

(16 décembre 2010)

## **La CFE-CGC a signé l'accord de prévention du stress au travail dans le groupe Saint-Gobain.**

**Newsletter CFE-CGC Le + syndical** : Merci de nous accorder cette interview et de vous présenter.

**Christian Durieu** : Je suis entré dans le Groupe Saint-Gobain en tant qu'ingénieur chimiste il y a 26 ans et je milite à la CFE-CGC au sein du Groupe Saint-Gobain depuis 25 ans.

J'ai commencé mon activité militante comme délégué syndical et élu CE dans un petit établissement, tout en étant intégré à l'équipe de l'union locale de Compiègne. Au fil des mutations et des départs des anciens, j'ai découvert le CCE de ce qui était alors Saint-Gobain Vitrage, puis le comité de Groupe et le comité européen tout en participant aux négociations de ma branche, les industries de fabrication mécanique du verre. C'était beaucoup trop, et en trop peu de temps, mais il est trop tard quand on s'en rend compte.

En 1993 un plan social conduit à la fermeture de l'usine historique de Saint-Gobain. En 1994 la filialisation de l'activité de transformation du verre pour l'industrie automobile, concomitante avec la mise en œuvre du plan social. Dans ces moments difficiles, je vis ma première grève avec une usine paralysée pendant une semaine, je deviens le délégué syndical central de la nouvelle société Saint-Gobain Sekurit France et, à titre professionnel, responsable environnement de ladite société, de quoi être occupé. Le rôle du DSC fut de participer et pour la part CFE-CGC de coordonner la mise en place des instances représentatives du personnel et des accords dans la nouvelle société.

Membre du comité de Groupe, j'en ai été secrétaire pendant 6 ans. J'ai donc coordonné le fonctionnement des 25 élus des 5 organisations syndicales représentant les salariés des sociétés du Groupe et en particulier les élus CFE-CGC. De fait je me suis retrouvé en situation de coordonnateur de la CFE-CGC au sein du Groupe, mandat qui a été précisé par les accords sur le droit syndical et que j'assume depuis une dizaine d'années.

**Q** : Le 9 novembre dernier, la CFE-CGC a signé l'accord de prévention du stress au travail dans le groupe Saint-Gobain. En quoi consiste cet accord ? Qu'apportera-t-il concrètement aux salariés de Saint-Gobain ?

**R** : Le simple fait que la direction du Groupe accepte de négocier sur le stress a été une révolution intellectuelle. Il y a encore quelques années, le stress était considéré comme la stimulation normale permettant de se dépasser dans la recherche de la performance. Il avait donc exclusivement un aspect bénéfique. Il était simplement impossible, à de très rares exceptions, de pouvoir aborder de manière rationnelle la problématique du stress et de ses conséquences alors même que les cas de salariés souffrant de pathologies liées à des contraintes qu'ils ne pouvaient plus gérer se multipliaient.

Cet accord se veut pragmatique. Il part de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail et reprend la définition du stress. Il affirme le rôle essentiel que doit jouer le CHSCT. Il apporte une méthodologie et prévoit explicitement des plans d'action visant à prévenir et éliminer les sources de stress. Il prend en compte l'impact des changements d'organisation ou les restructurations. Concrètement il apporte aux salariés de Saint-Gobain un engagement de la direction du Groupe à prendre en compte la problématique du stress et à leurs représentants des outils pour appréhender et traiter cette problématique.

**Q** : Comment s'est déroulée la discussion entre les organisations syndicales et la direction ?

**R** : La discussion a commencé par une présentation de l'accord européen et de l'ANI, avec en particulier des échanges sur la définition du stress, pour que chacun parle bien de la même chose. La direction juridique a préparé le plan et le texte à partir de ce qui existait sur le stress ce qui a permis de faire évoluer ce projet d'accord par étape. Les directeurs des ressources humaines des différentes sociétés du Groupe ont également travaillé sur le projet pour en valider son applicabilité, puisque ce seront les interlocuteurs des organisations syndicales dans les sociétés du Groupe pour la mise en œuvre de cet

accord. Le médecin du travail du Groupe a apporté son expertise en insistant sur la dualité entre les contraintes et les individus qui y sont soumis avec leur sensibilité propre pour ne pas tomber dans les travers d'études lourdes mais inefficaces. En tout, ce sont plus de 10 versions qui ont précédé le document soumis à signature.

**Q :** Pourquoi la CFE-CGC l'a-t-elle signé ?

**R :** Parce que c'est la suite logique de ce qui précède. Quand une direction accepte de négocier sur un sujet, qu'elle reprend ce qui a été négocié au niveau interprofessionnel, qu'avec les partenaires sociaux, organisations syndicales et services RH, elle construit un outil communément accepté, la logique est de valider cet outil par une signature. Il reste maintenant à utiliser cet outil et c'est aux CHSCT de se l'approprier.

**Q :** Quels conseils donneriez-vous à une section syndicale désireuse de négocier un tel accord dans son entreprise ?

**R :** Dans un premier temps de prendre connaissance de l'existant, en particulier de cet accord. Autant tirer parti de notre travail sur le sujet.

Un préalable important est de prendre le temps de la discussion sur le sujet pour que les partenaires sociaux se mettent bien d'accord sur la problématique du stress et la manière dont ils entendent aborder ce sujet. Dans un deuxième temps, adapter cet accord aux spécificités et moyens de l'entreprise.

***Propos recueillis par la rédaction de la newsletter CFE-CGC Le + syndical***