



U.C.S.A.-cgt

Santé et qualité de vie au travail

Quand est-ce qu'on s'y met, pour de vrai ?

Les 19 et 20 juin, la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT) organisait 2 journées d'étude sur... la santé et la qualité de vie au travail. Etaient invités les présidents et secrétaires de CHSCT, les animateurs prévention et sécurité (APS), les intervenants santé (médecins du travail, infirmières, psychologues, assistantes sociales) et des acteurs RH, à l'exception notable des secrétaires des CHSCT et des APS des Outremer...

Si certains des intervenants (sociologues, psychiatres, syndicalistes) avaient le souci prioritaire du bien-être des salariés au travail, d'autres n'ont eu de cesse de répéter que les salariés en mal-être le devaient avant tout à leur "résistance au changement", les renvoyant ainsi à leur propre responsabilité individuelle.

Ainsi certains DRH ont souligné à quel point les derniers changements à FTV avaient été accompagnés de façon exemplaire, ce qui n'est pas le point de vue de la CGT. La conduite du changement aurait du permettre aux salariés de se projeter dans les nouvelles organisations du travail mais aussi d'être réellement entendus pour les modifier. Cela n'a pas été le cas.

Or pour nous le salarié est un générateur de progrès et non une source d'ennuis qui ferait mieux d'exécuter bêtement les tâches qui lui sont assignées. Défendre son travail et son métier ne sont pas de la résistance au changement. C'est l'empêchement du "travail bien fait" qui est pathogène, cette dévalorisation continue du travail que nous subissons.

L'accord collectif du 28 mai 2013 n'est pas un frein pour évoluer, bien au contraire, et si la direction cessait de camper sur des interprétations malveillantes, les salariés ne seraient plus contraints de défendre leurs droits à chaque instant. La mise en œuvre chaotique de l'accord, les transpositions, l'harmonisation salariale, dans un contexte de suppressions de postes illustrent ce qu'il ne fallait pas faire.

Lors de ces 2 journées, MM. Pflimlin et Papet ont dit combien ils se sentaient concernés par l'épanouissement des salariés au travail. Pourtant les moyens consacrés au fonctionnement des CHSCT restent scandaleusement insuffisants. Et si la direction est réellement convaincue par la "co-construction", pourquoi ne se passe-t-elle pas des cabinets conseil (genre Stimulus) pour commencer par écouter les représentants du personnel ?

La CGT défend l'idée du bien-être par le travail, car pour elle, le travail doit être constructeur de santé et créateur de lien social. Transformer le travail ne peut se faire sans se mêler de son contenu, de son sens, de son organisation. Bien loin des pseudo programmes de prévention qui n'ont souvent d'autre but que de faire de l'affichage sans remettre en cause les organisations du travail.

Paris, le 25 juin 2014