

Souffrance au travail... du cas individuel au traitement collectif

décembre 2007

Le Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail s'est réuni le 22 novembre 2007 afin d'aborder la politique de la santé au travail. La question de la souffrance au travail liée le plus souvent aux conséquences des réorganisations (mobilités, changements de métiers...) a été au cœur du CNSHSCT

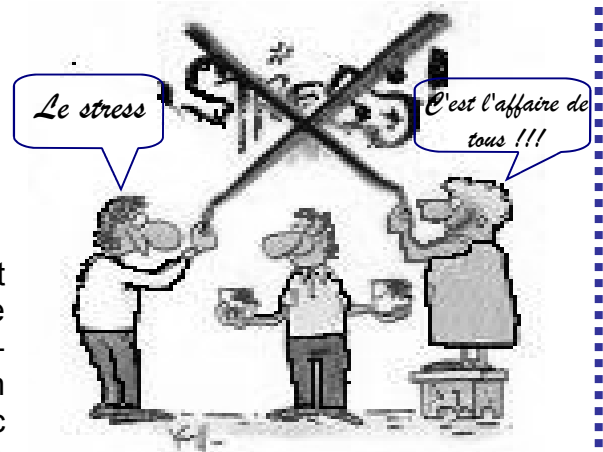
**Comité National Santé Hygiène
Sécurité et Conditions de Travail**

Système de Management Santé et Sécurité au Travail (SMSTT)

Dorénavant, chaque unité doit s'inscrire dans cette nouvelle politique avec comme objectif de diminuer les risques, voire les supprimer en les prévenant et/ou en les traitant avec à la clé des bilans de suivi. Des audits ont été conduits dans chaque établissement pour faire le point de la situation. En effet, des écarts importants ont été constatés entre ce qui doit être normalement fait et ce qui est réellement mis en œuvre. C'est sûrement pour cette raison que certaines d'entre elles ne veulent pas communiquer leurs résultats ! La CFDT demande que des plans d'actions soient menés localement pour améliorer sensiblement la situation (qui fait quoi, comment, quand, avec quel moyen ?)

L'ensemble des obligations du code du travail doit être passé en revue et surtout mis en application partout.

La CFDT exige que l'évaluation des risques (document unique) et la conformité réglementaire soient les priorités du moment. Des outils doivent être développés pour assurer le cas échéant la



traçabilité des actions.

La CFDT se félicite que l'entreprise prenne enfin au sérieux la santé au travail de ses salariés. Mais, cette politique demande des moyens et du temps, notamment au niveau des préventeurs (formation au nouveau dispositif).

Les CHSCT des Unités doivent se saisir de cette nouvelle démarche et imposer à l'entreprise la mise en conformité de ses pratiques avec les obligations légales.

La CFDT au travers de son réseau d'élus se mobilise pour que les changements soient visibles !

Les cellules d'écoutes et d'accompagnements

Comment ça marche ?

Les cellules ont pour but d'aider les salariés, qui le souhaitent, de les écouter, de les suivre et de les accompagner avec l'aide de professionnels extérieurs pour trouver des solutions individuelles et éventuellement préconiser des changements d'organisation. Ces cellules sont composées des médecins du travail dit "écoutants", de salariés volontaires, de RH, l'assistant(e) social(e) le médecin coordonnateur et enfin un psychologue intervenant à la demande qui supervise le fonctionnement de la cellule. Huit cellules sont déjà à l'œuvre avec trente sollicitations à ce jour.



Face au développement du stress, voire de la souffrance au travail, la direction a décidé de mettre en place dans chaque DT des cellules dites "d'écoutes et d'accompagnements" pour aider les personnes en détresse. En bref, France Télécom invente la voiture balai des réorganisations.

Déclaration unanime des membres du Comité National Santé Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Les représentants du personnel CFDT, CGT, FO, CFTC, SUD, CFE-CGC du CNSHSCT, réunis ce jour, ne cautionne pas la généralisation de la mise en place des cellules d'écoutes et d'accompagnements pour les raisons suivantes :

- Absence d'un véritable fonctionnement et d'une véritable prise en compte des prérogatives des IRP, plus particulièrement les CHSCT
- Absence de bilan sur les DT expérimentales ;
- la direction est juge et partie dans la composition de ces cellules ;

Conscient que la détresse des salariés est réelle, le CNSHSCT préconise la mise en place de plans d'action dans chaque CHSCT sur la base des travaux de la commission nationale stress.

Ce qu'en pense la CFDT : Tout d'abord, c'est la première fois que l'entreprise reconnaît officiellement que les réorganisations peuvent entraîner de la souffrance au travail. Face à cette réalité, les cellules expérimentales dans deux directions territoriales doivent prouver leur efficacité. C'est pourquoi nous pensons qu'avant la généralisation de ces cellules, il aurait été préférable de faire un bilan sur les expérimentations en cours afin de corriger d'éventuels dysfonctionnements voire de les externaliser pour préserver la neutralité qui doit être de rigueur pour traiter ce genre de problème. Mais n'en doutons pas, dans un contexte marqué par les récents suicides de salariés chez Renault, PSA Peugeot Citroën, EDF, Areva, France Télécom serait disposée à prendre le taureau par les cornes. Il faut dire que la situation devient urgente : "L'entreprise connaît un environnement pathologique explosif", avertissent les médecins du travail.

Il ne faudrait pas que la politique annoncée soit dans l'unique but de redorer l'image de marque de l'entreprise, qui se doit, pour rester compétitive, d'attirer "des jeunes talents".

Quel pouvoir auront ces cellules pour

obliger un manager à changer de méthode ou pour muter un salarié dans un autre service ???

Reste que ces cellules ne doivent pas empiéter sur les prérogatives des CHSCT. En effet, elles ne peuvent être que complémentaires aux instances de représentation du personnel. Les CHSCT doivent être informés de la mise en place de ces cellules et des bilans le moment venu.

Reste aussi, que le problème de confiance entre le salarié et sa hiérarchie est l'élément fondamental pour la réussite de ce genre d'opération. Les bilans (deux fois par an) devraient nous en dire plus dans quelques mois.

INVENTEUR DU FIL À COUPER.
LE BEURRE ATTENDANT QUE SON
COLÈGUE AIT FINI D'INVENTER
LE BEURRE POUR POUVOIR
TESTER SON INVENTION

