

RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

LA DIRECTION VOUS ADRESSE UN MASSAGE OU COMMENT JOUER DU PIPEAU SUR VOTRE DOS !

Petit rappel des épisodes précédents :

Après la vague de suicides à France Telecom, Renault, IBM ... le gouvernement a imposé aux entreprises la négociation d'accords sur le stress.

A Radio France cet accord négocié entre janvier et mars 2010, s'intitule « *protocole d'accord relatif à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux* ». Dans un premier temps, il met en place une commission de pilotage composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative, de représentant-es de la direction et de représentant-es du service santé au travail. Elle est présidée par le DRH ou son représentant. Cette commission est chargée d'élaborer un outil pour évaluer le stress, outil et évaluation réalisés par un consultant extérieur, choisi parmi une liste de 4 cabinets présentée par la direction. Ce cabinet va élaborer un questionnaire qui vous sera adressé, recueillir vos réponses et réaliser des entretiens. La "commission de pilotage des risques psychosociaux" entérinera le dépouillement fait par le cabinet et donc l'évaluation du stress à Radio France qui en découle. Après cette évaluation, des sous commissions de la commission de pilotage seront chargées d'élaborer des plans de prévention.

C'est alors que la commission de pilotage se transformera en commission de suivi nationale des risques psychosociaux (assistée par des cellules de veille en régions) qui sera, entre autres, chargée de « mettre en œuvre et d'assurer le suivi du programme annuel de prévention ».

La CGT n'a pas signé cet accord pour les raisons développées ci-dessous.

1. PRESSIONS INDIVIDUELLES OU STRESS COLLECTIF ?

L'objectif visé par ce montage très compliqué est de camoufler la réelle cause de la souffrance au travail : les organisations du travail mises en place par la direction. Ce protocole et sa démarche focalisent systématiquement les risques psychosociaux sur l'individu en interpellant jusqu'à sa vie privée. L'accord précise que la démarche consiste également à « *Permettre la prise en compte par l'entreprise de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle* ». Mais est ce à l'entreprise et son univers de gérer notre vie privée ?

La responsabilité des organisations collectives de travail n'est jamais évoquée. Mieux, la productivité représente l'un des objectifs du travail de la commission. Le but affiché du plan de prévention est bien d'« *améliorer l'efficacité professionnelle des salariés et la qualité de vie au travail* ». Il y a le bon stress, celui qui excite suffisamment pour rendre

productif ; et le mauvais stress celui qui fait souffrir, et rend improductif. Le but du jeu : nous presser juste ce qu'il faut, ni trop ni trop peu, pour que le jus coule le plus longtemps possible.

Or on voit bien que la multiplication actuelle des cas de souffrance au travail découlent d'un type d'organisation du travail privilégiant la recherche de compétitivité personnelle, l'individualisation des objectifs et des situations, les systèmes de contrôle et d'évaluations sophistiqués. C'est bien l'organisation du travail en elle-même qui génère une pression considérable sur des personnes de plus en plus isolées, de plus en plus concurrentielles entre elles, au sein même des équipes de travail.

La direction affirme que l'une des mesures pour prévenir les risques psychosociaux est ...la mise en place des entretiens individuels annuels d'évaluation ! Evidemment : pour la direction les causes étant individuelles, les solutions proposées doivent être individuelles, et non pas collective ! Quelle direction accepterait de remettre en cause son organisation du travail pour les beaux yeux de ses salarié-es ?

Or les expériences dans de nombreuses entreprises l'ont prouvé, les entretiens individuels participent de l'accroissement du stress et de la souffrance au travail par la culpabilisation, car le-la salarié-e est rendu-e responsable lors de ces entretiens des dysfonctionnements de l'entreprise, du manque de moyens et de l'impossibilité d'exercer son métier dans des conditions correctes, comme d'atteindre les objectifs fixés par l'encadrement.

SUR LE CABINET STIMULUS

Le cabinet Stimulus, choisi pour mener l'étude est révélateur du projet de la direction. Ce cabinet, auteur d'un rapport sur le stress pour le gouvernement, s'adresse exclusivement aux directions d'entreprise et à ce qu'il appelle « les managers ». Ce cabinet qui emploie des médecins psychiatres et des psychologues, se revendiquant du courant comportementaliste, n'aborde jamais la question du stress sous l'angle de l'organisation collective du travail mais systématiquement avec une approche individuelle : « *le stress est la réponse à chaque fois que l'individu doit s'adapter* » (cf site internet du cabinet Stimulus). Partant de ce postulat, ces cabinets ne prennent pas en compte les causes organisationnelles qui pourraient être créatrices de stress chez les salarié-e-s. Leur objectif est, d'abord de gagner de l'argent en proposant éventuellement des services, puis de former l'encadrement à adapter les salarié-es aux situations de stress. Leur démarche ne peut être qu'au profit de l'entreprise et de son organisation, leur employeur. Les individus que ces cabinets considèrent comme incapables de s'adapter, seront donc les seuls responsables de leur malheur !

Il semblerait que Stimulus ait été le cabinet conseil de France Télécom depuis plus de 10 ans en matière de « gestion du stress », collaboration dont l'efficacité a été couronnée par la vague de suicides que l'on sait. (cf l'article du 6 mai 2010 du site www.observatoiredustressft.org).

Nous sommes donc bien, avec le choix de ce cabinet, dans une démarche de « management » et non de prévention de risques psychosociaux au bénéfice des salarié-es. Nous pensons que cette démarche, comme à France Telecom ou au Technocentre de Renault, aggrave la souffrance des salarié-es plutôt que de la prévenir.

2. DES SYNDICATS QUI VALIDENT LA POLITIQUE DE MANAGEMENT ?

Cet accord, la mise en place de ces commissions, le choix de ce cabinet permettent non seulement de masquer les causes de souffrance au travail, mais font valider et cautionner son idéologie et les actions qui en découlent par les organisations syndicales. La direction leur demande en effet de cogérer dans ces commissions l'évaluation, et la mise en œuvre des plans de prévention.

Il est très clair que les organisations syndicales n'ont là qu'un rôle de validation des choix de la direction... En cas de désaccord c'est le choix de la direction qui l'emporte.

Rappelons que c'est l'employeur qui a l'obligation légale de sécurité et de résultat en matière de prévention des risques. Avec cet accord, la responsabilité quant à la sécurité et aux conditions de travail pourrait donc devenir aussi celle des organisations syndicales, puisque parties prenantes de la mise en œuvre du programme annuel de prévention au sein de ces commissions, alors qu'elles n'en ont pas la maîtrise.

Au-delà de la remise en cause du paritarisme (CPS et conseils de discipline) la question des risques psychosociaux est très importante au regard des menaces sur les métiers. Rappelons que la proposition de la direction est d'organiser la disparition des métiers pour leur substituer la notion d'emploi ou d'activités. C'est la destruction de la réalité collective de la notion de métier pour isoler et individualiser le, la salarié-e sur sa mission. Ce projet constituerait dans l'avenir, s'il est appliqué, un point nodal : les salarié-es forcé-es à l'isolement sur leur poste seront contraint-es à une adaptation continue, génératrice de stress. Il ne restera plus qu'à trier ceux qui « s'adaptent » en tenant la pression, de ceux qui ne « s'adaptent » pas.

3. SOLEMENT ET NON RESPECT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ?

Quel sera le rôle du CHSCT, du CE et des délégués du personnel demain lorsque la direction prétendra régler les risques psychosociaux dans ces commissions : elle leur demandera de ne plus s'en préoccuper !

C'est pourtant bien en renforçant ces instances où les salarié-es sont souverains par le vote des élections professionnelles, et en respectant leur travail que la direction et les organisations syndicales, chacun à sa place, pourront réellement rechercher et lutter contre la souffrance au travail.

C'est pourquoi la CGT exige que tous les moyens soient donnés aux instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) pour alerter et combattre réellement les phénomènes de violence et de souffrance à Radio France. C'est pourquoi la CGT exige que les avis des instances soient entendus par la direction. C'est pourquoi la CGT exige que les questions que les Organisations Syndicales posent obtiennent des réponses claires.

Propositions CGT lors des négociations :

- *Prise en compte des risques psychosociaux par la direction lors de la présentation de chaque nouvelle organisation du travail aux instances intégrant en particulier l'analyse du travail réel.*
- *Possibilité d'expression collective des salarié-es dans les services, hors de l'emprise hiérarchique afin qu'ils puissent exprimer clairement leur opinion sur leur conditions de travail et plus particulièrement sur le travail prescrit et son éventuel contradiction avec le travail réel. Ces réunions doivent pouvoir s'organiser à la demande d'un ou de plusieurs salarié-es, sur le lieu et le temps de travail, éventuellement en présence de représentants du personnel si les salarié-es le souhaitent. L'expression de ces collectifs devra pouvoir être analysée et présentée lors des réunions des CHSCT et des CE.*
- *Renforcement du service de médecine de travail afin que celui-ci puisse assurer pleinement son rôle dans la prévention des risques psychosociaux en toute indépendance et dans la garantie du secret médical.*
- *Formation systématique sur le temps de travail pour tous les salarié-es lors de la mise en place de nouveaux outils de travail.*
- *Radio France veillera à ce que l'environnement de travail soit adapté à l'activité qui y est exercé notamment en terme de bruit, de concentration, de confidentialité, d'espace.*
- *L'organisation collective du temps de travail est la règle à Radio France : l'organisation de la durée du travail ne peut pas être individuelle.*
- *L'organisation d'une réunion semestrielle commune des CHSCT de Radio France afin qu'ils puissent échanger sur les questions transversales comme les risques psychosociaux.*

**L'employeur doit « adapter le travail à l'homme »,
et non adapter l'être humain au travail !**

(article L.4121-2 du code du travail)

SNRT-CGT de RADIO FRANCE ☒ 116, avenue Kennedy 75220 PARIS CEDEX 16 pièce 9533

☎ 01 56 40 28 83 ☎ 01 56 40 34 05 ✉ e-mail contact@cgt-radiofrance.org

Suivez les négos sur www.cgt-radiofrance.org