

Le stress existe à SPS

Dans ses conclusions sur le respect de la durée du temps de travail, l'Inspecteur du travail a écrit : *"Certains (salariés SPS) ont pu déclarer avoir des troubles physiques en raison de leur charge de travail qu'ils ne peuvent pas assumer ou qu'ils ne peuvent pas assurer dans les conditions normales de travail.*

Un nombre significatif de salariés interrogés ont conscience de travailler dans des conditions anormales de travail.

En conséquence, et suite à ce contrôle, il apparaît important que vous (la direction) évaluez les risques liés à la charge mentale dans votre établissement. En effet, ce type de risque n'a pas été pris en compte dans votre document unique établi conformément à l'article R.230-1 du code du Travail et qui doit traiter exhaustivement de l'ensemble des risques et de leur prévention. Le CHSCT devrait être saisi à ce titre.

Vous m'informerez des suites que vous aurez réservées à cette demande. (...) »

Bien conscient du problème, Sud condamne toutes les situations pouvant conduire à un état de stress :

- la mobilité forcée : de nombreux salariés sont mis devant le fait accompli. Le personnel est déplacé sans qu'il ait exprimé la moindre intention de mobilité. Parfois même, cette mobilité va à l'encontre de la santé physique du salarié. Ce dernier se retrouve placé dans un environnement professionnel sans qu'il y soit préparé.

Dans le dernier CR du Codir, nous apprenons que 82 salariés, sur les 379 ayant une expérience des métiers d'atelier, devront être déplacés.

- la surcharge de travail : régulièrement, il nous est affecté de nouvelles tâches professionnelles. Avec comme objectif de vouloir réduire les effectifs, notre direction supprime le personnel et répartit les tâches au personnel restant. Notre fonction n'est plus clairement définie. Le simple fait du non-respect de la durée du temps de

travail nous prouve que certains salariés SPS n'arrivent plus à absorber leur charge de travail, dans un temps imparti.

- l'évolution technique oblige à une remise à niveau permanente. Nous sommes tous tenus de suivre les progressions imposées et fréquentes de nos outils de travail (avec une formation minimale quand elle existe).

- l'avenir économique et le climat social dans l'entreprise sont des sources d'inquiétude. Tout le personnel est appelé à s'interroger sur notre devenir.

Cette liste des causes pouvant conduire à un état de stress est non exhaustive. Nous sommes tous concernés.

Le Comité d'entreprise a demandé une étude sur le stress à SPS. Notre direction a répondu favorablement avec la mise en place d'un comité de pilotage. Devant les recommandations de l'Inspecteur du travail, il était difficile à notre direction de se dérober.

Malgré tout l'intérêt du dossier, Sud suspend sa participation au comité de pilotage, en attendant de notre direction;

- qu'elle précise, par écrit, l'objectif recherché : il nous paraît important de connaître les objectifs recherchés par cette étude. Il ne suffit pas d'inscrire le risque dans le document unique. Nous souhaitons savoir comment notre direction compte « évaluer les risques liés à la charge mentale » à SPS (dixit l'Inspecteur du Travail)

L'enquête engagé par l'Université de Liège ne doit pas remettre en cause les études actuelles (RLR, Centre 8) et ne pas faire entrave aux demandes émises, dans le futur, par les CHSCT.

- deux études (RLR et centre 8) sur le sujet sont réalisés. Nous demandons à notre direction de communiquer les rapports de ces 2 études au comité de pilotage.

Il est important que tous les membres du comité de pilotage aient le même niveau d'informations.

- les moyens mis en œuvre :

Nous voulons connaître les attributions accordées à l'expert chargé de l'étude (Université de Liège).

Nous demandons d'avoir la possibilité de cibler des analyses sur le terrain. Un simple questionnaire envoyé aux salariés ne suffira pas pour établir des conclusions fiables.

Des salariés SPS ont été sollicités pour participer à ce comité de pilotage. Nous demandons qu'il soit fait appel à candidature auprès de l'ensemble du personnel et nous souhaitons connaître les moyens mis à la disposition des membres de ce groupe (formation, disponibilité, ...).

Soucieux de la situation à SPS, en Octobre 2002, les CHSCT des centre 7 et 8 ont demandé une étude sur le stress. Cette demande a été refusée par notre direction .
Devant un état de surcharge mentale préoccupant à SPS constaté par l'Inspecteur du Travail, notre direction se doit d'engager une étude. Pour mener cette étude, notre direction a pris l'orientation de constituer un groupe de pilotage. Il faut que les choses soient claires, l'instance pour représenter les salariés, dans le domaine de l'Hygiène et des Conditions de travail, c'est le CHSCT.

« *Le CHSCT devrait être saisi à ce titre* », tels sont les propos de l'Inspecteur du Travail.

Cette situation n'est pas nouvelle. Notre direction se doit de faire face à ses responsabilités . Ces dernières années, les conditions de travail se sont détériorées ce qui conduit une grande partie du personnel à être soumis au stress. Le personnel est sans cesse mis à contribution. Encore une fois, l'Inspecteur du Travail attend des résultats . Gageons que notre direction soit mieux disposée que pour le contrôle de la durée du temps de travail.

Qu'est-ce que « le document unique » :

Le décret du 05 Novembre 2001 prévoit la création obligatoire d'un « document relatif à l'évolution des risques pour la santé, la sécurité des travailleurs ».

Ce décret introduit 2 dispositions dans le code du travail :

- l'article R230-1 oblige l'employeur, lui seul responsable, à formaliser dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés au poste de travail.

- l'article R263-1-1 porte sur les sanctions pénales en cas de non-respect de l'article R230-1.

Ce document doit être mis à jour régulièrement et lors de toutes décisions importantes d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité, les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Le document devra être daté et mis à disposition des salariés, des instances représentatives du personnel (CHSCT, CE, DP), du médecin du travail, de l'Inspecteur du Travail et des agents de prévention de la Sécurité Sociale. Pour SPS, ce document est consultable à FPBS.

En conclusion, ce document a pour but de :

- *Identifier les risques,
- *Éviter les risques,
- *Évaluer les risques non évités,
- *Combattre les risques à la source,
- *Choisir les risques à traiter en priorité,
- *Substituer ce qui est moins dangereux à ce qui l'est plus,
- *Donner la priorité à la protection collective par rapport à l'individuelle,
- *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- *Adapter le travail aux salariés et non l'inverse,
- *Donner les instructions appropriées aux travailleurs,
- *S'assurer de l'aptitude médicale des employés,
- *Planifier la prévention : technique, organisation, conditions de travail, relations sociales, facteurs ambiants,
- *Associer à toutes ces phases les salariés et leurs représentants,
- *Proposer des solutions.

Tél: 05-56-55-86-14

Fax: 05-56-55-89-80

Site Internet: <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail: sud.metaux33@wanadoo.fr