

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (DONT LE STRESS)

UNE REALITE ! PAS UNE MODE

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS) – dépression, stress, violences – liés au travail ont constamment progressé au cours des dix dernières années indique un rapport de l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'Environnement et du travail (ANSES) publié récemment.

Les risques psychosociaux (RPS) sont désormais la deuxième cause de pathologies liées au travail recensées par les Centres de consultation de pathologies professionnelles.

Ces risques psychosociaux (RPS) représentent eux 22 % des pathologies liées au travail – 29 % chez les femmes et 15 % chez les hommes –

Au fil des 200 000 consultations du Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles prises en compte dans l'étude, les pathologies en relation avec le travail les plus fréquentes restent cependant les pathologies respiratoires (24 %), suivies donc des troubles mentaux et du comportement (22 %), suivent les pathologies cutanées (17 %), les maladies ostéo-articulaires (16 %), les tumeurs (7,6 %) et les problèmes d'audition(5,6 %).

Les données recueillies dans les 32 centres de consultation des pathologies professionnelles font apparaître une hausse constante des pathologies psychiques, tout particulièrement dans le secteur tertiaire.

Le point de vue des Inspecteurs du travail (revue NOVETHIC) : « La plupart de nos agents de contrôle sont submergés par les plaintes (..) Or, dans 99% des cas, on constate que les risques psychosociaux sont la conséquence d'une organisation du travail défaillante ou d'une mauvaise définition des postes, ce qui génère des situations conflictuelles »

APRES L EXPERTISE MENE E AU CMNE, OU EN EST ON ?

Et bien pour nous, c'est clair : NULLE PART !

Ni la Direction, ni les organisations syndicales représentatives n'ont avancé d'un iota mais ils trônent sur un immobilisme déculpabilisés par la signature d'un mauvais accord !

En effet, CFTC, CFDT et SNB, grands pourfendeurs de la Direction quant à sa responsabilité dans le stress dans l'entreprise, (pourtant dénoncée par de très nombreux tracts) viennent de s'illustrer en signant un accord baptisé « de prévention du stress et des risques psychosociaux ».

Les collègues de SUD BANQUES ont refusé quant à eux, d'avaliser la méthode proposée.

Cet accord est d'un vide sidéral total en termes de reconnaissance des faits, de prévention et surtout de solutions !
--

D'après les signataires, on y rappelle pour noircir le papier, tout ce qui est fait de bien dans l'entreprise pour éviter les risques psychosociaux, tels que les formations des managers, les formations métiers, l'accompagnement de la mobilité géographique, le suivi des absences de longues durées etc...

Nous vous rappelons que toutes ces dispositions existaient avant l'expertise aux résultats catastrophiques et qu'en aucun cas on ne peut les considérer comme efficaces et probantes tant le tableau décrit était accablant.

- Il y avait même des situations relatées qui faisaient d'ailleurs référence à de grosses difficultés sur ces sujets ! (reprenez donc le rapport).
- On connaît, depuis, l'efficacité des accords de mobilité (des dizaines de salariés n'ont pas été payés en raison de faux prétextes et de détournement de l'avenant que les organisations syndicales signataires CFDT et SNB sont incapables de faire respecter)
- On connaît encore mieux la note qui défraya la chronique durant l'été sur la modification des barèmes kilométriques.
- Enfin, à son retour d'une longue absence, un salarié, quel qu'il soit, n'a « qu'à s'y remettre » comme certains se l'entendent dire !

Continuant de s'auto féliciter l'accord rappelle « les moyens existants en matière de conditions de travail et bien être au travail : le temps partiel, le Compte-Epargne Temps, les réunions info-retraite, les horaires de réunions de travail, les agences NCA »

- Quant on sait les difficultés qu'ont les femmes qui travaillent au CMNE d'obtenir un temps partiel gagnant/gagnant pour elles et l'entreprise,
- L'iniquité qui règne dans le domaine, on ne sait si on doit rire ou pleurer ! Nous avons été quant à nous amenés à remonter des situations précises ou la DRH ne s'est pourtant pas illustrée en bien....
- Quand on connaît l'ampleur des heures supplémentaires non payées, le travail dissimulé effectué par des salariés consciencieux qui n'osent pas en demander le paiement, que dire ?
- Enfin le NCA et surtout l'ETS est une contrainte absolue pour le salarié CMNE et non un moyen de bien être au travail !

Rien que sur tout cela, nous estimons que le CARTON ROUGE devait être de mise tant ce faux tableau ne colle pas avec la réalité.

Il faut croire que les signataires ont tout oublié de ce qu'ils ont écrit avec force titres théâtraux et citations, smileys qui pleurent et autres petits journaux réguliers ! C'est déjà à se stader tout bonnement incompréhensible Mais ce n'est pas fini

Au-delà du rappel de ces mesures existantes, cet accord prévoit paraît-il de nouvelles mesures importantes pour prévenir/gérer les situations de stress ou de RPS et accompagner les collaborateurs. Passons les en revue...

<p>Un dispositif d'écoute, de signalement, d'investigation et de protection des situations de harcèlement,</p>	<p>QUI VA ALLER LE REMPLIR ALORS QUE HARCELEMENT EST VECU COMME UN TABOU et QUE TOUT EST FAIT POUR CULPABILISER LE SALARIE QUI LE VIT AFIN QU'IL SE TAISE ?</p> <p>C'EST SE DONNER FAUSSE BONNE CONSCIENCE EN METTANT AU POINT UN OUTIL TOUT EN ETANT SUR QU'IL NE SERA PAS UTILISE !</p>
<p>La possibilité pour un salarié d'obtenir un RDV DGRH pour toute problématique spécifique concernant sa situation personnelle (accompagné s'il le souhaite d'un représentant du personnel),</p>	<p>PAS BESOIN DE CET ACCORD ! IL NE S'AGIT QUE DES PREROGATIVES DES ELUS DP QUI SONT CLAIREMENT DEFINIES DANS LE CODE DU TRAVAIL !</p> <p>UNE ILLUSION SUPPLEMENTAIRE...</p>
<p>La mise en place d'un numéro vert d'écoute géré par un organisme extérieur au CMNE (au-delà de l'assistante sociale déjà présente au CMNE),</p>	<p>Mieux qu'un argumentaire contraire de notre part, lisez une partie d'un article des ECHOS sur le sujet :</p> <p>« la mise en place de systèmes plus ou moins élaborés d'écoute et d'alerte des risques psychosociaux constitue, particulièrement dans les grands groupes, "la solution magique" : les fameux numéros verts, les "SOS souffrance au travail" fleurissent, avec pour résultat, un nombre très faible d'appels ou d'alertes de personnes en souffrance, ce qui permet aux plus cyniques de conclure que le problème n'existe pas ou plus comme nous l'a évoqué le DRH d'un groupe : "Nous avons mis en place, il y a 6 mois, une ligne téléphonique dédiée à la souffrance au travail. Sur la période, on a eu 13 appels dont 4 n'ayant rien à voir avec la problématique des RPS. La direction générale vient d'arrêter le dispositif en concluant que le problème n'existait pas. »</p> <p>C'EST UN OUTIL D'EVACUATION DES PROBLEMES QUI SONT SOUS TRAITES. CE N'EST PAS LE NUMERO MAGIQUE QUI VA RESOUDRE LES PROBLEMES RENCONTRES DANS L'ENTREPRISE !</p>

<p>L'incitation des médecines du travail à utiliser un outil national d'évaluation/détection des situations individuelles de stress au travail (outil EVREST notamment)</p>	<p>ON NE VOIT PAS LE RAPPORT PUISQU IL FAUT QUE LE MEDECIN ADHERE VOLONTAIREMENT A EVREST QUI EST UN OUTIL STATISTIQUE PROFESSION/BRANCHE/ENTREPRISE</p> <p>QUEL RAPPORT DONC AVEC UNE DEMARCHE DU OU POUR LE SALARIE ?</p>
<p>L'ouverture, sur demande validée par le responsable, de la formation à la gestion des situations difficiles (incivilités) aux CCPart et CCPro,</p>	<p>TU PARLES D UNE AVANCEE ... Comme si ce sont les incivilités qui sont les 1eres responsables du stress au CMNE !</p> <p>C'est mettre au 1^{er} plan une problématique existante mais pas en rapport avec la statistique qui place bien l'organisation du travail dans l'entreprise au centre de l'avènement de phénomènes exponentiels de stress</p>
<p>la formation des élus CHSCT et des chargés RH à la question du stress et des RPS.</p>	<p>Ah c'est vrai... charité bien ordonnée commence par soi même. Et pour les managers de toute nature ? et pour les salariés ?</p>



©Ron Leishman * illustrationsOf.com/432336

PAS BESOIN DE VOUS DIRE QUE NOUS SOMMES TRES CRITIQUES SUR CETTE SIGNATURE D ACCORD QUI N'APPORTE AUCUNE SOLUTION.

En conclusion, un ACCORD dont le DRH du CMNE pourra se vanter dans l'environnement CM/CIC . C'est tout du moins ce qu'il a déclaré lors du dernier CE de l'année 2011 où il était très fier de l'avoir mis au point le 1^{er} !

Cet accord servira donc au moins à la carte de visite du DRH du CMNE à la Confédération.

Quant on sait que certaines organisations syndicales (telles le SNB) qui s'expriment régulièrement et encore très récemment dans les ECHOS, on ne peut que se demander comment ils arrivent à signer de tels accords dans des entreprises bancaires



QUOIQU' NE PARTICIPANT PAS AUX REUNIONS DE NEGOCIATIONS, NOUS TRAVAILLONS CEPENDANT NOS DOSSIERS

VOICI CE QU'AURAIENT ETE NOS REVENDICATIONS POUR AVANCER POUR LES SALARIES :

- ***Etablissement d'un diagnostic récurrent à l'identique de celui mené par le 1^{er} cabinet afin d'avoir une base référence année ZERO et travailler sur l'évolution. Diagnostic en co demande ELUS CHSCT et DIRECTION. Fréquences et durées à négocier***
- ***Création d'un observatoire INTERNE du stress mettant en œuvre des axes de travail partagés entre le CHSCT, la DRH, la médecine du travail et l'inspection du travail - Informer l'ensemble des salariés(managers ou non) sur son fonctionnement et ses objectifs***
- ***Prendre en compte la diversité et l'hétérogénéité des portefeuilles dans la fixation des objectifs***
- ***Créer des typologies de portefeuilles selon les niveaux et l'expérience des collaborateurs (quel niveau en B, C ou D), faire en sorte que chacun s'y retrouve et puisse partager un objectif commun***
- ***Former les managers sur les interactions du fonctionnement humain dans les situations de travail***
- ***Comment traiter et considérer l'overdose d'information dans les différents systèmes d'information (combien de mails par jour pour un collaborateur, combien de notes à lire dans intranet statistiquement au moins 2 heures de consultation, en moyenne. Ceci s'est substituée de façon exponentielle, à la communication habituelle générant une nouvelle forme d'anxiété et des troubles du comportement de plus en plus visibles. Solutions à rechercher afin que ce travail ne soit pas dissimulé et qu'il soit reconnu comme un acte commercial à part entière pour tous les salariés du réseau.***
- ***Faire reconnaître une quantification du temps à passer aux tâches administratives (on ne peut pas supprimer une filière entière de plus de 150 TBA sans que les autres collaborateurs y passent du temps). Faire reconnaître un temps administratif***
- ***La sensibilisation ou la formation des managers à la prévention et à la gestion du stress, est souvent ressentie comme intellectuellement nécessaire, mais en définitive insuffisante car trop déconnectées des réalités des exigences du management quotidien. Recherche de contenus de formation.***

- ***Modifier les pratiques managériales en cours qui valorisent faussement la délégation et l'autonomie et qui sont des leurres qui amènent les managers à des sentiments d'impuissance et de solitude !***
- ***Régler les turn over collégalement y compris avec le manager local qui en est généralement totalement exclus.***
- ***Etablir une description claire des modalités des temps partiels***
- ***Renforcer l'équipe volante incapable de pallier a toutes les absences actuelles***
- ***Réformer l'esprit des révisions salariales individuelles qui a perdu tout son sens initial et qui est devenu un leurre périodique gravement préjudiciable à la notion de reconnaissance !***