

Prévenir plutôt que guérir

Il faut rétablir l'ordre des priorités et adapter le travail à l'Homme et non l'inverse. Ainsi, **la rentabilité de l'entreprise ne doit pas se réaliser au détriment de la santé au travail des salariés.** Les facteurs de risques psychosociaux doivent être pris en compte dans toutes ses dimensions lorsque l'entreprise prend des décisions qui impactent la vie des salariés.



C'est en ce sens que la **Cfdt** négocie et signe l'accord d'entreprise sur le stress. Il faut tordre le cou à la crise interne et imposer des règles de prévention des risques psycho sociaux.

Cet accord doit susciter une réelle prise de conscience et devenir une espérance pour l'avenir.

Un accord pour changer la vie au travail

Le stress est, depuis plus de 15 ans, l'un des risques majeurs auquel les salariés et les entreprises sont confrontés. L'accord national contre le stress, signé par la **Cfdt**, définit un cadre pour détecter, prévenir, éviter, voire éliminer les risques psychosociaux au travail.

C'est en mettant l'accent sur la prévention sans se limiter à la gestion des conséquences, que les comportements évolueront. **Ce sont là toutes les raisons d'aboutir à un accord sur le stress, applicables par tous et par tous, pour changer la vie au travail.**

La **Cfdt** est consciente qu'il faudra beaucoup d'énergie pour changer les méthodes de travail qui ont prévalu antérieurement. Mais, nous voulons que le changement prenne racine dès maintenant en responsabilisant l'ensemble des salariés non cadres et cadres. Cela passe par une **prise de conscience** et une compréhension du STRESS en milieu professionnel, par tous : Direction de l'entreprise, management, salariés, acteurs de la prévention ainsi que les représentants du personnel est incontournable dans ce contexte.

Des droits et pouvoirs redonnés aux salariés

Un droit à l'expression et à l'information pour tous les salariés

Des réunions d'échanges doivent être organisées au moins une fois par an, afin de favoriser le droit d'expression des salariés, qui seront aussi :

- Informés des différents dispositifs sociaux via l'intr@net, avec la possibilité de faire connaître les situations de stress au travail.
- Associés à la réflexion sur l'organisation du travail et le **droit d'expression favorisé.**
- Associés à la réflexion sur l'organisation du travail (conception, moyens, ergonomie, charge de travail...) et prendre en compte la réalité des tâches à effectuer.

Des capacités d'agir pour les cadres en management

- **Agir pour prévenir** les risques du travail. Cela impose la capacité à adapter l'organisation du travail au quotidien.
- **Intégrer les risques psycho-sociaux (RPS) dans les projets** et cela dès la conception. Il en est de même pour les prescripteurs métier, les concepteurs et chefs de projet.
- Porter une attention particulière à l'organisation et aux processus de travail des salariés, à leurs conditions de travail et à leur environnement de travail afin de leur permettre de **concilier vie personnelle et vie professionnelle.**
- **Identifier** les demandes plus ou moins contradictoires, **les situations d'isolement** ou de marginalisation.

Les efforts de formations seront renforcés pour contribuer plus efficacement à la prévention des risques psychosociaux.

Inventons demain avec la CFDT

Plus de solidarités au travail !



Le rôle des CHS CT est réaffirmé sur la prévention primaire avec un enjeu d'importance : concilier l'individu et le collectif. La prévention primaire vise à intervenir pour réduire autant que possible le risque, sa survenue ou ses conséquences. Il s'agit bien de prévenir les risques plutôt que les subir.

Mais les CHS CT ne peuvent assumer seuls ces enjeux. Les

comportements doivent changer ! La façon de gouverner l'entreprise doit redonner aux salariés leur place et au travail tout son sens. Cet accord n'exclut aucune situation de risque et va plus loin. Il intègre aussi des obligations de résultats pour l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés.

Cela se traduira de manière concrète par des plans d'ac-

tion sur l'organisation du travail et sa réalisation, en prenant en compte la charge mentale, la latitude décisionnelle et le soutien social professionnel.

Changer les comportements c'est aussi une question de formation. Les postes et l'organisation du travail devront être corrigés pour prendre en charge les salariés en difficultés.



Spécial négociations

Et la responsabilité sociale de l'entreprise ?

Si la responsabilité de l'entreprise est entièrement engagée vis-à-vis des salariés de France Télécom, elle doit aussi s'exprimer vis-à-vis des sous-traitants.

C'est à la demande de la **Cfdt** que cette question a été abordée lors de cette négociation. L'accord engage l'entreprise à promouvoir des conditions de santé et de sécurité pour les personnels sous-traitants. Cela passe notamment par des audits.

C'est un premier

pas, mais beaucoup reste à faire. La CFDT exige toujours :

- un volet éthique du système d'évaluation des fournisseurs
- Le label social dans les principaux domaines externalisés.

Ainsi, mettre fin aux enchères inversées (pratique qui consiste à donner le marché aux moins disant) aurait été, pour la **Cfdt**, un signe fort du changement de la politique des achats.



Un comité pour agir sur le stress au travail

Le Comité National de Prévention du Stress (CNPS) est créé afin de proposer des recommandations sur les plans d'actions proposés par la direction du groupe, et agir ainsi

sur les risques au travail.

Les salariés pourront consulter les travaux du CNPS qui seront publiés sur l'intranet et s'informer sur :

- Les indicateurs de suivi du stress,
- Les résultats du baromètre social et les indicateurs de performance sociale,
- La réalisation du plan d'action pluriannuel,
- Le rapport annuel des commissions paritaires.

Ce n'est pas une instance de plus !

Le C.N.P.S est un élément central de l'accord. En effet, le baromètre permettra d'identifier les évolutions et ainsi orienter les plans d'actions collectifs vers les sources de stress et sur leurs effets. Des indicateurs permettront d'assurer ce suivi avec en premier le taux d'absentéisme, mais aussi le nombre de :

- Arrêts de travail inférieurs à cinq jours,
- Congés et JTL non pris,
- Visites médicales occasionnelles à la demande du salarié ou de l'employeur,
- Agressions physiques et verbales au travail,
- Disponibilité d'office pour maladie,
- Congé longue maladie et longue durée
- Démissions pour évaluer le taux de rotation du personnel.

Fédération CFDT Communication, Conseil et Culture,

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

Tél. 01 56 41 54 00 Fax. 01 56 41 54 01 ;

mail : f3c.cfdt.fr

www.f3c.cfdt.fr