

Négociation sur les risques psychosociaux (RPS) : la direction prend le risque... de ne rien faire !

ST France Mars 2010 / <http://cgt-st.org>

Le 2 juillet 2008 les syndicats patronaux et de salariés (dont la CGT) ont conclu un accord sur « le stress au travail ». Les situations de souffrance au travail de plus en plus fréquentes avec leurs cortèges de suicides ont conduit le gouvernement à obliger les grandes entreprises à engager des négociations sur la mise en œuvre de politiques de prévention.

Il est maintenant admis que les méthodes de management et d'organisation du travail sont les principales causes de RPS et ceci vient d'être confirmé par le cabinet Technologia pour France Telecom. Or les méthodes mises en œuvre à ST n'étant pas très différentes de celles pratiquées dans les autres grands groupes, on peut penser que de nombreux collègues sont en état de souffrance. Cela semble être confirmé par l'augmentation de cas relevée par la médecine du travail et les représentants du personnel (IRP) . Il y a donc un besoin urgent avec l'implication des IRP d'évaluer les risques psychosociaux et surtout de mettre en place des mesures sérieuses de prévention.

C'est dans ce contexte que la direction de ST a convoqué les syndicats CGT, CFDT et CGC représentatifs à l'échelon national pour négocier un accord.

Y'a rien à voir, circulez !

- ✚ En fait, le projet de la direction est une tentative de reproduire le dispositif mis en place à Crolles depuis 2 ans. Or ce modèle, non seulement n'a pas rencontré l'adhésion des salariés, mais de plus n'a abouti à aucune mesure concrète, si bien que la direction n'a pas pu présenter un bilan. Bien sûr, seuls les esprits malins de la CGT peuvent y voir un problème.
- ✚ Plus grave, alors que sur l'ensemble des sites, les CHSCT, les DP sont confrontés à cette problématique depuis de nombreuses années aucune action sur la base de leur vécu n'est envisagée, le principe n'étant même pas évoqué. Cela doit-être encore le fruit de notre imagination ou l'abus d'hallucinogènes !

Concertation ? Non, un projet ficelé à l'avance !

Dès la seconde réunion, la direction a présenté un projet qui n'a pu être modifié qu'à la marge lors des réunions suivantes. Aucune des nombreuses propositions de la CGT n'a été retenue. Lors de la dernière réunion T Denjean a même envoyé ses troisièmes couteaux dont la mission semblait se limiter aux déplacements des virgules !

Empowerment ? Non, 100% contrôlé par la direction !

- ✚ Cabinet d'expert, comité de veille, comité de pilotage, formation des élus... pour la direction tout doit-être sous contrôle.
- ✚ Le plus marquant c'est la volonté appuyée de la direction de dessaisir les CHSCT de leurs prérogatives concernant les risques psychosociaux et organisationnels préférant mettre en place une structure parallèle 100% contrôlée par les RH des sites.

Excellence ? Non, un accord bourré de défauts !

- ✚ Comme le recommandent de nombreuses études dont celle remise en février au 1^{er} ministre, le rôle du CHSCT doit-être accru et la formation des élus renforcée. La direction refuse néanmoins de donner un droit supplémentaire à la formation des élus.
- ✚ Le choix d'un cabinet agréé par le ministère et faisant consensus pour effectuer un diagnostic n'a pas été retenu. La direction préfère garder la main sur le choix des intervenants.
- ✚ La formation des représentants des organisations syndicales impliqués se fera par un organisme choisi par la direction. On assiste ici à une innovation étonnante ...
- ✚ Alors que la prévention devrait occuper une place majeure, tout concourt à cibler l'individu en l'orientant vers des actions curatives.

Un accord potentiellement dangereux !

- ✚ En évitant d'engager un vrai débat sur la souffrance au travail et en se focalisant sur les réponses individuelles risquant d'être culpabilisantes, la direction met en danger les personnes en état de souffrance au travail à ST et STE.
- ✚ Cet accord en l'état, marginalise les instances représentatives du personnel et en particulier le CHSCT dont c'est la mission, réduisant ses moyens d'aide aux salariés.
- ✚ En niant volontairement les recommandations faites au gouvernement par les différents travaux réalisés à sa demande, la direction sous-entend qu'il n'y a pas de problèmes dans son entreprise et isole encore plus chaque salarié confronté à cette souffrance.

Un accord sans engagements et de surcroît dangereux ne peut être approuvé par la CGT

Aujourd'hui, l'environnement de travail est un déterminant important de la santé.

(Kendal, Murphy et coll. 2000; Cox, Griffiths et coll. 2000a; Cooper, Dewe et coll. 2001; Vogli, Ferrie et coll. 2007).

Ressentez-vous des manquements dans ces facteurs à ST ?

ALERTE A ST

Principaux facteurs de risques

L'autonomie au travail	L'autonomie au travail fait appel à l'utilisation, au développement des compétences et à la participation aux décisions.
La demande psychologique et la charge de travail	La demande psychologique et la charge de travail réfèrent à la quantité de travail, aux exigences intellectuelles requises, aux contraintes de temps ainsi qu'aux Interruptions dans la réalisation de la tâche.
Le soutien social au travail	Le soutien social peut provenir du supérieur ou des collègues. Ces derniers peuvent à la fois offrir un soutien émotionnel, des ressources, de l'estime, de l'aide tangible ou démontrer un véritable intérêt pour la personne
Les relations interpersonnelles	Les relations interpersonnelles réfèrent aux tensions, aux conflits, aux situations d'intimidation ainsi qu'au harcèlement psychologique
La justice organisationnelle	La justice organisationnelle concerne la perception qu'ont les employés de la manière dont ils sont traités dans leur travail et les répercussions que ce traitement entraîne sur eux.
La reconnaissance au travail	La reconnaissance constitue d'abord une réaction constructive; il s'agit aussi d'un jugement posé sur la contribution de la personne, tant en matière de pratique de travail que d'investissement personnel et de résultats du travail.
La conciliation travail-vie personnelle	La conciliation travail-vie personnelle réfère aux possibilités offertes aux employés pour concilier les exigences du travail et les exigences de la vie personnelle.
La gestion des changements	La gestion des changements réfère à la manière dont les changements (mineurs et majeurs) sont gérés et communiqués dans l'organisation, ainsi qu'à la manière dont se fait la transition entre la situation actuelle et la situation désirée.

RÉACTIONS ASSOCIÉES AU STRESS AU TRAVAIL

	Court terme	Long terme
Physiques	<ul style="list-style-type: none"> • Pression artérielle élevée • Problèmes de poids • Allergies • Problèmes de peau • Migraines • Difficultés respiratoires • Insomnie • Problèmes gastro-intestinaux • Problèmes musculo-squelettiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Maladies cardio-vasculaires • Troubles du sommeil • Maladies gastro-intestinales • Troubles musculo-squelettiques • Maladies auto-immunes
Psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Anxiété • Ennui • Frustration/Irritabilité • Isolement • Difficultés de concentration ou à prendre des décisions • Pertes de mémoire • Fatigue régulière • Découragement 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépression clinique • Troubles bipolaires • Troubles anxieux • Stress post-traumatique • Idées suicidaires ou suicide
Comportementales	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution de la productivité • Absentéisme • Consommation abusive de médicaments, d'alcool ou de drogue • Impatience • Baisse de créativité • Sautes d'humeur • Désintérêt • Baisse de vigilance face aux risques du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Toxicomanie et alcoolisme • Conflits interpersonnels • Isolement social • Faible productivité • Sabotage ou fraudes • Décision de quitter l'emploi • Troubles alimentaires

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux réfèrent aux aspects de l'organisation du travail et de la gestion, ainsi qu'au contexte social et environnemental, qui sont susceptibles de nuire au plan social, psychologique et physique (Cox, Griffiths et coll. 2000). Le terme réfère donc aux sources de stress (ex. : manque de contrôle, charge de travail, rôles conflictuels ou ambigus, équipement, environnement physique, relations, harcèlement, faible reconnaissance, violence).

En France, en 2000, les coûts directs et indirects du stress sont évalués entre 830 et 1656 millions d'euros (Trontin 2000);

En savoir +

Négociations sur la prévention des risques psychosociaux : analyse et propositions de la CGT ST/STE

<http://cgt-st.org/spip.php?article608>

Rapport remis au Premier Ministre en février 2010

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/Rapport_-Bien-etre_et_efficacite_au_travail-.pdf

Rapport remis au Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité en mars 2008

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf