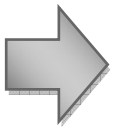


## PREMIÈRE RÉUNION SUR LES "RPS"

Les Risques PsychoSociaux sont au cœur de l'actualité juridique et sociale. Notre Société s'engage donc, conformément aux sollicitations Ministérielles et application de l'Accord National Interprofessionnel (signé par CFDT, CGC, CGT, FO et CFTC) dans un cycle de négociation visant à traiter et prévenir les situations de "stress au travail".

### DE QUOI PARLE-T-ON ?



Selon la définition désormais officielle, *"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."*

Pour cette première réunion, dans sa déclaration, la CFDT a résumé la situation et posé les enjeux suivants :

*"En Europe, 56 millions de travailleurs seraient exposés à au moins un facteur susceptible d'affecter de manière défavorable leur bien-être mental.*

*La France ne dispose pas d'enquête nationale spécifique sur le stress au travail, mais les enquêtes périodiques "conditions de travail" de la Direction pour l'Animation de la Recherche Et des Statistiques (DARES) donnent des indications portant sur les facteurs de stress au travail. Des diverses enquêtes il ressort que :*

- *plus d'un travailleur sur deux travaille dans l'urgence,*
- *plus d'un travailleur sur trois est contraint d'appliquer strictement les consignes ou reçoit des ordres contradictoires,*
- *un travailleur sur trois déclare vivre des situations de tension dans les rapports avec leurs collègues ou leur hiérarchie.*

*En France, a minima, on estime que le coût social du stress au travail pour 2007 serait compris entre 2 et 3 milliards d'euros, et représenterait entre 10 et 20 % des dépenses de la branche accidents du travail /maladies professionnelles de la Sécurité Sociale.*

*Pour organiser la prévention du stress en entreprise, le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les principes généraux de prévention définis à articles L. 4121-2 du Code du travail. Parmi ces principes, figurent notamment la nécessité :*

- *"d'adapter le travail à l'homme", en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur l'homme ;*
- *de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment concernant les risques liés au harcèlement moral.*

*Au cours de la réunion du Comité d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) du 9 octobre 2009 et après les événements de France Télécom, le ministre du Travail, a demandé que les entreprises de plus de 1000 salariés engagent des négociations avant le 1<sup>er</sup> février 2010.*

*Tous les salariés sont potentiellement concernés par cette négociation, quel que soient leur catégorie ou le type de contrat ou de relation d'emploi (CDD, CDI, salariés sous-traitants et intérimaires).*

*Dans ce contexte, le syndicalisme européen montre ici son efficacité avec la conclusion (en octobre 2004) d'un accord européen qui trouve ici sa conclusion avec un accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 (ANI).*

*Cet accord envisage le stress au travail, non comme un simple problème de santé individuel, mais également comme un phénomène lié à l'organisation et à l'environnement de travail.*

*Le texte énonce une description du stress, et propose une série d'indicateurs permettant de révéler la présence de stress dans l'entreprise, justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Pour exemple quelques-uns des signes suivants peuvent révéler la présence de stress au travail :*

- *un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs,*
- *un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi même ou contre d'autres, même peu nombreux,*
- *une augmentation significative des visites spontanées au service médical*

*Les signataires de l'ANI réaffirment "le rôle pivot du médecin du travail" dans un environnement pluridisciplinaire.*

## **EN CONCLUSION...**

*Pour la CFDT, si le stress n'est pas une maladie, en revanche, une exposition prolongée au stress peut causer des problèmes de santé. Il s'agit donc de regarder la situation de travail telle qu'elle est pour les salariés et de chercher à la transformer pour leur bien-être et la préservation de leur santé. S'interroger sur les sources de stress au travail, c'est pour nous l'une des premières étapes pour le prévenir.*

*Côté entreprise, l'activité et la production seront durablement bénéficiaires si on améliore les critères de la qualité du travail : conditions, ambiance, qualification et formation, salaire et reconnaissance, moyens, horaires, sans oublier un droit d'expression collectif...*

*Sans ignorer les actions déjà réalisées (comité de pilotage, groupes de travail dans les établissements...), nous devons définir une méthode de travail basée sur un diagnostic pertinent pour mettre en place des mesures adaptées et efficaces.*

*Au cours de cette négociation les Organisations Syndicales porteront la responsabilité de créer un dispositif qui permettra d'atteindre les objectifs que nous nous serons fixés en déclinaison de l'ANI.*

*La concertation entre tous les acteurs (l'entreprise, les médecins du travail, les CHSCT, les délégués du personnel et les Comités d'Etablissements) permettra de réussir ces actions.*

*Le plus important étant qu'avant de s'engager dans une démarche de prévention du stress, nous soyons en phase afin de réussir ensemble une démarche complète et durable permettant d'éviter les diagnostics sans suite qui génèrent de faux espoirs et surtout, accepter le principe d'une remise en cause de l'organisation du travail si les facteurs organisationnels et psychosociaux s'avèrent être la cause des difficultés.*

*Considérant que l'importance de ce sujet, aux contours parfois subjectifs, mérite un temps important de réflexion et d'analyse, la CFDT propose d'établir un plan d'action décliné dans un accord de méthode afin d'assurer la réussite de la négociation et la pérennité de l'accord.*

*Ainsi, sans modifier le calendrier, l'accord de méthode pourrait prévoir de scinder la négociation de manière thématique selon la déclinaison suivante :*

- *la sensibilisation des acteurs à la prévention de ce risque*
- *la méthode pour dresser un état des lieux*
- *la méthode de repérage et d'évaluation*
- *le traitement individuel et collectif des situations repérées*
- *le texte de l'accord proprement dit et son suivi.*

*Il s'agit là d'une proposition, et nous sommes prêts à rejoindre d'autres points de vue, car nous privilégions toujours l'accord collectif à l'échec collectif."*

\*\*\*\*\*

La DG avait, aussi, sa "déclaration" et, tout en considérant que "tant en Europe qu'en France, dans la grande majorité des entreprises (dont la notre) la relation au travail est positive", elle nous a communiqué un panorama commenté de toutes les actions engagées chez Dassault Aviation. L'architecture de ces actions repose essentiellement sur des travaux mis en œuvre par les médecins du travail et notamment l'enquête en cours depuis septembre 2009 sur tous les établissements (à l'exception à ce jour de Martignas et d'Argonay).

Au terme de trois heures d'échanges, en fin de réunion, la CFDT a rappelé sa proposition d'un "Accord de méthode" restée en débat. Chaque organisation syndicale réfléchit à la proposition CFDT et se positionnera lors de la prochaine réunion prévue le 10 mars 2010.