

Compte rendu de la commission stress du 28 novembre. 10h – 12h.

Présents : Docteur Goldschmidt, service médical, D Ventorosi, N Gueritch, R Specklin, Ph Mérimon.

Absents : L Girardi, J Borgo, C Domingues.

A noter dans vos agendas :

Réunion le **Lundi 19 décembre de 9h30 à 13 h** avec Mme Weibel pour la présentation de l'entreprise.

Réunion le **Lundi 9 Janvier 2006 à 14h** du groupe pour débroussailler/traiter notre premier objectif (repérer les personnes stressées, voir plus bas).

Une relecture du programme proposé par Mme Weibel a été fait en séance. Ci joint les commentaires A/. Puis un débat s'est instauré sur nos objectifs B/.

A/

1/ Concernant le volontariat :le docteur demande que le profil (age, sexe, ancienneté,...) des non – répondant soit connu et analysé. Il devrait pouvoir être connu en miroir des répondants. Au moins 2 types de non répondant sont d'ores et déjà à prévoir : ceux qui ne se sentent pas concernés et pensent que cela ne servira à rien et ceux qui se sentiront visés : le profil de ceux la est particulièrement important.

De même le docteur souhaiterait il connaître les hypothèses (théories) derrière le WOCCQ.

A voir avec Mme Weibel le 19 Décembre.

2/ L'ensemble des présents souhaiterait que Luc Girardi n'ait pas 2 casquettes : celle du responsable sécurité et celle de représentant de la direction. La présence dans ce groupe de travail d'un chef d'entreprise (ex respex) est vivement souhaitée par l'ensemble du groupe : cela permettra d'intégrer la problématique de ces encadrants opérationnel dès le stade de l'étude et permettra probablement une meilleure acceptation des solutions et actions par ceux là quand nous en serons à leur implémentation (simplement parce qu'un d'eux y aura participé).

Le choix de la personne est laissé à Luc Girardi. L'essentiel étant qu'elle soit volontaire. Le président du CHSCT ne nous paraît pas un bon choix car il n'est pas chef d'entreprise et c'est bien eux aujourd'hui les véritables décideurs de l'entreprise.

Action : L Girardi pour le 19 Décembre au plus tard.

3/ Des documents sont à préparer :

- organigramme (voir référentiel)
- axe marché / métiers de l'entreprise
- plan d'implantation sur la région Mulhousienne.
- Bilan social
- Rapport médecine du travail
- Rapport annuel du CHSCT.

Ph Merillon fera la présentation de l'entreprise le 19 Décembre à la lumière de ces documents avec intervention des autres participants pour compléter / donner un autre éclairage.

4/ Le suivi par la CRAM de ce projet, pendant 2 ans, reposerait uniquement sur Mme Weibel, seule compétente sur le sujet à la CRAM AM semble t il : Quid d'une éventuelle absence, congé parental, mutation,... qui pourrait réduire à néant les efforts déployés par le groupe ? Comment se parer à une telle éventualité ?

Merci à Mme Weibel de réfléchir à cette éventualité et nous donner des éléments de réponse si possible.

Les participants à cette réunion sont néanmoins unanimes pour souhaiter s'engager dans cette démarche avec la méthode et le timing proposé. La direction par l'intermédiaire de Luc Girardi s'est quand a elle déclarée favorable à cette intervention. Décision est donc prise de poursuivre dans cette voie. La réunion du 19 décembre avec Mme Weibel nous permettant d'avancer dans ce sens.

B

La méthode et le planning proposé nous permettent d'avancer dans le sens d'un traitement de notre second objectif (voir Cr de la réunion du 26 Juillet) :

2/ agir sur les facteurs de stress induit par nos conditions de travail en essayant de les atténuer voir les supprimer

Mais nous devons constater que cela ne résout en rien le premier :

1/ repérer les personnes stressées avant qu'elles aient dépassé la limite

S'est alors engagé un vif débat entre nous autour de cet autre objectif :

Avons nous l'ambition de le traiter aussi et comment ?

Sachant que la méthode proposée par la CRAM est collective et ne peut donc pas nous aider sur ce sujet individuel, même si il y a une certaine interdépendance des 2 objectifs, une détection des personnes / individus en situation de stress nous semble nécessaire ainsi que des moyens d'aide / lieux d'écoute (sorte de première urgence du stress) pour traiter ce stress.

Le service médical, l'assistante sociale,... jouent parfois et de plus en plus ce rôle.

Ont été évoqués :

La nécessité de renforcer le rôle de veille.

Le fait qu' un soutien social (collègue, hiérarchie, famille,...) diminue le stress.

La création d'un lieu d'écoute, de permanence faites par un psychologue,...

Une formation du CHSCT sur son rôle, afin de jouer un rôle de veille sur les conditions "non matérielles" de travail.

Une formation des managers sur les effets contre-productifs du stress et leur rôle de soutien auprès des salariés.

Les présents semblent être d'accord pour traiter cet objectif (repérer les personnes stressées avant qu'elles n'aient dépassé la limite) **séparément** de celui qui sera traité par la méthode proposée par la CRAM :

En étant conscient de ne pas avoir forcément beaucoup d'idées / solutions aujourd'hui.

En souhaitant avoir la possibilité de proposer une aide pour les personnes repérées.

En souhaitant néanmoins avoir l'avis de Mme Weibel sur ce sujet le 19 Décembre.

Une réunion spécifique sur ce sujet est d'ores et déjà programmée le lundi 9 Janvier de 14 à 16h pour l'ensemble de la commission stress.