



DECLARATION CGT :

Le stress du travail !



Une évaluation des risques psychosociaux est lancée par la direction : sous l'effet de mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, la suppression de temps morts, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues en terme de qualité, les risques psychosociaux sont en plein développement. Ainsi, environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. Et en France, un salarié sur 6 estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail (Enquête Sumer de 2003).

Pour la cgt, un Audit sur les risques psychosociaux au niveau de l'usine verallia de chalon par le cabinet stimulus ne correspond pas du tout à notre attente :

1) Cet audit n'est pas mandaté par le CHSCT.

2) Le cabinet stimulus est récemment agréé par le ministère du travail :

Pas de consensus sur les « spécialistes » des risques psychosociaux, l'approche historiquement axée sur les faiblesses des individus et pas sur les failles de l'organisation du **travail** perdurent chez **Stimulus**.

*« Depuis notre dernière demande d'agrément, nous avons beaucoup évolué. Les psychologues dans l'entreprise ne sont plus les consultants majoritaires. Il était surréaliste que nous ne soyons pas agréés. Les représentants des directions d'entreprises et salariés avec qui nous **travaillons** étaient les premiers à ne pas comprendre », explique Patrick Légeron, psychiatre et fondateur de **Stimulus**.*

3) L'intervention récente de ce cabinet au magasin moule n'a pas donné satisfaction aux salariés, la charge de travail reste excessive et l'organisation du travail génère toujours du stress chez les travailleurs avec les éventuels risques de débordement physique qui en découle.

Les expériences dramatiques de ce type d'audit chez Renault, France télécom et la poste à permis tout au plus de protéger les directions d'entreprises sur le plan pénale sans pointer les sources du stress qui ont conduit à des suicides de salarié dans ces entreprises.

Comme l'a souligné une étude d'un autre cabinet qui se partage le marché du stress (TECHNOLOGIA) n'envisage que la dimension individuelle des troubles éventuellement présentés par les salariés, mais ne prend nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés ; ce qui en limite notablement la pertinence.

L'idéologie du comptage et de l'évaluation donne à ces études un aspect uniforme. A lire celle qui a déjà été [publiée](#) pour Renault, on se dit que les « données » qui en sortent pourraient aussi bien s'appliquer à EDF ou encore La Poste. A se demander si Stimulus ou Technologia ne vont pas utiliser le même fichier de conclusions pour France Telecom.

Ces études à la commande ont été [démonstrées](#) de longue date pour leur inefficacité.

Cette inefficacité s'explique : le but, la visée, ce n'est pas la santé des salariés, ni la santé publique en général. La direction doit pouvoir dire qu'elle s'occupe de la question avec sérieux sans adapter réellement le travail.

Pourtant l'obligation de résultat en matière de santé qui s'impose à l'employeur est très explicite:

«I le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formations ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- Planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral [...]

- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle»

Notre priorité syndicale pour diminuer le stress au travail et d'intervenir sur les causes et non sur les conséquences du stress.

L'amélioration au sens social du terme de l'organisation du travail, de la reconnaissance des compétences, de la charge de travail, de l'emploi, de la forme de management sont des facteurs déterminants pour que les salariés retrouvent la propriété de leur condition de travail.

Même si cet audit peut donner de l'espoir au salarié isolé et dépourvu de lutte collective, notre organisation syndicale ne se rendra pas complice des souffrances que l'entreprise met en place et privilégiera l'amplification du rapport de force des travailleurs pour augmenter la capacité de résistance et de revendications. Cette conquête syndicale ne peut s'envisager que par l'intervention des salariés par le biais des instances représentatives du personnel (CHSCT, CE, DP) appuyées par les salariés eux-mêmes.



cgt-verallia-chalon.fr