



Stress Le CHSCT outil des salariés

Le Technocentre Renault a connu une série de suicides entre le 20 octobre 2006 et le 16 février 2007. La presse écrite et audiovisuelle a fait un large écho à cette expression d'une souffrance au travail devenue insoutenable. A cette occasion, de nombreux suicides sur le lieu ou en lien avec le travail ont été révélés.

Le mur du silence sur la souffrance de nombreux salariés et ses conséquences parfois irréversibles s'est fissuré et a ouvert la voie à un large débat dans le pays. Conscients (souvent depuis longtemps) de l'étendue du mal-être et des difficultés à changer rapidement et en profondeur les relations et conditions de travail, les syndicats, les représentants des salariés doivent aujourd'hui travailler à des propositions concrètes à mettre en débat avec les salariés.

Le rapport final du cabinet d'expertise Technologia, conclusion de l'expertise mandatée par le CHSCT N°2¹ suite à la série de suicides qu'a connue le Technocentre, a été remis aux élus CHSCT hier. Les éléments d'analyse et les conclusions sur les origines de la souffrance au travail vécue par une part importante des salariés de ce site, Renault et prestataires, peuvent apporter un éclairage utile pour mieux comprendre et envisager des pistes revendicatives pour agir avec les salariés.

Voici quelques passages du communiqué de presse CGT Technocentre du 24 janvier dernier à propos du rapport final d'expertise :

« Le questionnaire envoyé aux salariés a recueilli 6.506 réponses, et 122 entretiens ont été réalisés.

Selon le cabinet, l'enquête par questionnaire réalisée selon le modèle de Karasek, a mis en évidence un pourcentage de salariés « sous tension » particulièrement élevé : 31,20 %, contre 10,30 % dans la population française pour les ingénieurs et cadres.

Selon les conclusions du cabinet « de nombreux salariés sont contraints d'effectuer une quantité excessive de travail pour répondre aux prescriptions ». « Nous avons pu observer des situations de souffrance chez des salariés qui vivent une mise à l'écart ou une non-reconnaissance de leurs compétences »

Selon le cabinet, ces constats s'expliquent par :
« une culture du sur-engagement liée notamment à la combinaison de la passion pour son métier, de l'ambition professionnelle et d'un système managérial qui s'appuie sur ces leviers pour atteindre des objectifs de plus en plus ambitieux ».

« La montée en puissance de la charge de travail, liée au contrat RENAULT 2009, s'est faite sans que l'organisation du Technocentre ne fût prête [...] Cela s'est traduit par l'attribution de responsabilités et d'objectifs excessifs, par une accentuation de la mauvaise répartition de la charge de travail, par la mise en difficulté d'une partie des salariés. »

Le cabinet préconise des mesures dans quatre domaines :

- les actions destinées à agir sur les facteurs de risque (Régulation de la charge de travail, gestion des parcours et mobilités, priorité à la reconnaissance, amélioration de l'environnement de travail)
- les acteurs de la régulation (management, fonction RH, service santé au travail, institutions représentatives du personnel, assistance sociale)
- l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail (questionnaire sur les facteurs de stress, questionnaire sur les conditions de travail, indicateurs)
- la politique de prévention des risques professionnels, avec mise en place d'un groupe projet.

Les conclusions du rapport final sont claires. Certaines formes d'organisation du travail et méthodes de management peuvent être à l'origine de risques psychosociaux importants pour les salariés qui y sont confrontés. Ces conclusions, si elles ne peuvent s'appliquer directement pour d'autres entreprises, mettent néanmoins en lumière les conséquences directes et indirectes de certaines conditions de travail résultant d'organisations du travail et de méthodes de management largement répandues dans de nombreuses entreprises.

Extrait du point presse CGT Technocentre : « *Ce rapport est un point d'appui important, même s'il présente selon la CGT ses limites. En effet, le plan d'action proposé se focalise sur les « acteurs de la régulation » locaux (management, RH...) et aborde peu les facteurs globaux liés à la politique de l'entreprise et à la déréglementation du travail.*

Rappelons les interventions de l'inspection du travail sur le Technocentre.

Juillet 2007- PV sur entrave à la déclaration de la durée du travail. Décembre 2007 - Avertissement de PV pour harcèlement moral institutionnel. Janvier 2008 - Mise en demeure d'embaucher des infirmières



Au delà du Technocentre et de Renault, ce rapport peut apporter un éclairage utile à l'ensemble des acteurs sociaux concernés pour faire reculer la souffrance psychique au travail et ses conséquences. »

Sensibilisation de la population

Les salariés en parlent plus facilement. Au travail, mais aussi à l'extérieur de l'entreprise, ce sujet est régulièrement abordé. Il est désormais communément admis que l'activité professionnelle peut être cause de souffrance et qu'il faut y remédier. **Le gouvernement a été contraint de lancer un processus de négociation tripartite sur le stress professionnel d'une part**, et sur le harcèlement et la violence au travail d'autre part. Il s'agit de la transposition de textes européens en droit français qui aurait dû être faite depuis 2004. Les directions d'entreprise peuvent donc difficilement refuser de traiter le sujet en ce moment.

Les salariés attendent de la CGT qu'elle traite ces questions

Le climat actuel est propice à des échanges avec les salariés afin d'élaborer des pistes concrètes d'amélioration de la vie au travail. Maintenant qu'il est officiellement indéniable que certaines relations et conditions de travail portent gravement atteinte à la santé mentale des salariés, nous devons les identifier et demander, au nom du principe de précaution, leur remplacement par des méthodes ou organisations moins délétères pour la santé des salariés.

Nous avons besoin d'élaborer des propositions revendicatives à mettre en débat avec les salariés sur :

- Charge de travail, multiplication des projets, durée du travail
- Reconnaissance
- Individualisation et responsabilité
- Organisation du travail, travail en équipe projet
- Méthodes de management

Il aura fallu plus de 100 ans pour que les travailleurs fassent cesser l'hypocrisie autour de l'amiante, faisons en sorte de ne pas laisser enterrer cette question qui nous impose aujourd'hui de réinventer le travail...

Le CHSCT peut traiter ces questions avec :

- La fiche d'évaluation des risques psychosociaux dans le Document Unique d'Évaluation des risques professionnels.
- L'appel à conseil d'expert, article L236-9 du Code du travail

¹ CHSCT N°2 du Technocentre Renault Guyancourt, bâtiment « La Ruche »