



10 Juillet 2014

Souffrance au travail ... une fatalité ?

Les Causes	Les Conséquences
<ul style="list-style-type: none">• délais intenable sur les projets• arrêts brutaux de projets• ordres contradictoires• réorganisations qui s'enchaînent ou qui tardent à prendre forme• ePA bâclées ...	<ul style="list-style-type: none">• insomnies, cauchemars• stress, agressivité• difficultés à se concentrer• angoisses, pleurs• perte ou prise de poids importantes• dépression

Pour plus de détails : <http://www.sistepaca.org/01c-souffrance.htm#1>

<http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/questions-importantes/nevrose-traumatique/>

Tout ceci se passe en ce moment à ST Grenoble ...

Et pourtant ce n'est pas une fatalité !

Les actions à entreprendre pour lutter contre la souffrance au travail:

- Parler de ses problèmes à un DP ou à un-e de ses collègues
- Être attentif à ses collègues
- Être attentif à son propre niveau de stress
- Entreprendre des actions collectives au sein d'une équipe/organisation pour empêcher des situations tendues de dégénérer

	La direction (RH&Management)	Nous DPs CGT
Rôles / Actions	<ul style="list-style-type: none">• convoque seuls les salariés en souffrance• et donc refuse que ceux-ci soient accompagnés par un-e élu-e DP, lorsque les salariés en font la demande• soutient systématiquement le management quand il y a conflit management/subordonné-e-s• informe seulement le CSHCT lorsque les souffrances concernent plusieurs salariés d'un même service	<ul style="list-style-type: none">• sommes au contact des salarié-e-s, notamment ceux en situation difficiles afin de les soutenir et de les conseiller• alertons la direction de situations de souffrance quand les salarié-e-s viennent se confier à eux• soutenons psychologiquement les salariés en souffrance• souhaitons mieux encadrer le processus de résolution de ces situations et renforcer notre participation active à leur résolution• revendiquons de pouvoir accompagner ces salariés, sur leur demande, lorsqu'ils sont convoqués par la RH

La souffrance au travail n'existe pas qu'à France Telecom ou Renault, elle est aussi présente à ST et notamment à Grenoble. Nous, élu-e-s DP CGT, avons constaté que depuis les multiples réorganisations consécutives à la fin de la filiale STEricsson, les cas de souffrance au travail, d'arrêts de travail pour dépression ou « autres malaises psychologiques » se multiplient.

Nous sommes sûrs que vous aussi vous avez été confrontés à cette triste réalité.

La direction a beau avoir pris certaines mesures, la situation continue de s'aggraver.

Cette dégradation n'est pas due à une subite folie des hommes mais à une logique financière qui guide la stratégie de notre entreprise et qui nie l'humain.

Certaines équipes sont soumises à des objectifs parfois irréalisables et à des pressions que certains managers ne sont pas capables de gérer. Ils en font alors parfois pâtir leurs subordonné-e-s.

Face à ces situations, nous constatons que la DRH soutient systématiquement le management face aux salarié-e-s.

Aujourd'hui par exemple il existe dans le service de la qualité/fiabilité d'UPD un mal-être tel que 3 salariés de ce service sont en arrêt maladie pour dépression nerveuse réactionnelle consécutive à un stress professionnel.

Dans ce type de situation, nous, élu-e-s DP CGT essayons toujours d'agir au plus vite et d'adopter une démarche constructive de résolution conjointe du problème avec la DRH et le management, avec la volonté de protéger au mieux les salariés concernés.

Mais la DRH et le management impliqué ne l'entendent pas ainsi.

En général les salariés en souffrance sont convoqués seuls à des entretiens. Entretiens déstabilisateurs où les salariés sont remis en cause, ce qui pousse certains d'entre eux à partir en arrêt de travail pour dépression.

Quant à la direction de ST, elle a systématiquement mandaté des contre-visites médicales pour vérifier que ces personnes étaient bien en dépression. Le médecin a été formel en confirmant le diagnostic de dépression !

Il faut savoir aussi que ces personnes avaient demandé à être accompagnées par un DP de leur choix lors de ces entretiens. **La direction a refusé d'accéder à cette requête.**

Notre présence, en plus de rassurer le salarié, aurait pu permettre de régler le problème, et aurait probablement évité l'aggravation de l'état de santé de ces collègues.

En plus, la direction, leur demande pourquoi ils ne sont pas venus directement à la RH plutôt que d'en parler aux Délégués du Personnel.

Pourtant des cas graves ont déjà eu lieu sur le site. Récemment, une salariée a fait une syncope à la RH alors qu'elle était soumise, contre son gré, à une enquête menée par la seule DRH au sujet du harcèlement dont elle est victime. A plusieurs reprises notre collègue avait demandé à être accompagnée par un un-e élu-e du personnel, et la CGT avait demandé une enquête conjointe.

La direction avait refusé au motif qu'il ne s'agissait pas d'un entretien à des fins disciplinaires. Il semble que l'histoire n'instruise pas notre direction qui persiste dans son exercice des pires pratiques.

Nous maintenons notre revendication: tous les salariés en situation de souffrance doivent pouvoir se faire accompagner par le délégué de leur choix lors d'un entretien avec la DRH.

Dans un premier temps, nous invitons donc les salariés qui seraient dans des cas similaires à nous le faire savoir, afin de sortir au plus vite de situations de souffrances inextricables.

Il est bien évident que tous ces problèmes proviennent d'un rapport de force qui se détériore au détriment des salariés et que c'est par des réactions collectives que ces problèmes se régleront in-fine.

