

## Problème de STRESS à SPS

**Aucun remède n'est prescrit alors que le mal est bien connu . . .  
Mais on s'achemine vers une énième consultation de spécialistes !**

*La direction cherche à gagner du temps alors que les souffrances s'accumulent. Tout en ramenant la Direction à une attitude plus responsable, le CHSCT prend une décision pour laquelle les élus Sud n'ont pas participé au vote.*

### Explication!

Les cas de souffrance individuelle liée aux conditions de travail s'accumulent. Depuis quelques années, plusieurs enquêtes, audits, études l'ont établi, confirmant le ressenti quotidien des salariés.

Suite à l'intervention de SUD, l'inspection du travail, après avoir menée son enquête et consulté des salariés, a formulé en 2004 des recommandations à l'attention de la Direction dont celle d'inscrire et d'évaluer le risque stress dans le cadre du Document Unique. Rappelons que le Document unique a pour objectif de recenser et d'évaluer tous les risques sans exception. Mais le Document unique n'est pas une fin en soi mais bien le point de départ d'une démarche de prévention qui doit alimenter le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Or jusqu'à ce jour il ne s'est pour ainsi dire rien passé. L'enquête sur le stress conduite par l'Université de Liège (Ulg) a révélé des problèmes de stress touchant plusieurs secteurs et catégories socioprofessionnelles. En mai/juin 2007, la Direction a uniquement déposé la compilation des diverses études et enquêtes dans le Document unique.

Ne pouvant plus faire comme si elle ne connaissait pas cette situation, liée à sa façon de « manager » l'entreprise, la Direction a choisi la fuite en avant.

Plutôt que de mettre en œuvre les recommandations issues des précédentes enquêtes, elle préfère lancer... d'autres audits. C'est une façon intolérable de gagner du temps alors que parallèlement des collègues perdent pieds, tombent malades.

C'est ainsi que le secteur des Achats, dont le management « particulier » génère des conditions de travail insupportables, est devenu le point focal d'une passe d'arme entre le CHSCT et la Direction.

Cette dernière, avec la collaboration de la CFDT, a tenté de lancer un audit local sans solliciter le CHSCT. Pour essayer de faire avaler la couleuvre, la Direction a porté à

l'ordre du jour du CE du 28 juin dernier l'avancement de la mise en place de cet audit Direction/CFDT. Les élus CE SUD, entre autres, ont rejeté et condamné cette initiative en rappelant le rôle du CHSCT. Se gardant bien de créer les conditions d'une enquête impartiale, la Direction voulait conserver la maîtrise d'œuvre et le cabinet d'audit avait été choisi par la CFDT.

Le CHSCT est intervenu et la Direction s'est vue obligée d'accepter le principe d'un CHSCT extraordinaire afin d'éclaircir la situation et cela en présence de l'Inspectrice du travail. Notons que l'assistante sociale n'a pas été conviée à participer cette réunion... alors que sa présence était utile sur ce sujet!

C'est là qu'est apparue une divergence au sein du CHSCT : face au projet Direction/CFDT de faire réaliser un audit « privé », la majorité des élus a souhaité opposer un autre projet d'audit, avec un autre cabinet d'experts. Nous, élus Sud, aurions préféré cesser les enquêtes et lancer immédiatement la mise en œuvre des recommandations issues des précédentes études. Un audit de plus, limité à un seul secteur, est-ce la meilleure façon d'avancer sur le sujet ? De notre point de vue la réponse est non. En effet, il ne doit pas y avoir de laisser pour compte car le problème du stress est diffus dans toute l'entreprise. De plus il n'est pas acceptable d'attendre d'être face à des situations critiques pour réagir. La prévention ça existe pour peu que l'on s'en donne la volonté et les moyens. L'organisation syndicale SUD défend cette idée depuis longtemps et nous avons conservé notre ligne de conduite. Nous avons pressenti des divergences d'approche et de possibles revirements de position qui allaient en tout premier lieu desservir l'intérêt collectif des salariés.

En conséquence, le 12 juin 2007, SUD a adressé par courrier un dossier sur le sujet stress à l'inspection du travail.

Nous avons donc fait, lors du CHSCT Extraordinaire, une déclaration rappelant notre position (voir au dos), assortie d'une décision de ne pas prendre part aux votes. **Ce qui ne nous a pas empêché de participer au débat, pendant lequel nous avons notamment entendu l'Inspectrice du travail reprendre notre proposition et demander à la Direction pourquoi rien n'a été fait jusqu'à présent alors que des gens souffrent depuis longtemps . . .**

Déclaration des élus Sud du CHSCT

Les élus CGT et CFDT du CHSCT ont demandé une enquête sur les conditions de travail au service achats et logistique.

Après les enquêtes précédentes, réalisées en des temps différents, par des organismes différents, sur des périmètres différents, une énième enquête semble non seulement inutile, mais contre productive.

SUD s'oppose à ce que la direction, au lieu d'exploiter la somme d'indications en notre possession, au lieu d'acter le « risque stress » et de le prendre en compte dans le plan de prévention annuel, continue sa fuite en avant dans sa politique de management par la pression et la déstabilisation des salariés.


Les conclusions des différents cabinets d'expertise (ULG, Emergence, etc.) n'ont pas été prises de manière sérieuse par la direction qui en a détourné le sens. Se limiter à un seul secteur risque de laisser sur le carreau d'autres services et rentrer dans le jeu de la direction en réglant les problèmes par des mouvements de personnel pour renforcer une équipe au détriment d'une autre.

Ce fonctionnement ne fait que déplacer le problème sans traiter les véritables causes.

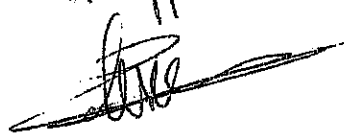
Les élus SUD s'abstiendront donc de voter et ne participeront pas à cette enquête.

Au Haillan, le 2 juillet 2007

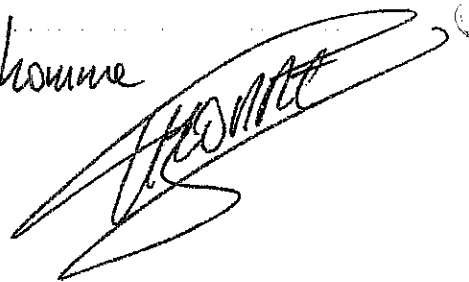
HAZERA L



Philippe Henneaux



Javier Choume



S. Jerny

