



Dassault-Aviation

Saint Cloud le 18 février 2010

Objectifs CFTC pour un accord d'entreprise :

- Mettre en place une prévention efficace contre le stress professionnel,
- Informer et former l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- Lutter contre les problèmes de stress au travail,
- Prendre en compte l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle,

La négociation ne peut pas se substituer à la consultation des instances représentatives du personnel.

La CFTC rappelle que cette consultation doit avoir lieu lors de l'engagement des négociations et au plus tard avant la conclusion de l'accord d'entreprise.

La CFTC insiste sur le fait que le défaut de consultation obligatoire d'une instance représentative du personnel préalablement à la signature d'un accord d'entreprise constitue un délit d'entrave au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Qu'est ce que le stress ?

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Ces manifestations peuvent se développer sous des formes aggravées :

- Angoisse, souffrance, dépression, T.M.S. , « burn out »,

Et peuvent donner lieu à différents types de comportements :

- Agressivité, comportements violents, comportement d'addiction (alcool, prise de médicaments...)

L'accord devra porter sur le stress chronique, c'est-à-dire une exposition prolongée aux facteurs de stress, qui se traduit par un épuisement de l'organisme et l'apparition de troubles.

L'accord devra préciser comment identifier les problèmes de stress au travail et rappeler que le médecin du travail est la personne compétente pour le faire sans toutefois occulter l'action des représentants du personnel.

L'accord détaillera la nature des mesures nécessaires pour prévenir le stress professionnel. Enfin il indiquera que l'efficacité des mesures de prévention devra être évaluée périodiquement.



La prévention des risques psychosociaux est une mission du CHSCT (stress en lien avec l'organisation du travail). Le CHSCT est le premier garant des conditions de travail dans l'entreprise.

L'accord précisera que l'employeur a la responsabilité de déterminer les mesures appropriées aux problèmes de stress identifiés ainsi que leurs mise en œuvre.

Les chapitres de cet accord pour la CFTC seront :

- L'identification des facteurs de stress,
- l'évaluation du stress,
- la détermination des mesures à mettre en œuvre,
- la mise en œuvre des mesures de prévention,
- l'évaluation des mesures mises en œuvre.

Les mesures de prévention du stress professionnel :

- la prévention primaire qui porte sur l'aménagement de l'organisation, des conditions d'environnement du travail, permettant d'éliminer ou à défaut de réduire les facteurs de stress,
- les formations destinées à apprendre aux personnes à gérer leurs réactions aux facteurs de stress. Cette prévention secondaire vise à adapter la personne à son travail,
- le soutien psychologique aux personnes en difficultés en tant que prévention tertiaire qui se justifie en cas d'évènement traumatisant (suicide, accident mortel...)

Liste des indicateurs qui permettront d'identifier les facteurs de stress

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- **L'organisation et les processus de travail**
 - aménagement du temps de travail,
 - dépassement excessif et systématique d'horaires,
 - degré d'autonomie,
 - mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs,
 - charge de travail excessive,
 - des objectifs disproportionnés ou mal définis,
 - une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management
- **Les conditions et l'environnement du travail**
 - exposition à un environnement agressif,
 - à un comportement abusif,
 - au bruit,
 - à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité,
 - à la chaleur,
 - à des substances dangereuses
- **La communication**



- incertitude quant à ce qui est attendu au travail,
- perspectives d'emploi,
- changement à venir,
- mauvaise communication entre les acteurs
- **Les facteurs subjectifs**
 - pressions émotionnelles et sociales,
 - impression de ne pouvoir faire face à la situation,
 - perception d'un manque de soutien,
 - difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Cette liste bien que non exhaustive, permet de mettre en exergue des situations hélas bien connues dans notre société et qui ont été maintes fois dénoncées par la CFTC. La CFTC donnera lors de cette négociation plusieurs exemples et souhaite que soient évoqués des sujets comme l'aménagement personnalisé du temps de travail et la création de crèche d'établissement.

