

Projet d'Accord Groupe : « Qualité de la vie au travail »

Ou comment s'en sortir sans démissionner, sans se « démolir » au boulot ?

S'inquiétant de l'évolution des conditions de travail et de leur impact sur la santé des salariés, début 2008, la CGT avait demandé l'ouverture d'une discussion sur les questions de "santé et travail".

Des négociations ont débuté en juin 2008. Elles aboutissent aujourd'hui sur un projet d'accord groupe Thales, intitulé initialement « *accord sur la santé au travail* » par la Direction qui a souhaité le faire évoluer sous la forme de « *accord sur la qualité de vie au travail* ». Au terme de ces négociations, le projet d'accord est proposé à la signature auprès des différentes organisations syndicales pour une mise en application en septembre 2009.

Les objectifs CGT durant cette négociation

Une proposition d'accord CGT

Ces négociations ont été, dans tous les syndicats CGT du Groupe, l'occasion d'élargir notre réflexion sur les enjeux de la santé et travail : implication de l'ensemble des acteurs de la prévention des risques dans les établissements (rôles, moyens et missions), origine de la souffrance au travail, état actuel de la réglementation.

Durant ces négociations, **un projet d'accord CGT** a été remis à la Direction. **Notre projet constitue une contre proposition**, il concrétise le travail mené lors de journées d'études organisées avec la participation de différents spécialistes. Ce projet **revendique les points suivants** :

- Nécessité de prendre en compte le bien être des salarié-e-s au travail en mettant l'accent sur les **effets négatifs de l'organisation du travail sur la santé** : types de management, charge de travail et nouvelles technologies, relations tendues, manque de reconnaissance et perte d'autonomie, complexité de l'organisation du travail, ...,
- Adapter le travail aux hommes et aux femmes qui le font,
- **Reconnaissance des risques psychosociaux et leur permanence au sein de l'organisation du travail**,
- Favoriser une démarche de prévention des risques plutôt que leur réparation
- Aller au-delà de la réglementation en matière de moyens des CHSCT¹ (plus d'élus et d'heures dans les établissements),
- Informer et sensibiliser l'ensemble des salariés afin de les impliquer au travers des groupes d'expression tels que prévus par la loi.

La santé au travail : une dimension à la fois collective et individuelle

L'écart entre le travail prescrit et le travail réel pouvant être la **source de mal être**, il est devenu inévitable de mettre en place des moyens nécessaires pour le prendre en compte dans la réalisation du travail, particulièrement lors des entretiens d'évaluation. La multiplication des cas individuels incite à adopter une approche collective et **des initiatives adaptées s'imposent**.

Si chacun-e est confronté individuellement à la réalisation d'une tâche, c'est collectivement que le travail se fait. Il faut garantir un cadre de travail sûr et sain par le déploiement d'une démarche offrant aux salarié-es la possibilité :

- d'échanger entre pairs à propos de leur travail,
- d'assurer une bonne adéquation entre objectifs fixés, charges de travail, évaluation de l'activité, et clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chacun.

Respect de la réglementation

Le Code du travail doit être appliqué dans toutes les sociétés du Groupe. Or, on constate aisément que ce n'est pas le cas ! Il faut donc que la Direction du Groupe le fasse appliquer "*loyalement*". Il en est de même du Code de la sécurité sociale ainsi que des différents accords nationaux et conventionnels existant.

Rappel : **La responsabilité légale de l'employeur est engagée de par la loi avec une obligation de résultat en matière de santé au travail et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable**

¹ Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le projet d'accord de la Direction Thales

Une approche organisationnelle de la santé

L'approche privilégiée par la Direction est une approche structurelle. La santé est gérée comme les affaires. Elle vise à mettre en place une organisation de la santé au travail adaptée au Groupe au travers :

- **D'une commission centrale "Qualité de vie au travail"**
- **D'un médecin conseil, coordinateur de tout le groupe**

« vision » résolument "comptable" dont l'objectif est de mesurer par des bilans chiffrés les moyens des services de santé en vue de décliner les "bonnes pratiques" à l'identique de people first.

La mise en place d'un médecin conseil de coordination médicale n'est pas sans susciter des interrogations en matière de déontologie pour l'ensemble des acteurs des services de santé au travail : médecins du travail, assistantes sociales, infirmières.

Les véritables sujets n'y sont pas traités

- ✓ **Le projet de la direction**, s'il a évolué au cours des négociations, reste toutefois dans la limite du Code du travail : il ne pose que les bases d'un accord et **ne constitue pas une avancée pour les salariés**.
- ✓ Bien que reconnus dans l'accord, **les risques psychosociaux demeurent largement sous estimés**. En effet, ces risques sont considérés comme "potentiels" et "limités".

Des salariés en "bonne santé", pourquoi faire ?

Dans le cadre de cet accord, ce qui aurait pu être un véritable « **observatoire de la santé physique et mentale** » des salariés, se réduit à une surveillance de l'état de la santé physique des ressources « humaines » :

- o pour maintenir une force de travail disponible, en bon état, en bonne santé, pour continuer à satisfaire les actionnaires et les clients
- o pour limiter l'impact du "burn out" sur le "capital humain" et afin de garantir, à tout moment, une disponibilité des compétences des salarié-es, s'assurant ainsi de leur "*employabilité*".

Ainsi, dans ce but inavoué, présenté comme une avancée par la Direction, il sera proposé aux salarié-es, au titre de l'accord, des bilans biologiques complémentaires tous les 5 ans jusqu'à 49 ans et, à partir de 50 ans, tous les 3 ans ainsi qu'un dépistage colorectal et un examen d'audition. Cela ressemble à l'hygiénisme du XIXème siècle.

La fin de la négociation, et après ?

Au terme de cette négociation, il ressort des **points fondamentaux de divergences** :

- les intentions affichées dans le préambule de l'accord de la Direction **ne se concrétisent pas sous forme d'engagements réels**. Dans le texte, il n'est question que d'incitation...
- le refus d'égalité des droits pour les salariés prestataires et sous-traitants présents dans nos établissements
- **la non-prise en compte des risques psychosociaux comme étant un risque permanent résultant de l'organisation du travail**. La Direction considère que ce risque est "ponctuel" (*Notons sur ce point décisif, une convergence de point vue entre la CGT et la CFDT lors des réunions de négociation*),
- **une unique convention** se tiendra avec les médecins du travail, représentants de la direction et des syndicats signataires dans le cadre de l'accord **dont la durée est de 3 ans** ! Nous proposons une assemblée annuelle des CHSCT afin que les décisions de "santé et travail" qui seront adoptées par la Commission de suivi tiennent compte des expériences locales.
- le travail, la façon dont il est effectué, l'implication personnelle pour y arriver malgré tout, pour **faire du "bon boulot" reste encore le grand absent de ce projet**. Le pouvoir d'agir de tous et toutes, entravé finalement par une vision financière de l'entreprise, facteur déterminant du mal être de beaucoup parmi nous, n'est pas à l'ordre du jour.
- **L'individualisation, l'individualisme, l'emporte toujours sur le collectif de travail ...**

Le travail s'est profondément transformé depuis 20 ans et **nous devons nous appuyer sur cette réalité**. Nous constatons que les actions de prévention nécessaires sont inadaptées et se traduisent par des difficultés que rencontrent les salariés dans leur quotidien notamment celles liés aux risques psychosociaux.

La CGT s'emploiera, durant le mois de juin, à vous interpeller (individuellement et collectivement) **sur ce projet** (des tracts seront distribués, des réunions et assemblées générales seront organisées dans les sites). **Les dispositions de l'accord sur le "dialogue social", nous permettent de le faire librement sur le temps de travail. Discutons en ensemble !**

Pour notre part, nous souhaitons, avec vous, aller beaucoup plus loin ...

Vélizy, le 4 juin 2009

Coordination CGT THALES

Thales Electron Devices – 2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY

✉ **Blog de la CGT du Groupe Thales - www.cgthales.org**