avenir professionnel / sécurité de l'emploi
- Revenus




 syndicom

D3/C10

Un « bon travail »

Critères d'un « bon travail »	Points selon l'indice										
	Mauvais travail					Travail moyen			Bon travail		
Date du sondage :	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
...											

 syndicom

D3/C10

Exemple de cahier des charges social

Exigences / critères	Évaluation des effets				
	--	-	neutral	+	++
Sujet : Nouveau modèle de temps de travail annuel Date du sondage : 10.11.2008	--	-	neutral	+	++
Maîtrise du temps: Ce critère définit le degré d'autodétermination ou de participation dans l'utilisation du temps de travail et, par là, le degré de liberté dans la planification individuelle du temps de travail. Une autonomie élevée signifie que les employés peuvent fixer dans une large mesure leurs horaires de travail soit individuellement, soit comme groupe selon leurs objectifs, besoins et intérêts personnels. Plus le modèle d'horaire de travail est prévisible et influençable individuellement, plus son autonomie et généralement aussi son influence sur le degré d'acceptation et la motivation sont grands.		X			
Intensité du travail: Ce critère décrit l'intensité de l'utilisation du temps de travail, c'est-à-dire la densité des rythmes de travail exigés durant une période de travail déterminée. La densité du travail est souvent interprétée comme pression par le temps. Elle dépend très fortement de la personne concernée (par ex. de son âge, sa qualification ou son expérience). Une trop forte intensité de travail nuit généralement à la capacité de travail physique et psychique (p. ex. fréquence accrue des erreurs, négligence de certaines tâches, absences).			X		
...					

 syndicom