

LES CRITÈRES DU RAPPORT GOLLAC
POUR CONSTRUIRE LE DOCUMENT UNIQUE ET/OU LA FICHE D'ENTREPRISE
POUR PRÉVENIR LES RPS

L'utilisation des critères du rapport Gollac est intéressante, non pas pour faire un diagnostic, mais pour mettre en débat dans l'entreprise ou l'institution, la question du réel du travail. Dans ce cadre-là, ce que les critères Gollac peuvent aider à mettre à jour relève de la tension entre le vécu des salariés, du chef d'entreprise ou de service, et du médecin du travail.

C'est cet écart entre les perceptions qui, par des regards croisés, permet de mettre le travail réel en discussion, en plus de la fiche de poste et/ou des procédures d'exécution du travail.

L'utilisation des critères Gollac permet la mise à jour de l'écart entre la prescription et le travail réel et donc tout ce que les salariés rajoutent pour que le travail se fasse. C'est bien la prévention des risques du travail réel que le document unique ou la fiche d'entreprise doivent recenser.

Ex : avoir assez de temps pour faire correctement son travail permet d'aborder à la fois la question du temps nécessaire à l'exécution de la tâche mais aussi la question de « qu'est-ce que c'est faire correctement son travail » ? Pour le cadre, ce peut être remplir les objectifs, pour le salarié, c'est faire le travail dans les règles de métier. La discussion sur cet écart permet de lever de nombreux quiproquos, stéréotypes et incompréhensions réciproques.

1. LES EXIGENCES DU TRAVAIL:

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
La charge de travail			
Les salariés sont-ils soumis à une intensification et une surcharge de travail (nécessité de travailler au domicile, le soir ou le week-end, ...) ?			
Ont-ils le temps nécessaire pour faire correctement leur travail ?			
Ont-ils des contraintes de rythme pour faire leur travail ?			
Sont-ils interrompus fréquemment dans leur travail ?			
Doivent-ils se dépêcher ?			
Ont-ils du mal à concilier travail et hors travail ?			
Ont-ils des difficultés à concilier le travail et la vie familiale ?			

2 – LES EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
Les salariés sont-ils en contact avec le public ?			
Les salariés sont-ils en contact avec la souffrance et les personnes en difficulté ?			
Les salariés doivent-ils cacher leurs émotions ? Les salariés ont-ils peur d'aller au travail ?			

3. AUTONOMIE ET MARGES DE MANOEUVRE

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
Les salariés ont-ils la liberté de décider comment ils travaillent, d'interrompre leur travail ?			
Les salariés peuvent-ils utiliser leurs compétences et les accroître ?			
Les salariés participent-ils à l'élaboration du travail et sont-ils représentés ?			

4. LES RAPPORTS SOCIAUX ET LES RELATIONS DE TRAVAIL

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
Les salariés peuvent-ils coopérer ? y a-t-il un soutien collectif et de la hiérarchie ?			
Y a-t-il des conflits et du harcèlement ?			
Y a-t-il reconnaissance du travail réel ?			
Y a-t-il des structures d'alerte et de pilotage du changement ?			

5. LES CONFLITS DE VALEUR

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
Les salariés ont-ils le sentiment de faire des choses qu'ils désapprouvent dans leur travail ? conflits éthiques			
Les salariés peuvent-ils faire un travail de qualité ?			

6. L'INSÉCURITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL ET SOCIO-ÉCONOMIQUE

	VISION DU MDT	VISION DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENCADREMENT	VISION DES SALARIES
Les salariés ont-ils un sentiment de sécurité dans leur emploi ?			
Les salariés pensent-ils pouvoir supporter leur travail jusqu'à la retraite ?			