

Janvier 2009

Groupe de travail stress

Réunion du 28 janvier 2009

Le groupe de travail stress s'est réuni pour la troisième fois le 28 janvier dernier, sous la houlette du docteur Bernard Salengro.

Deux points étaient à l'ordre du jour :

- Quel rôle doit jouer le médecin du travail dans la problématique du stress ?
- Comment traiter la question du stress via un questionnaire stress

Le rôle pivot du médecin du travail dans la problématique du stress

Constat est fait que le médecin du travail n'est pas suffisamment utilisé par les délégués syndicaux dans le cadre de la prévention et de la résolution du stress en entreprise. L'importance de son rôle est souvent méconnue. Epaulé par des psychologues du travail, ergonomes et autres instances de santé au travail, il est pourtant le seul interlocuteur qui soit tenu au **secret médical**. Même s'il est statutairement indépendant, il se trouve sous une pression patronale systématique. Il est donc important de lui faire sentir, en parallèle, la pression des salariés. Le rôle du délégué syndical est de lui faire comprendre que les salariés attendent beaucoup de lui.

Au-delà de la visite médicale, on oublie souvent que l'objectif du médecin du travail est de réaliser un diagnostic de l'adaptation du personnel aux conditions de travail. Il en fait la traduction via des documents administratifs et notamment la **Fiche d'entreprise** où sont inscrits les risques et les démarches préventives inhérents à chaque activité.

Bernard Salengro encourage les représentants du personnel à demander cette fiche « *C'est un outil pour les syndicalistes; mais malheureusement très peu en font la demande* ».

Comment réaliser la fiche d'une entreprise dont une partie des effectifs est constituée par des **salariés itinérants** ?

Il arrive que des entreprises sous-traitent les visites médicales de leurs salariés itinérants, répartis sur tout le territoire. Cette situation n'est pas sans poser problème, car l'application stricte du Code du travail exige que la médecine du travail du siège voit tous les salariés. Une sous-traitance des visites médicales est donc totalement contraire à l'esprit de la médecine du travail !

Si malgré tout un délégué constate cette situation, il doit demander une coordination entre les différents médecins impliqués. Si cela n'est pas le cas, il doit alors s'adresser à la Direction régionale du travail et de l'emploi (DRTE) et demander l'autorisation de faire déléguer les visites en province. Il est fort probable que cette demande soit refusée, c'est ce refus qui lui permettra d'aller voir la direction de son entreprise et d'exiger que le médecin du travail du siège reçoive tous les salariés !

Comment réaliser un questionnaire stress ?

Mesurer le stress en entreprise n'est pas chose aisée. En vous appuyant sur le questionnaire de la CFE-CGC, vous pouvez obtenir de nombreux résultats. Face à un employeur, les résultats chiffrés sont plus parlants.

Nos conseils pour bâtir un questionnaire :

- 1) Inspirez-vous de nos baromètres stress... (LIEN)
- 2) Inspirez vous des test de Karasek et de Sigriest
- 3) ... MAIS ne plaquez pas un modèle « tout fait », car chaque métier, chaque entreprise a ses spécificités, c'est à vous d'adapter le questionnaire aux réalités de votre entreprise (faites-vous aider par le médecin du travail par exemple).
- 4) Réfléchissez à l'intérêt de telle ou telle question afin de vérifier que son résultat ne renvoie pas implicitement à une défaillance du salarié, car c'est bien l'organisation du travail qui est en cause et c'est elle qui doit être mise en exergue.
- 5) Voici quelques exemples de critères à intégrer à votre questionnaire :

- la perte de sens
- les contraintes émotionnelles : certains milieux comme le milieu hospitalier par exemple sont plus sensibles que d'autres,
- les contraintes éthiques : salariés devant effectuer des tâches contraires à leur éthique personnelle,
- un sociogramme de l'entreprise. Un sociogramme est un diagramme des liens sociaux d'une personne. Cet outil permet de retracer le nœud des relations au sein de l'entreprise et de constater qui est isolé (et donc plus démuni face au stress). Le sociogramme d'une entreprise doit être équilibré et cohérent.

Vous pouvez aussi choisir de recourir à un cabinet expert extérieur. Mais attention à faire le bon choix, car ils ne sont pas tous sérieux ! Dans tous les cas, refusez un cabinet expert choisi par la direction de l'entreprise.

Comment analyser les résultats du questionnaire ?

Comparez vos résultats avec ceux du baromètre stress CFE-CGC !

Faites ressortir clairement les grandes tendances, les services les plus touchés etc...Et n'oubliez pas de **faire des préconisations** afin de faire évoluer la situation et d'avoir une démarche constructive.

Attention, lors de votre analyse, à bien tenir compte de tous les aspects du stress : la charge de travail n'est pas forcément un facteur de stress...si le travail est reconnu ! A l'inverse, une sous-charge de travail peut être facteur de stress.

La présentation des résultats : réunissez la direction et les membres du CHSCT pour leur présenter les résultats de l'enquête.

A l'ordre du jour de la prochaine réunion :

Présentation de 3 cas concrets vécus par les participants et débats.

La date sera transmise par e-mail par Claudine Degoul : degoul@cfecgc.fr

Des outils disponibles

De nombreuses informations consacrées au stress en entreprise et des outils de communication (affiche, plaquettes, vidéos,...) sont disponibles sur le site web confédéral :

http://www.cfecgc.org/ewb_pages/div/Stress.php