

MÉTHODES DE MANAGEMENT : FAUT-IL PAYER DE SA PERSONNE ?

Le 23 février 2010

Retrouvez toutes ces infos et d'autres sur : www.cgt-gems.fr

Du fait de méthodes de management agressives, on dénombre dans l'entreprise de plus en plus de salariés victimes de crises de larmes, crises de nerfs, hausses de tension et autres « pétages de plomb ». Devant de telles situations, que faire ?

Horaires alternés, travail du samedi, travail de nuit, changements de rythme, bouleversement des cycles de travail, recours croissant au travail précaire, sont autant de dégradations des conditions de travail dont les effets nocifs à terme sur la santé ont été largement démontrés. Pourtant, régulièrement, la direction, tout en réaffirmant son souci du bien-être et de la santé des salariés, y a recours « à titre exceptionnel » nous dit-on à chaque fois, mais surtout parce que les objectifs financiers priment-sur les grands principes affichés dans la politique de communication.

La mise en compétition des salariés, la production à flux tendu, les départs non remplacés, le sous-effectif chronique, l'autisme de la direction dès qu'il s'agit d'embauches, génèrent surtravail, intensification, pressions physiques et mentales.

Les rémunérations liées aux performances, comme celles pratiquées chez GEMS : primes et augmentations au « mérite », liées aux objectifs, aux notations, aux chiffres de vente, etc. exaltent la « responsabilité personnelle » mais les moyens qui permettraient d'exercer cette responsabilité ne sont pas fournis pour autant – au contraire- puisqu'on s'en remet à cette mécanique salariale pour inciter le salarié à optimiser ses propres performances. L'indicateur de résultat qui sert ainsi à calculer le salaire n'est pas celui dans lequel le salarié reconnaît lui-même la marque d'un bon travail. Il arrive ainsi qu'un salarié atteigne ses objectifs au détriment des résultats de ses collègues, et donc au détriment du sens de la vie en équipe. Au final, on peut voir dans cette progression des « stimulants » salariaux de sérieux motifs d'inquiétude pour la santé au travail.



Pour le syndicat CGT GEMS, **la santé ne se monnaie pas. La dégradation des conditions de travail ne se négocie pas. Le mal-être ne se gère pas. Il faut privilégier la prévention.** La multiplication de situations de crise est l'indicateur d'un déficit de prévention, et pourtant les obligations de l'employeur en la matière, qu'il s'agisse de santé mentale ou physique, sont clairement définies par le Code du travail : **c'est le travail qu'il faut adapter à l'homme et non l'inverse.**

L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les atteintes psychiques, anciennement assimilées à de simples incidents ou « risques du métier » sont, aujourd'hui, du fait de la gravité de leurs conséquences, enfin reconnus en tant qu'accidents du travail à part entière.

La notion d'accident du travail est définie par l'article L411-1 du Code de la Sécurité Sociale.

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Depuis 2003, la loi considère **les lésions psychiques comme des accidents du travail au même titre que les lésions corporelles**, ce qui est logique puisque l'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité et de **protection de la santé physique et mentale** des travailleurs (art. L4121-1 du Code du travail). **Ceci est valable qu'il y ait arrêt de travail ou non.**

SI UN COLLEGE EST VICTIME D'UN CHOC PSYCHOLOGIQUE, COMMENT PROCÉDER ?

On constate de plus en plus dans l'entreprise, un déplacement des accidents du travail, de la lésion corporelle vers la lésion psychique. Le pire ennemi, en cas de mal-être au travail est le silence et l'isolement. Dans un premier temps, sans attendre la « crise » aiguë, certains signes avant-coureurs, tels que troubles du sommeil, nervosité, angoisses ... en lien avec le travail, peuvent faire l'objet d'une visite au Service Médical.

Par contre, un salarié qui vient de subir un choc psychologique du fait de son travail est souvent beaucoup trop bouleversé pour pouvoir entreprendre les démarches appropriées. C'est alors à ses collègues de faire jouer l'entraide et la solidarité.

Il faut lui expliquer que tout accident qui survient sur le lieu de travail doit être déclaré : la caisse de Sécurité sociale fera ensuite son enquête. Des imprimés CERFA n°60-3682 sont disponibles au Service Médical, ainsi que sur le site Service-Public.fr (site officiel de l'administration française).

Il ne faut pas hésiter à l'accompagner, si nécessaire, ou bien faire intervenir un représentant du personnel pour l'accompagner, car la déclaration doit être effectuée dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés).

En aucun cas il ne peut être refusé au salarié qui en fait la demande, de déclarer l'accident (L441-5 Code de la Sécurité Sociale).

LA DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL : QUELS AVANTAGES ?

Tout d'abord, il faut bien comprendre que les lésions psychiques, même celles qui semblent être vite oubliées, peuvent avoir des conséquences non anodines dans le futur, qu'elles soient répétées ou non. La déclaration d'accident du travail constitue la prise d'acte d'un fait. Celui-ci sera reporté au CHS CT et analysé. Cela peut être le moyen le plus simple pour faire cesser une situation de crise en la sortant de son isolement et en rompant la chape de silence qui l'entoure. Se sentir écouté, épaulé permet d'envisager des solutions, de bâtir un plan pour reprendre le dessus. N'hésitez pas à contacter les élus CGT.