

LE PROJET D'ACCORD PREND FORME ...

Pour la 5^{ème} fois, les Organisations Syndicales étaient réunies par la DG sur la thématique des risques psychosociaux.

De cette négociation, la délégation CFDT (1) relève notamment la prise en compte de sa demande sur l'ancrage du futur texte à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 (signé par CFDT, CGC, CGT, FO et CFTC).

Ainsi, après de nombreux débats et l'intégration de plusieurs propositions CFDT, un projet d'accord a donc été examiné.

En voici les grandes lignes ...

➔ Un préambule, qui affirme la volonté de s'engager dans une démarche d'amélioration continue, débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques pour prévenir et traiter les situations de stress.

➔ Une définition du stress, *"Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses."*

➔ 5 grandes catégories de facteurs de stress professionnel, liés ...:

- ▶ à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer (exigences quantitatives, complexité du travail...)
- ▶ à l'organisation du travail (absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches, imprécisions sur les missions confiées, nouveaux modes d'organisation du travail, conciliation vie professionnelle et vie privée,...)
- ▶ aux relations de travail (soutien social, management, reconnaissance du travail accompli, incivilités, violences...)
- ▶ à l'environnement physique et technique (nuisances physiques, ergonomie du poste de travail.)
- ▶ à l'environnement socio-économique de l'entreprise ou de l'établissement (incertitude sur l'avenir de l'entreprise, devenir de l'emploi, réorganisations...)

➔ Le stress professionnel peut :

- ▶ Causer des problèmes de santé.
- ▶ Contribuer à aggraver les conduites addictives.
- ▶ Avoir des effets néfastes sur les équipes de travail et la bonne tenue du poste.

➔ Identifier les acteurs de la prévention et de l'évaluation du stress. De manière coordonnée,

- ▶ La Direction de l'entreprise : son implication est indispensable ; elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé - physique et mentale – dans sa culture de travail.
- ▶ Le Manager : représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté. Il organise le collectif de travail, prend les décisions au plus près de ses collaborateurs. Son rôle d'écoute est fondamental.
- ▶ Le Service de Santé au Travail : lieu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Il joue également un rôle important dans la définition de la politique de prévention de l'entreprise. Le médecin du travail joue un rôle pivot dans la détection et le suivi des personnes pouvant être en difficulté; il est soumis au secret médical, ce qui garantit au salarié de préserver son anonymat.
- ▶ Les équipes Ressources Humaines : accompagnent les managers dans le suivi de leurs collaborateurs. De façon générale, elles veillent à leur apporter conseil et assistance, notamment en matière de formation, de développement des salariés. Plus particulièrement, en liaison avec les médecins du travail, les équipes de sécurité du travail et les CHSCT proposent les outils et solutions d'identification et de gestion du stress. Les équipes ressources humaines assurent un rôle de vigilance sur les conditions de travail, et de remontée d'information en cas de difficulté ou de dysfonctionnement. Pour cela elles doivent également être à l'écoute des salariés.
- ▶ Les services de sécurité du travail : participent à l'animation de la prévention, au suivi des actions entreprises. Ils apportent leur expertise pour l'analyse des risques, l'élaboration et la mise à jour du document unique et des plans d'action.

(1) Composition de la délégation CFDT : COUPAS Dominique (St-Cloud), BOUFFARD Didier (Argenteuil), DUCREST Raymond (Argonay), ETCHETO Jean-Baptiste (Biarritz).

- ▶ **Les Instances Représentatives du Personnel et les Organisations Syndicales** : acteurs importants de l'animation du collectif de travail: elles ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte ; elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés. Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de propositions, de consultation et de suivi.

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Toutefois, les attributions ainsi dévolues au CHSCT ne sauraient se substituer à celles du Comité d'Etablissement. En effet, le comité d'établissement dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail.

- ▶ **Les Délégués du Personnel** : ont pour mission de présenter à l'employeur les revendications collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité. Ils sont par conséquent les porte - parole des salariés.
- ▶ **Les Organisations Syndicales** : par l'intermédiaire de leurs délégués, sont l'interlocuteur exclusif de l'employeur pour la négociation. Elles sont impliquées dans la mise en œuvre et le suivi du présent accord, notamment dans le cadre de la Commission de Suivi.
- ▶ **Les Assistantes Sociales et les Conseillères du Travail** : intervenantes de proximité et d'écoute, ont un rôle d'alerte et de conseil sur les situations individuelles.
- ▶ **Les Salariés** : qui, par principe se doivent de veiller à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues. Dès lors, ils ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles : remontée d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

➔ **L'Expression des salariés** : Ceux-ci doivent pouvoir s'exprimer librement sur leurs conditions de travail et sur les situations susceptibles de porter atteinte à leur santé. En effet, le salarié qui exécute un travail occupe une place privilégiée pour en analyser les différents aspects et pour proposer des améliorations. Pour cela il est prévu deux formes d'expression :

- ▶ le dialogue individualisé avec sa hiérarchie ;
- ▶ l'expression qui passe par les représentants élus et syndicaux. Elle doit également être favorisée par la tenue régulière de réunions organisées au plus près des équipes de travail. Au-delà de la diffusion d'informations, ces réunions représentent également un espace de partage et de dialogue sur les conditions et l'environnement de travail.

Pour le reste le texte détaille tous les dispositifs d'identification et d'évaluation des facteurs de stress, des modalités d'exploitation, d'analyse et de restitution, de formation, de traitement des situations d'urgence et de suivi.

Au-delà de ce premier texte la CFDT a argumenté les points essentiels à faire évoluer :

- ➔ En premier lieu, nous avons fait valoir le déséquilibre du projet actuel qui retient l'inquiétude, facteur de stress, mais ne contient aucune disposition sur l'information préalable et formelle aux salariés (perspectives pour leur avenir, évolution de leur emploi, conditions de travail, projets majeurs de réorganisation Société tel qu'Alpha 21 ...).
- ➔ Ensuite, on ne peut considérer les salariés acteurs du dispositif sans leur donner accès à la formation. Dès lors, nous avons souhaité qu'ils soient intégrés dans des actions de formation/sensibilisation au stress.
- ➔ Par ailleurs, un débat sur le rôle de la Commission de Suivi a permis de faire évoluer sa composition et ses missions. Ainsi, elle pourrait être à l'initiative d'indicateurs de mesure des actions prévues tout en ayant la faculté de proposer le réexamen de l'accord en vue de son évolution.
- ➔ Enfin, le dernier point important est l'implication de la Direction Générale, au "plus haut niveau"; en effet, le Conseil d'Administration (et son PDG) ne peuvent s'exonérer des principes mis en œuvres car ils sont garants de leur réalisation.

La CFDT considère que l'évaluation, par le Conseil d'Administration, des résultats économiques ne peut en aucun cas être dissociée de la considération du facteur humain. La santé des salariés doit ainsi être au premier rang des préoccupations de ce "plus haut niveau" de Direction.

La DG a pris acte de nos dernières demandes et va retravailler le texte de base. Dès réception, la CFDT le soumettra au débat afin que ses Sections Syndicales se positionnent.