



## HORAIRES ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

### Communication de la Secrétaire (CFDT)

Pour retour succinct du CCE du 13 février, les principaux points abordés :

● **Projet de création d'une structure commune MGEN/Intégrale/UMR au Portugal :**

Il s'agit de développer une activité avec les deux autres partenaires. C'est un projet de création d'une structure de représentation sous forme de cabinet de courtage (Société anonyme à faibles capitaux) détenu par les trois partenaires, actionnaires.

L'équipe locale est constituée de 3 personnes en tant que consultants. Il est prévu que l'une d'elles devienne salariée de la structure.

La structure est intégrée au périmètre de l'UES Mgen.

Vote : 10 pour - 2 contre (CGT)

● **Projet de dispositif en matière d'Horaires Individualisés au sein de l'UES MGEN**

Ont été portés au projet :

- pour les collègues des Sections, possibilité d'arriver et de partir une demi-heure avant ouverture ou fermeture au public
- le délai de prévenance en cas sollicitation sur extension 20H et samedi *"au moins une semaine à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles"*.

En circulaire nationale, mais formulés en CCE pour inscription au PV :

- un forfait de 25€ (comme pour les militants MGEN) pour les salariés, au titre de la garde des enfants de moins de 14 ans en cas de demande d'extension du travail jusqu'à 20H et le samedi, en prise en compte des contraintes familiales.
- Prise en compte de frais de repas.

Vote : 9 contre - 3 abstentions (UNSA)

Ce projet fait l'objet d'une inscription dans chacun des Comités d'Etablissement concernés (Union et Mgen). Seront ensuite à examiner les possibilités d'interventions dans les différentes instances représentatives sur ce sujet, qu'il s'agisse des DP, plus particulièrement pour les collègues des sections départementales, ou du CHSCT, par exemple à Union.

### **Prolongation de l'application de la décision unilatérale de l'employeur du 12 mai 2004 en matière d'Horaires Individualisés au sein de l'UES MGEN** - Information consultation (Art. L.2323-6 du CT)

Les dispositions du règlement des Horaires individualisés actuellement en vigueur sont prorogées jusqu'au 5 avril 2009 inclus (vote unanimement « pour » des organisations présentes au CE Union).

### **Projet de dispositif en matière d'Horaires Individualisés au sein de l'UES MGEN** - Information consultation (Art. L.2323-6 et L.3122-23 du CT)

La CFDT a rappelé que les salariés concernés ne veulent pas de plages fixes, choix organisationnel de l'employeur, l'alternative n'étant autre que la mise en œuvre d'horaires collectifs à la seule « discrétion » de l'employeur. Des avancées ont été obtenues à l'issue du second veto. Nous savons qu'elles sont insuffisantes pour satisfaire les salariés. La CFDT Union, comme la CGT, s'est donc prononcée « contre » ce projet, à la différence des élus CGC de l'instance qui se sont manifestés en « abstention », et ce sans argumentaire de vote ...

### **Rapport annuel d'activité du médecin du travail pour l'année 2008** - Information (Art. D 4624-36 du CT)

Nous vous invitons à consulter les « échos CFDT » du dernier CHSCT.

Durant le CE, nous avons en particulier interrogé sur les cas de souffrance au travail (3 cas ayant donné lieu à orientation en service de pathologies professionnelles – 5 personnes « détectées » a estimé le Médecin du travail), sur le devenir des demandes d'aménagement de postes suite à sensibilisation aux TMS (troubles musculo-squelettiques), enfin sur les résultats de l'enquête interentreprise concernant le stress, conduite pas le même médecin sur une période de 3 mois. Ce dernier a considéré que l'échantillon n'était pas représentatif. Plus de 10% des salariés d'Union y avaient cependant répondu (44). Par ailleurs, nous avons noté que les résultats livrés en séance évaluaient à :

- 39% le nombre de répondants « très stressés /à risques » pour l'interentreprise,
- au regard d'un « 50% » pour les seuls répondants d'Union.

L'employeur a indiqué sa volonté de développer, en liaison avec le CHSCT, un plan de prévention des risques psychosociaux (en annexe des extraits de la présentation faite par un expert lors du dernier CHSCT).

Prochain CE le 27 mars 2009

Pour vous informer sur l'actualité syndicale à la Mgen, un seul clic : <http://www.cfdt-mgen.org>

## Extraits de la présentation « Prévenir le risque psychosocial », faite par un expert lors du dernier CHSCT (février 2009)

### IFOP 2007 – SIGNAUX REVELATEURS DE TROUBLES PSYCHOSOCIAUX

- Augmentation de l'absentéisme : 72%
- Difficultés relationnelles entre collègues : 59%
- Augmentation des conflits avec la hiérarchie: 50%
- Baisse de la qualité du travail: 45%
- Augmentation des démissions: 38 %

### CONSTRUIRE UNE POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

#### L'approche personnelle

- S'appuie sur un réseau d'alerte et de soutien
- Se traduit par une prise en charge individualisée, à court et moyen terme
- Ce qui marche. Un travail en réseau.
- Ce qui n'est pas pérenne et rarement efficace: des actions ponctuelles, trop souvent chargées d'affect
  
- Moyens
  - ▲ Le réseau d'alerte
  - ▲ Les services de santé au travail
  - ▲ Une cellule d'écoute et d'accompagnement

#### L'approche organisationnelle

- S'appuie sur la connaissance des causes de stress
- Se traduit dans des plans d'action orientés solution
- Agit sur le contenu du travail et l'organisation
- Ce qui marche:
  - ▲ Nécessité de faire du temps un allié,
  - ▲ Ne pas aller trop vite, travailler à « froid », pas à « chaud »
  - ▲ Avoir des outils validés de diagnostic reconduits d'années en années.
  - ▲ Projet s'inscrivant dans le temps, 3 à 5 ans.
  
- Moyens
  - ▲ Outils de mesure et de diagnostic du stress
  - ▲ Chef de projet et une équipe en charge de recenser et de hiérarchiser les causes prioritaires

## Les autres leviers

- 
- **Avoir un plan de communication**
    - qui mette en perspective le risque psychosocial dans le cadre général de la prévention de tous les risques santé, voire santé sécurité environnement qualité
    - qui évite d'en faire un sujet tabou ou d'être dans le déni
    - qui relaye ces informations dans des documents internes de sensibilisation adressés à tout le personnel
  - **Former les personnes clé du dispositif**
    - telles que ligne RH, certains opérationnels, assistantes sociales, médecins, responsables HSE, CHSCT, personnes qui formeront l'ossature du réseau d'alerte.
  - **Sensibiliser le plus grand nombre de salariés**
    - intranet, affiches
    - conférences de sensibilisation ouvertes à tous

...

**ENFIN NOTRE ASTUCE ANTI-STRESS EN CLIQUANT SUR :**

**<http://www.cce-ues-mgen.fr>**