



Toulouse, le 1^{er} septembre 2009

LETTRE OUVERTE A MONSIEUR LE PRESIDENT DU CG31 SOUFFRANCE AU TRAVAIL / RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Monsieur le Président,

Suite au dialogue mené dans le cadre du CHS, nous estimons nécessaire de clarifier notre discours concernant les risques psychosociaux et vous présenter, par la même occasion, nos propositions pour tenter de les réduire dans notre collectivité.

Pour notre syndicat, ce thème représente un enjeu primordial de santé publique, un enjeu aussi important que peut l'être, par exemple, la lutte contre les effets nocifs de l'utilisation de l'amiante. Il y a aujourd'hui une prise de conscience sur les conséquences désastreuses d'une exposition prolongée à une situation de stress dans le milieu professionnel, et ceci pour les travailleurs¹ d'une part, et pour la collectivité² d'autre part. Cette prise de conscience s'est traduite par la signature d'un accord européen, dans le cadre de l'article 138 du Traité CE, transposé en droit français par un accord national interprofessionnel (présenté en annexe), signé dans l'été 2008.

Nous estimons que ces avancées importantes nous obligent collectivement³ à mettre en œuvre toutes les mesures aujourd'hui connues, pour prévenir le Conseil Général contre le risque psychosocial, car nous pensons, encore et toujours, que le travail doit jouer un rôle structurant pour l'individu.

L'enjeu nous paraît de taille pour notre collectivité, mais nous sommes persuadés qu'il est réalisable si les élus, l'administration et les représentants du personnel travaillent de concert. Cela consiste à engager un processus durable dans un objectif unique : éviter l'émergence de troubles psychosociaux au sein de notre communauté de travail.

¹ Troubles psychosociaux pour l'individu : fatigue, troubles du sommeil, augmentation de la tension artérielle, troubles cardiaques, douleurs diverses tels que maux de tête, vertiges, sensations d'oppression, problèmes respiratoires, gastriques, liens avec l'émergence d'autres pathologies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques, isolement, émotivité, agressivité, addictions, hypersensibilité, irritabilité et nervosité, difficulté à se concentrer, à s'impliquer, à se détendre, inquiétude, anxiété, angoisse voire dépression, abattement, peur, culpabilité, détresse, perte d'identité, épuisement ou « burn out », voire suicide...

² Effets des Troubles psychosociaux sur la collectivité : augmentation de l'absentéisme, déclarations d'inaptitude partielle ou totale, baisse de la qualité du service rendu, mécontentement des usagers, fonctionnement collectif moins performant, incidents et conflits plus nombreux à traiter entre salariés, avec la hiérarchie, avec les usagers, possibles actions en justice coûteuses, augmentation du turn-over, développement des pathologies professionnelles, augmentation des accidents du travail, ayant un impact sur la prise en charge des AT-MP de l'assurance maladie.

³ Responsabilités des employeurs et des travailleurs (point 5 de l'accord national interprofessionnel) : « Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants ».

Pour atteindre ce but, nous demandons que le Conseil Général engage résolument une démarche de prévention de niveau primaire afin de repérer les facteurs de risque et les éliminer à la source, car nous la considérons préférable à celle de niveau 2 qui vise plutôt à adapter l'homme au stress, et préalable à celle de niveau 3 consistant à soigner les troubles déjà existants (démarche curative indispensable mais insuffisante).

Nous répétons l'importance d'accompagner cette démarche d'une concertation à toutes les étapes, car l'accord et la participation de l'ensemble des partenaires sociaux de la collectivité de travail peut seule garantir sa réussite. Voilà pourquoi nous proposons la constitution d'un Comité de Pilotage paritaire (élus / administration / représentants du personnel élus en CHS) composé d'acteurs incontournables tels que les médecins du travail, la psychologue du travail, le préventeur, l'ACFI et, éventuellement dans un second temps, si le Comité de Pilotage l'estime nécessaire, d'un intervenant extérieur choisi sur la base d'un cahier des charges (expertise et appui méthodologique).

Une fois ce groupe constitué, le projet pourra alors commencer et se décliner ainsi :

1. constat des problèmes à traiter,
2. mise au point des objectifs communs,
3. choix des méthodes de travail qui en découlent,
4. et enfin la conduite des actions de prévention.

Nous souhaitons préciser pour finir, monsieur le Président, que nous engageons cette démarche dans l'unique intérêt de la collectivité et de ses plus de 6000 agents. Conscients de l'émergence forte et générale de ce risque, nous considérons que le Conseil Général ne sera pas épargné, quelque soit les modes de gestion ou d'organisation déployés. Une vigilance et une prévention spécifique doit être mise en place pour pouvoir le comprendre et le maîtriser.

En conclusion, nous vous engageons à nous rencontrer pour échanger sur ce thème et nous réitérons la demande qui motive cette lettre, à savoir que notre collectivité aborde sereinement le thème des risques psychosociaux pour engager une véritable action de prévention capable d'éviter l'apparition de ces troubles.

En pleine crise de ce système libéral qui relègue le travailleur au dernier plan, nous pensons que notre collectivité pourrait faire un geste politique fort en remettant le bien-être de l'homme au travail au sommet de ses préoccupations, au même titre, finalement, que le bien être des usagers dont nous avons en partie la charge.

En espérant que ce courrier retiendra toute votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sincères salutations.

Le Syndicat CGT du CG31