

**Le questionnaire sur le STRESS est enfin disponible sur intranet.
La CFE-CGC vous incite fortement à y répondre
entre le 2 et le 14 février 2011.**

En Avril 2010, la CFE-CGC ainsi que toutes les organisations syndicales ont signé l'accord de prévention du stress ArcelorMittal France.

La mise en place à Gandrange de cet accord se décomposera en cinq étapes :

- 1) La constitution des comités de pilotage et de veille
- 2) Questionnaire « photographie des aspects psycho-sociaux »
- 3) Mise en place de la démarche « vigilance partagée »
- 4) Information et formation des salariés
- 5) Accompagnement et soutien collectif et/ou individuel dans des situations spécifiques

Fin 2010, la première étape a été réalisée. Les comités de pilotage et le comité de veille sont maintenant en place. Les organisations syndicales sont impliquées dans le comité de veille conformément à l'accord.

La seconde étape se déroulera entre le 2 et le 14 février 2011. Les salariés de Gandrange pourront répondre sur intranet au questionnaire « photographie des aspects psycho-sociaux »

La CFE-CGC vous incite fortement à répondre à ce questionnaire qui est bien entendu anonyme. Plus vous serez nombreux à y répondre de façon pertinente, plus le diagnostic sur l'état de stress dans l'entreprise sera précis et ses résultats significatifs.



Pourquoi un tel accord a-t-il vu le jour ?

La CFE-CGC milite depuis de nombreuses années pour la prise en compte de la prévention du stress au travail et la reconnaissance du stress comme maladie professionnelle. En effet, les conséquences du stress peuvent être graves et même très graves. Des charges de travail toujours plus lourdes, des délais à tenir plus courts et avec toujours moins de moyens génèrent un stress croissant chez les salariés. Dans certaines entreprises, les pressions sont devenues telles que les salariés les plus fragiles commettent l'irréparable ! Certains employeurs commencent même à recruter leurs futurs salariés sur des critères de résistance au stress.

C'est pourquoi, le ministre du travail a invité les entreprises de plus de 1 000 salariés à engager des négociations sur le stress avant le 1er février 2010, cette négociation devant décliner l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008. L'ANI du 2 juillet 2008 a pour but de concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,

- la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Comment définit-on le stress ?

Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres capacités pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Les facteurs de stress sont multiples, tant dans l'environnement professionnel que dans la vie privée. Différentes personnes peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations identiques.

Quelle démarche sera mise en place dans le Groupe suite à cet accord ?

Chaque entité du groupe constituera un comité de pilotage pluridisciplinaire. La mission de ce comité sera la mise en place de l'accord et d'assurer la réalisation d'un pré-diagnostic pour identifier et évaluer les risques de stress. Il assurera l'analyse des résultats et le retour d'information au management et au CHSCT, ou à défaut aux représentants du personnel ainsi qu'aux salariés eux mêmes.

Chaque entité mettra en place ensuite un comité de veille, composé d'un représentant du service médical, d'un représentant des services RH, d'un représentant de la Direction. Il pourra également intégrer des membres du CHSCT ou des DP. La mission de ce comité de veille est de rassembler tous les éléments d'alerte ou « signaux faibles » en vue de déceler des situations à risques. Ces éléments peuvent venir d'acteurs différents comme les services RH, les services médicaux, les représentants du personnel et en particulier les membres du CHSCT, les collègues, la hiérarchie. Le pré-diagnostic constitue également une source d'information pour le comité de veille. Le traitement de ces alertes est du ressort de la DRH. Les personnes participant à ce comité de veille seront tenues à une obligation de confidentialité. Un retour d'informations sur l'activité de ce comité de veille sera présenté au CHSCT concerné.

Quelles mesures de prévention vont être mises en place ?

• Le pré-diagnostic :

L'entreprise veut mesurer par une approche collective simple et rapide, la situation réelle des salariés de chaque site en évaluant leur état de stress et en identifiant les facteurs de stress professionnels. Il s'établira à l'aide d'un **questionnaire commun** à l'ensemble des établissements français du Groupe ArcelorMittal. Le comité de pilotage assurera l'analyse des résultats de ce pré-diagnostic. En cas d'identification de situation problématique, le management prendra sans délai les premières mesures nécessaires.

Le recueil des informations s'effectuera selon des modalités permettant la fiabilité et la confidentialité du traitement des données (par exemple par un site web sécurisé).

• La démarche de « Vigilance Partagée »

L'application des démarches de « Vigilance Partagée » aux domaines du stress au travail contribuera à l'identification de situations individuelles en vue de leur prise en charge le plus en amont possible afin d'éviter qu'elles ne s'amplifient. Elle s'inscrit de fait dans la démarche de prévention.

Elle vise à ce que chaque membre du personnel soit attentif aux effets du stress sur sa santé et sur celle des autres.

• Des plans d'actions

Chaque entité définira un plan d'actions avec l'ensemble des acteurs concernés par la prévention et notamment les membres du CHSCT. Ce plan d'actions précisera notamment les mesures pour réduire ou éliminer les risques identifiés. Il comportera des indicateurs de suivi. Cela devra permettre une amélioration de la qualité de vie au travail et de l'efficacité professionnelle.

• Une formation spécifique pour les membres des CHSCT et les managers

Le CHSCT et les représentants du personnel dans leur ensemble ont un rôle important à jouer dans la prévention du stress au travail. Une formation spécifique sera organisée à leur intention dans chaque entité. Cette formation sera également dispensée aux managers.

• Information et sensibilisation des salariés

Les salariés seront informés et sensibilisés sur les causes, les origines du stress et sa manifestation, ainsi que sur les moyens individuels et collectifs de les éviter, de les diminuer et de les éliminer.