

## **Point fait par la CGT-Ford après une première analyse du projet d'accord sur les RPS présenté par la direction**

Après lecture du projet d'accord que vous nommez « accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de First Aquitaine Industries » que vous nous avez présenté à la dernière réunion, nous pouvons affirmer que nous sommes en grand désaccord et ça va du titre au dernier chapitre, mais nous allons développer.

Depuis plusieurs mois nous prenons part à un travail commun avec différents petits groupes, mais nous nous apercevons que les conditions de travail et l'organisation du travail sont souvent écartées de la discussion, et demeurent pourtant les éléments essentiels des RPS au travail. Comme la majorité des directions vous vous portez sur des mesures de prévention comme de l'accompagnement individuel ou de la gestion du stress plutôt que d'aborder sérieusement l'organisation du travail.

Commençons par le titre de l'accord : pourquoi ne pas simplement le nommer « accord relatif aux risques psychosociaux au sein de First Aquitaine Industries » ?

Pour indication, nous souhaitons nous appuyer sur le travail d'un collège d'experts, constitué fin 2008 par l'INSEE à la demande du ministère du Travail, qui a adopté une définition précise des RPS : "*risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental*".

Dans le préambule vous continuez de parler de « d'améliorer la qualité de vie au travail ». Pour quelles raisons vous n'employez pas le terme « éliminer les facteurs de risques psychosociaux au travail » ? Toujours dans le préambule vous affirmez que vous, la direction, et les OS ont établi une méthodologie d'évaluation initiale des risques psychosociaux, c'est faux. A défaut d'accord, vous avez mis en place unilatéralement un plan d'action.

Chapitre 1 vous décidez d'un périmètre visant le stress, le harcèlement et les comportements violents. Nous pensons que l'organisation du travail et les conditions de travail devraient y figurer en priorité. Tous les jours les salariés travaillent dans l'usine dans des conditions que vous semblez ignorer. Jamais vous n'avez la volonté de mettre en cause l'organisation du travail comme facteur de RPS. La définition du stress que vous présentez pour encadrer le périmètre de la négociation est volontairement orientée sur le déséquilibre entre la perception qu'a le salarié des contraintes qu'on lui impose et celle qu'il a de ses propres ressources pour y faire face, ce qui renvoie plus à la personnalité du salarié qu'à son travail. Alors que « le stress vient de l'impossibilité pour le salarié de faire un travail de qualité, de la difficulté à arbitrer seul et en permanence des demandes conflictuelles entre le respect du client, sa vision du travail bien fait et les impératifs productifs qui lui sont imposés. Ce n'est pas lui qui se sent trop petit face au travail, c'est l'organisation du travail qui ne lui permet plus d'exprimer et de développer son expérience. »

Aussi nous préférons parler de "souffrance au travail" qui nous apparaît plus précis et qui est plus large. Les RPS ne peuvent pas se résumer à une approche du stress et du harcèlement. La violence au travail doit être traitée dans toutes ses dimensions, ce qui comprend l'organisation du travail, les rythmes, les horaires, les mutations, la reconnaissance, les évaluations annuelles ...

Vous précisez, dans le paragraphe du harcèlement que « en tout état de cause, le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'usage normal du pouvoir de direction, d'organisation, et de sanction de l'employeur ou de son représentant ». Nous y voilà ! La direction et sa hiérarchie ont tous pouvoirs et ont toujours raison. Le salarié n'a pas droit à l'expression même s'il estime que le travail qu'on lui fait faire est mal organisé au pas de qualité. Travaille et tais-toi ! Ça en dit long sur l'accord présenté.

Vous citez les IRP comme acteur de la prévention et vous les dites impliquées dans la mise en œuvre des changements organisationnels. Les changements dans l'organisation du travail sont dans leur quasi-totalité imposés par la direction. Les IRP en sont informées ensuite.

Dans le chapitre 4, vous citez l'AFPA comme expert spécialisé et indépendant. Nous vous rappelons que le choix de l'AFPA, une fois de plus, est une décision unilatérale de la direction. Et concernant la rédaction du questionnaire (dans lequel beaucoup de points soulevés par la CGT n'ont jamais été rajoutés) et la réalisation de l'analyse, nous avons toujours dénoncé la relation de client qu'il y a entre l'AFPA et la direction. Quant aux résultats de l'enquête, comment pouvez écrire que « globalement, les perceptions des salariés sont bonnes à l'égard de leur emploi, de leurs conditions de travail, de leur satisfaction au travail... », alors que 58,5% des salariés n'ont pas répondu à ce questionnaire. La question c'est pourquoi 58,5% des salariés n'ont pas répondu au questionnaire ? N'auraient-ils pas confiance ? En la direction ? En l'AFPA ? Au service médical ? Au manque de confidentialité ? Et puis parmi ceux qui ont répondu, nous voyons un nombre important de salariés mécontents notamment de leurs évaluations annuelles ou encore ressortir plusieurs conflits, plusieurs insatisfactions dans les rapports ou entre collègues ou avec la hiérarchie.

Au même paragraphe, dans les priorités d'action devrait figurer : étude en vue d'améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail afin d'éliminer les facteurs de risques psychosociaux au travail, mais ça n'y est pas !

Parlons des moyens mis en œuvre et du n° vert. Qui est au bout, un médecin ? Connait-il l'entreprise et son organisation, car on parle bien de RPS au travail ? Quelle confidentialité ? Ces outils ne sont pas des dispositifs médicaux relevant des règles du code de la santé publique. Et l'intégration des RPS dans les changements organisationnels ? Qu'en est-il de l'organisation du travail actuelle ? Nous dénonçons une vraie pagaille ces dernières semaines dans l'usine pour atteindre vos objectifs de production. Nous savons pertinemment que le manque de personnel dû au PSE prématuré est à la base de ce problème. Les salariés travaillent dans des conditions déplorables, multiplication des tâches, heures supplémentaires, pressions... Vous expliquez, en réponse à cette désorganisation, que c'est de la faute des fournisseurs, des pannes machines, de la foudre, des salariés en congés, de la 4ème semaine de congés cet été. A aucun moment vous n'accepter de reconnaître que l'organisation du travail est en cause ou au moins qu'elle peut être en cause !

Nous pensons que le texte de l'accord doit aussi intégrer les axes d'investigation correspondant à différents facteurs de risque : l'intensité et temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie dans le travail, les rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation de travail. Des axes qui sont proposés par le collège d'experts cité plus haut.

*Le lundi 5 septembre 2011*

## **Et faisant suite notamment à des lectures sur les RPS et sur des accords d'entreprises existants, la CGT Ford fait les propositions suivantes :**

- rajouter le terme de « **souffrance au travail** » au côté de celui de « stress », histoire d'être plus précis
- rajouter suite à la définition sur le stress, la définition de l'OMS sur la santé mentale « ***La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité*** ». Rappeler aussi les obligations des entreprises sur la protection de la santé physique et mentale des salariés.
- **Rajout d'un chapitre listant les facteurs de risques de stress, de souffrance liée au travail :**
  - facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer (exigences quantitatives, complexité du travail ...)
  - facteur liés à l'organisation du travail (planification du travail, définition des postes de travail et des missions, mutations, horaires, difficultés de conciliation vie professionnelle et vie privée ...)
  - facteurs liés à la relation de travail (soutien social, management, reconnaissance du travail accompli, relations interpersonnelles, incivilités, violences ...)
  - facteurs liés à l'environnement physique et technique (nuisances physiques, ergonomie du poste de travail ...)
  - facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise (incertitudes sur l'avenir, devenir des emplois, réorganisations ...)
- **Un paragraphe précisant les conséquences potentielles du stress et de la souffrance au travail**

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...
- **Faire une synthèse des groupes de travail**, reprenant les premières préconisations issues de ces groupes.

Pour commencer, décision de mettre en place un cadre d'échanges et de partage dans les secteurs, réunion d'1 heure hebdomadaire. Importance que les salariés puissent parler de leur travail, des conditions et des situations de travail avec l'objectif d'une amélioration permanente. Rajouter une phrase comme lue dans l'accord RPS Dassault « *les parties tiennent à rappeler que les salariés 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.* »
- **Rajouter le CHSCT dans les acteurs de la prévention**, lequel, avec le service de santé au travail, est l'acteur principal étant donné ses prérogatives légales.

Besoin de déterminer la mise à disposition de moyens supplémentaires pour le CHSCT car nous sommes déjà dans une période de réorganisation complète de l'usine avec un travail de suivi important.
- **Modification de la phrase suivante :**

dans "résultats de l'enquête", *le contexte d'incertitude perçue sur l'avenir de notre entreprise est responsable en partie de cette dégradation de la santé morale des salariés* (et non pas de nos salariés)
- **Formations :** nous proposons que le contenu des formations soit élaboré en commun et que ce soit écrit dans l'accord.