



**Autoroutes du Sud de la France
Madame Josiane Costantino
Directrice des ressources humaines
Quartier Sainte Anne
84967 Le Pontet Cedex**

Lunel, le 6 décembre 2009

Madame la directrice,

Objet : Négociation sur la
prévention du stress au travail

La négociation qui va commencer lundi 7 décembre 2009 s'inscrit dans le cadre de l'ANI de juillet 2008, lui-même faisant suite à l'accord cadre européen d'octobre 2004. Elle est importante, car elle se situe à un moment où les tensions sont importantes dans l'entreprise. Même si le gouvernement a souhaité impulser cette démarche dans le cadre d'un calendrier très resserré, il est important d'orienter ce dossier dans la bonne direction dès le départ. A cet égard, la définition du stress telle que précisée dans l'ANI est une bonne approche.

C'est dans ce cadre que le centre d'analyse stratégique [CAS] a récemment remis son rapport à la secrétaire d'Etat chargée de la prospective. Il propose des pistes de réflexion afin de lutter contre les risques psychosociaux d'origine professionnelle.

Ces risques prennent, selon ce rapport, plusieurs origines, et en premier lieu les organisations du travail. Leur existence même, ainsi que leur ampleur sont devenues des évidences pour tous les acteurs, et ne sont désormais plus contestés. Nous soulignons d'ailleurs à ce sujet qu'un début de travail a commencé sur l'établissement DOPV, en lien avec le CHSCT. Mais il conviendra, selon nous, d'élargir la réflexion, et en préalable de mettre en place en commun les outils nécessaires à l'évaluation du stress, ainsi que de choisir les éventuels intervenants extérieurs.

La valorisation par les entreprises – et ASF n'y échappe pas - de la flexibilité, de la réactivité, mais aussi de la polyvalence et de la polycompétence sont pointées comme un facteur potentiel d'accroissement des risques sur la santé mentale des salariés, et cela même s'ils ont été également des opportunités de promotions et d'enrichissement dans le contenu des métiers d'ASF. C'est toutefois un constat que nous devons approfondir dans cette future négociation.

D'autres facteurs « aggravants » devront être soigneusement évalués. Ainsi, par exemple la notion de travail en équipe est contredite en parallèle par des pratiques de plus en plus individualisantes, qui peuvent générer une « compétition » entre collègues de travail, génératrices de mal-être, car bien souvent culpabilisantes pour les salariés. La fixation d'objectifs sans cesse plus ambitieux, avec des moyens affectés plus faibles est un autre facteur aggravant.

Sur un autre plan, certaines réorganisations peuvent donner l'impression d'être contradictoires entre la recherche de la productivité à court terme venant en opposition avec des projections de l'entreprise sur le long terme. Dans ce cadre, de nombreux salariés de l'encadrement ont le sentiment d'être écartés des circuits de décision, et parfois même de réflexion. L'aggravation de cette situation ces derniers mois ne peut s'expliquer uniquement par un manque de communication en interne.

Ces réorganisations sont allées crescendo ces derniers mois, et cette évolution impacte profondément la nature même du travail sur des salariés qui se sentent trop souvent livrés à eux mêmes. Conséquence directe : des contraintes physiques et mentales dans un contexte d'intensification et d'individualisation du travail. Il y a aujourd'hui dégradation des collectifs de travail avec pour conséquences chez certains salariés le manque de reconnaissance du travail accompli au quotidien, et qui risque d'être amplifié dans la période actuelle par la volonté d'ASF, au moins pour 2010, d'axer une politique de rémunération quasi exclusivement basée sur l'individualisation.

Dans ce contexte, la négociation devra mettre en place les bons outils pour répondre à cette situation préoccupante. Le Centre d'analyse stratégique en pointe plusieurs qui sont, pour la CFDT, pertinents :

- Promotion d'organisations du travail plus respectueuses du bien-être au travail, permettant une meilleure prise en compte entre vie professionnelle, personnelle et familiale ;
- Encourager l'évaluation des risques avec la mise en place d'un système de détection des signes avant coureurs ;
- Mise en place de démarches de sensibilisation et de formation des managers, car ils sont aujourd'hui concernés à double titre : responsables de leurs équipes, ils doivent aussi gérer leur propre situation. Concilier les deux est difficile, et il faut les aider dans cette démarche ;
- S'appuyer sur les institutions représentatives du personnel, et notamment les CHSCT.

En ce qui concerne la CFDT, le début de la négociation doit avant tout permettre de s'accorder sur le constat. Ce dernier va être primordial afin d'établir le bon diagnostic et donc les bons remèdes. Nous pourrions nous appuyer sur la démarche préconisée par l'INRS dans son document « ED 6011 », qui semble faire référence auprès de nombreux acteurs sur ce dossier.

Nous vous prions d'agréer, Madame la directrice, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF

Floréal PINOS



Délégué syndical central