



## ACCORD STRESS : Entre avancées et insuffisances

Nous voici rendu, après quelque sept réunions sur le sujet d'une actualité criante qu'est le stress, au moment crucial de devoir prendre la décision de signer ou non l'accord qui est proposé par la Direction aux organisations syndicales.

L'accord est intitulé « **ACCORD DE GROUPE SUR LA PRÉVENTION DU STRESS AU TRAVAIL** ». Il annonce d'emblée tout un programme avec lequel nous ne saurions qu'être d'accord.

Mais la façade d'un titre n'est pas suffisante, il nous faut analyser à la loupe, l'esprit et la lettre de cet accord pour en vérifier l'adéquation à ce qu'il est censé apporter de protection aux salariés dans les conséquences parfois désastreuses des facteurs liés au travail.

Sans faire un florilège article après article de cet accord, il n'y a rien d'hasardeux d'en extraire les points essentiels qui permettent selon un classement binaire de classer d'un côté ce qui nous apparaît constituants des points d'appuis et de l'autre ce qui nous semble négatif ou insuffisants, au regard de nos aspirations et de ce que nous défendons.

### Les points d'appuis

- ✚ Le stress est replacé dans le contexte de l'environnement du travail et particulièrement des nouvelles organisations du travail.
- ✚ Formation des cadres à la détection et à la prévention du stress
- ✚ Formation définie en accord avec le CHSCT
- ✚ L'intégration de tous les acteurs de l'entreprise dans les nouvelles structures créées au niveau établissement ou entreprise, intitulée Commission de Prévention du Stress.
- ✚ Réaffirmation du rôle primordiale du CHSCT dans la prévention du stress sur l'ensemble du dispositif.
- ✚ Création d'un volet « social » obligatoire pour tout projet de changement (réorganisation, restructuration, déménagement, etc...) qui devra mesurer le risque au stress et proposer un plan d'action pour réduire ou éliminer ce risque.
- ✚ Gestion d'un tableau de bord du risque au stress au moyen d'indicateurs idoines, suivi au sein de secteurs de l'établissement (l'entreprise) définis par le DRH en collaboration avec le CHSCT.
- ✚ Désignation de capteurs en capacité de déceler les situations de stress, individuelles ou collectives.

### Les aspects négatifs ou insuffisants

- La création du volet « social » n'est pas gérée immédiatement en collaboration avec le CHSCT. Ce dernier n'intervient qu'à la présentation du plan d'action proposé. Forcément toujours trop tard dans des organisations qui vont toujours très (trop ?) vite à se mettre en place.

- La notion de projet de changement est vague qui ne garantit pas qu'elle soit réservée uniquement à de grands projets. Quid du déménagement ou du transfert d'une équipe d'une vingtaine de salariés ? Faudra t-il revendiquer qu'un tel volet soit présenté en CHSCT et au CE (CCE) ?

- L'accord ne remet nullement en question les modèles d'organisation du travail du type « Lean » dont nous connaissons aujourd'hui tous les effets néfastes pour la santé et l'efficacité industrielle (voir le secteur Auto précurseur et initiateur en la matière). Il se contente bien plus d'une démarche de réparation des dégâts causés (santé individuelle) que de modifier les causes qui les génèrent (organisation du travail).

- Rien n'indique les mesures qui seront prises par l'entreprise dans les cas de stress individuel pour pallier le stress généré par une situation donnée. Le recours au médecin traitant ou à des psychologues (un numéro vert) est le pivot essentiel de la démarche

Il est clair que cet accord ne s'impose pas comme une rupture avec l'ensemble des méthodes de gestion telles que le management par objectifs, le « lean manufacturing », les entretiens individuels ou autres méthodes chères au cœur de la réflexion entrepreneuriale.

**Dans la lettre**, il vise à adoucir les rugosités, si ce n'est le tranchant, des principes de l'entreprise créatrice de valeur pour l'actionnaire, tout d'abord. Il identifie puis canalise les scories dévastatrices résultantes des méthodes de gestion mises en place pour atteindre les objectifs assignés. Ensuite, il pose le baume sans se fixer réellement comme objectif de soigner la blessure, en quelque sorte un pis-aller, un cautère sur jambe de bois...

En cela, cet accord n'est pas différent des autres.

**Mais dans l'esprit**, il est d'une autre essence. Un peu comme une boîte qui comporte plusieurs outils à même de servir de leviers dans le cadre des rapports entre la Direction et les Institutions représentatives du Personnel (et particulièrement les CHSCT). Par cela, il ouvre la voie à des possibles pour pousser aux changements au sein même des entreprises.

Dans un contexte d'un fort émoi national sur une succession de suicides dans ou du fait de l'entreprise a conduit le gouvernement à prendre des dispositions pour obliger les employeurs à négocier un accord. La direction a été fortement traversée par cette crainte ne pas satisfaire à ses obligations et de se voir soumis au verdict judiciaire.

Nous nous attendions qu'à travers cet accord les concepts entrepreneuriaux ne soient pas purement et simplement remis en question, mais nous pensons que nous avons largement participé aux améliorations afin d'offrir un accord plus favorable au personnel.

Il faut savoir que la CGT est signataire de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I) sur le stress qui a le mérite, sans être porteur de grands élans de changements entrepreneuriaux et de remise en cause des principes de l'entreprise obsédée par les cours de l'action, de poser ouvertement cette question du stress au travail et d'engager les entreprises à l'éradiquer.

**La CGT a bataillé tout au long des réunions pour voir inscrit dans l'accord la responsabilisation de l'employeur dans la génération du stress par des organisations du travail et donc dans le même temps se doter d'outils efficaces pour en éradiquer les causes.**

Cet accord est l'aboutissement d'un débat, d'un rapport de force, constitués d'une sensibilisation du personnel sur ces sujets, qui dépassent d'ailleurs le simple périmètre du groupe. Evidemment comme tous les accords, celui-ci ne remet pas en cause les fondements injustes de la structure des entreprises, de la relation salariés-employeur tout juste expédiée dans les grilles de salaire, aux méthodes de gestion coercitives attisées par le seul retour sur investissement.

Mais cet accord au sein du groupe EADS, en posant ouvertement cette question de stress au travail et ses conséquences, peut être un bon point d'appui pour les salariés, les organisations syndicales afin d'intervenir et d'exiger des mesures correctives à long terme, anticipatrices d'un développement du mal être au travail et de maladies professionnelles.

**Et vous salariés, qu'en pensez-vous ? Devons-nous signer ?  
Votre avis nous importe.  
C'est avec vous que nous prendrons la décision de signer ou non.**