

Les infos

Vendredi 25 mars 2011



STRESS TEST

En janvier, la direction avait présenté les résultats de l'observatoire du stress à la SG ... pas très bons. 35,8 % des salariés ont été recensés comme étant soumis à la problématique du stress. Une nouvelle rencontre a donc eu lieu le 22 mars, dont l'enjeu était de s'orienter (ou non) vers un accord d'entreprise. Nous avons d'emblée précisé que si des missions sur l'organisation du travail étaient en cours (PSC, DEC et CRCm) rien n'empêchait d'avancer sur la rédaction d'un accord qui serait utile pour les salariés dès lors qu'il reprend clairement un certain nombre de principes et d'engagements. L'accord doit poser, noir sur blanc, les principes suivants : prévenir et lutter contre le stress au travail. Un objectif : il doit conduire à l'amélioration significative de la santé et de la sécurité au travail. Il doit acter la prise en compte par la direction de ses obligations et ses responsabilités en matière de souffrance au travail, avec obligation de résultat clairement affichée. Ce doit être l'occasion de reprendre la discussion sur la procédure interne pour traiter le harcèlement (procédure unilatérale de la direction dont l'application n'est pas satisfaisante). S'il n'a pas vocation à être exhaustif, il peut permettre la création d'une commission de suivi et/ou de pilotage qui instaurerait un lieu où pourraient être abordées les problématiques de stress non traitées au niveau de l'entreprise (utilisation quantitative et qualitative

des mails, etc.). Au delà de la direction, garante de la santé physique et mentale des salariés, d'autres acteurs doivent être impliqués dans la prévention et la lutte contre le stress au travail. Si le CHSCT est un élément essentiel pour s'attaquer au stress, il nous paraît important lors des consultations préalables aux réorganisations, d'élargir à une plus grande concertation le travail du Comité d'Etablissement (notamment par une meilleure visibilité de l'évolution de la charge de travail). D'autant que, depuis 2008, un juge peut suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation du travail dès lors que « cette organisation est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés ». L'établissement d'un diagnostic nécessitera une analyse des facteurs de risques, et une étude d'impact humain. Pour établir ce diagnostic, différents indicateurs et outils peuvent être utilisés (turn over, absentéisme, dépassement d'horaires, etc.). Enfin, la médecine du travail doit jouer un rôle important. Il faut rappeler dans le texte son indépendance et son obligation de confidentialité. Il doit y être inscrit noir sur blanc la garantie pour les salariés du respect de l'anonymat. La médecine du travail doit s'inscrire dans une vigilance collective, avec un devoir d'alerte, tout comme les autres acteurs. Il faut donc aussi définir le traitement des alertes. Une mince affaire.



EVALS : ÇA URGE

Nous avons saisi l'occasion de cette réunion sur le stress pour revenir sur les évaluations. Nous avons interpellé la direction pour savoir où en était la rédaction de l'instruction sur les bases des règles négociées et qui doit devenir les tables de la loi. Dans le contexte actuel, où les dérives pleuvent, les problèmes sont légions, nous avons demandé que la commission de suivi créée par l'accord soit rapidement réunie. «La rédaction de l'instruction est faite, elle en est au stade de relecture. Il nous reste à trouver une date pour réunir la commission»...d'après JF Climent, le directeur des relations sociales.

CGT Société Générale -
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT