

DEUXIÈME RÉUNION SUR LES "RPS"

Pour cette deuxième réunion sur les Risques Psycho Sociaux (RPS) la Direction Générale est venue avec un avant projet d'accord. Cette manière de procéder revenait, de fait, à apporter une réponse négative à la proposition de la délégation CFDT sur la conclusion d'un Accord de méthode qui permet ensuite de conclure sur un accord collectif de qualité.

Pour la CFDT, cet accord de méthode aurait eu pour objet, comme le prévoit la loi, de définir sur le fond les champs de discussion de ce sujet majeur et de s'entendre sur les moyens nécessaires pour y parvenir. Manifestement, la DG a déjà son idée, qui s'articule autour du Plan d'action mis en œuvre jusqu'ici. Une discussion argumentée et définissant notamment le périmètre du futur Accord ne la séduit pas.

Du côté des autres organisations syndicales, certaines n'ont manifestement pas compris notre proposition et confondent la "méthodologie" (les moyens de faire) avec la "méthode" (que voulons nous faire). Dont acte, nous voici désormais dans le cadre fixé par la DG, et accepté par les autres Organisations Syndicales. **Pour autant, la CFDT prend cette négociation à bras le corps et entend bien faire bouger les lignes.**

Voici les commentaires CFDT sur l'avant projet d'accord de la DG

Le préambule : partant de la Charte d'éthique Société, il rappelle toutes les actions qu'elle a menées, notamment en articulation avec les médecins du travail, pour réaliser un plan d'action sur le stress au travail avant d'engager la présente négociation. La CFDT a fait remarquer que cette présentation manquait pour le moins d'équilibre : pendant des années (et aujourd'hui encore) nous avons régulièrement alerté la direction, soutenu des salariés en souffrance et demandé que ce sujet soit traité. Une contre proposition de préambule CFDT sera donc faite par la CFDT pour la prochaine réunion.

La définition du stress : c'est celle de l'Accord National Interprofessionnel (négocié et signé par la CFDT) qui pose en principe et pour l'essentiel que «... 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 ». La CFDT approuve ce rappel des définitions sur le stress car il est indispensable que les représentations, les repères soient identiques pour tous.

Les facteurs et les conséquences du stress professionnel : l'organisation du travail est un facteur de stress. La CFDT avait particulièrement insisté sur cet aspect et considère fondamental qu'il soit pris en compte. Le texte rappelle également que, si le stress n'est pas une maladie, il peut notamment causer des problèmes de santé (parfois graves) ou aggraver des addictions.

Les acteurs de la prévention/évaluation du stress : Direction, Médecins du travail, Manager, Services de sécurité, Représentants du Personnel et notamment le CHSCT sont repérés comme acteurs essentiels. La CFDT a fait remarquer que cette approche est essentiellement individuelle ; le caractère collectif du traitement du stress faisant défaut. L'expression collective des salariés, acteurs de la prévention, doit figurer en tant que telle dans l'accord. Certaines actions sont menées mais elles sont sectorielles et souvent sacrifiées aux besoins de la production ... Par ailleurs, la CFDT a relevé que les moyens dévolus aujourd'hui aux CHSCT n'étaient pas à la hauteur de leur tâche, ici particulièrement révélée.

L'identification et l'évaluation des facteurs de stress : deux questionnaires, l'un sur le ressenti du salarié au travail et l'autre permettant de mesurer les facteurs de stress sont identifiés. Ils découlent de méthodes éprouvées et ont vocation à être, grâce à des indicateurs, les outils de traitement individuel et collectif du stress.

La formation : de différents niveaux selon les publics, elle concernera les acteurs de la prévention des risques professionnels, les managers et les représentants du personnel.

La commission de suivi de l'accord : serait composée notamment de 2 médecins du travail, 2 représentants des ressources humaines, et de 2 représentants (dont au moins un du CHSCT) par organisation syndicale ... signataire ! La CFDT s'est fermement opposée à cette deuxième tentative de remise en cause de la pratique habituelle qui permet à chacun de suivre l'accord collectif. Pour nous et malgré les différences de positionnement qui nous opposent parfois durement, il est indispensable que tous les représentants du Personnel puissent participer à l'analyse d'un accord qui s'applique à tous. Il s'agit pour nous d'un point dur et nous apprécions que la quasi-totalité des organisations syndicales affichent la même préoccupation.

Prochaine réunion : 22 mars. Entre temps une formation sera assurée sur ce thème par Mme THIEBAULT, coordinatrice des médecins du travail; Cette formation, dispensée en cours de négociation, témoigne d'une certaine manière de l'intérêt que nous aurions eu à discuter préalablement d'un Accord de méthode ...