



COMPTE-RENDU DES 2 RÉUNIONS DE NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Mercredi 20 janvier 2010

Première réunion :

Pour cette première réunion, la direction nous a fait la lecture de l'accord national. Celui-ci prévoit l'**obligation de négocier sur le stress au travail** d'ici au premier février 2010 dans les entreprises de plus de 1000 salariés, ce qui est encore notre cas. Si un accord ne peut être conclu entre l'entreprise et les organisations syndicales, la direction pourra engager un plan d'action comme elle n'a pas hésité à le faire après l'échec des discussions sur les seniors. Ça promet ! De plus, la seule sanction prévue pour les entreprises qui n'auraient pas satisfaites à ces obligations est d'avoir leurs noms rendus public sur le site internet du ministère du travail...

La CGT a demandé la participation des membres du CHSCT lors de ces négociations, puisque les risques psychosociaux sont de leurs prérogatives dans l'entreprise et leur expérience au quotidien serait bien utile aux délégués syndicaux. Refus catégorique de la direction. Ça commence bien. Ce qui ne l'empêche pas, elle, d'inviter tous ses représentants en CHSCT. Deux poids, deux mesures.

Deuxième réunion :

En début de réunion, la direction énumère des situations de stress bien choisies, puisqu'à chaque fois, elles ne viennent pas de l'entreprise mais de l'extérieur. Rappelons que l'intitulé des négociations traite du stress **au travail**. Seul exemple ciblé sur le lieu de travail : « des tracts peuvent créer du stress ». On apprendra par la direction que « la santé physique et mentale des salariés pèse sur l'entreprise », nous aurions décrit l'inverse.

Ensuite, nous avons assisté à la diffusion d'une vidéo provenant de l'ARACT, Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux. On y voit ce que nous avons déjà pu lire dans différents écrits d'experts, de psychologues ou d'inspecteurs du travail. Les causes de stress au travail sont multiples : le management, la gestion humaine, les possibilités d'évolution, la désorganisation du travail, l'avenir incertain de l'entreprise, etc...

Pour continuer, la direction nous a présenté trois séries de diapositives, relatant trois études internes faites par des étudiantes. Evidemment, rien de bien négatif en ressort. Pourtant la première, datant de 2003/2004 sur l'effet du travail en 2x8, 3x8 et nuit, aurait pu, sachant que dans ces conditions, les salariés perdent 7 à 9 ans d'espérance de vie. La deuxième aussi, datant de 2004/2005 sachant que déjà à l'époque, l'incertitude régnait et à raison, puisqu'un PSE aura lieu l'année suivante. Et la dernière encore plus, puisque datant de 2007/2008, en pleine mobilisation des salariés pour la défense des emplois !

En général, les directions d'entreprises déploient des trésors de créativité pour ne pas changer l'organisation du travail. Ils adorent passer de longues séances sur la mise en place d'indicateurs. Mais pour la CGT, les études internes n'ont pas vraiment de valeur. Il est toujours compliqué pour un salarié de répondre à un interrogatoire par manque de confiance ou simplement par réserve.

Pour la direction, si les salariés sont stressés, c'est du à des phénomènes extérieurs. Pour nous, c'est très réducteur. Nous ne nions pas que l'extérieur s'ajoute au stress au travail, mais nous affirmons que le stress dans l'entreprise existe bel et bien, et nous considérons qu'avec la situation actuelle, il s'amplifie. En fait, nous avons un problème de vision d'ensemble avec la direction. Pourtant, il ne s'agit pas de trouver qui est coupable et qui est victime, mais d'avoir de vraies propositions constructives qui amélioreront la vie de chacun dans l'entreprise.

Il faut donc se mettre au travail et évaluer les risques psychosociaux pour chaque îlot, de chaque secteur, dans chaque zone de l'entreprise, dans les bureaux, dans l'encadrement, etc... Il faut observer et entendre les difficultés exprimées par les salariés, les analyser et établir des diagnostics adéquats. Pour cela, il faudra mettre en place un groupe de travail qui se réunira régulièrement et traitera chaque cas, faisant le bilan de l'avancement des améliorations passées ainsi qu'un bilan des nouvelles situations de stress détectées. Il faut une étude externe, avec un cabinet indépendant de la direction, dans lequel les salariés pourrait avoir toute confiance. Nous pensons aussi que l'encadrement doit suivre une formation spécifique sur la gestion des risques psychosociaux, surtout pas dans le but de tirer toujours plus de productivité des salariés mais d'améliorer leur bien être.