

CHATILLON LE 27 JANVIER 2014

## Souffrance au travail au TATL de Châtillon : pourquoi ?



Depuis quelques mois, nous pouvons tous constater que le climat au TATL de Châtillon se dégrade de jour en jour.

Les agents ne se retrouvent plus - que cela soit financièrement ou professionnellement - dans leur métier.

**OUI**, la souffrance est bien là sur le TATL de Châtillon !

Même si la direction fait la sourde oreille ou ferme les yeux, les agents ne sont pas dupes.

Le non-respect des règles par la direction est vivement ressenti par les agents.

Comme, par exemple, les mutations qui sont données - avec des justifications emberlificotées - à certains qui passent ainsi devant d'autres qui, eux, attendent depuis des années en respectant les règles qu'on leur a imposées, ou « la fameuse » prime que l'on transmet de « père en fils » et que l'on n'attribue pas en fonction des objectifs donnés.

Ces objectifs à atteindre font bien rire les agents car, au bout du compte, il n'y a rien à attendre...

Pareil avec les « fameuses » EIP qui, aux yeux des agents, ne servent à rien quand ils connaissent le résultat final.

Les notations pour beaucoup d'agents sont comme les étoiles : on croit pouvoir les toucher, mais rien à faire : elles sont beaucoup trop loin !

Pour la direction ce n'est pas vraiment le cas... ainsi les agents de Châtillon ont pu constater des jeux de « chaises musicales ».

Des qualifications se transmettent aussi de « père en fils », sans respect des règles.

Pourquoi alors demander aux agents de les respecter quand la direction n'en tient pas compte ?

Les faits sont là ! Connus de tous.

La question que la direction devrait se poser est la suivante :

**Qu'a-t-il fallu pour en arriver là ?**

## Que demandent les agents :

- Que les règles soient respectées pour tous !
- Que cette souffrance au travail cesse !
- Que leurs conditions de travail changent au plus vite !
- De la reconnaissance !

## Les indicateurs de ces risques au travail sont les suivants :

1. absentéisme
2. turn-over
3. démotivation
4. baisse de productivité
5. mouvements sociaux, procédures judiciaires récurrentes
6. conflits, tensions
7. violences internes et externes
8. stress
9. harcèlement



## Quelques témoignages d'agents :

1. « Ce matin je n'ai pas pu aller au travail, c'était impossible. »
2. « J'ai craqué en pleine réunion. »
3. « Je n'arrive plus à me détendre, même le week-end. »
4. « J'ai senti que la violence m'envahissait. »
5. « Ça va finir mal ! »
6. « J'ai l'impression d'être gommé, de ne servir à rien... »
7. « Je vais démissionner, même si je sais que ce n'est pas raisonnable. »
8. « Je fais du sale boulot. »
9. « Je n'arrive pas à penser. »
10. « Je m'épuise à tenir les objectifs, sans y arriver... »
11. « J'ai choisi ce métier pour des valeurs que je ne reconnais plus. »
12. « Je me sens humilié un peu plus chaque jour. »
13. « Je ne supporte plus rien ni personne, même plus mes enfants... »



## **Délégation UNSA du Technicentre Atlantique**

Syndicat UNSA de Paris Atlantique - 1 rue Georges DUHAMEL 75015 PARIS

Syndicat : tel : 32 04 61, courriel : [unsa.parisatlantique@gmail.com](mailto:unsa.parisatlantique@gmail.com)

Section Syndicale TATL : tel : 32 16 62, courriel : [unsa.chatillon@gmail.fr](mailto:unsa.chatillon@gmail.fr)

## **Le CHSCT doit-il faire appel à un expert ?**

### **Travail de l'expert :**

L'expert aide les représentants du personnel et la direction à clarifier leur approche et s'efforce de construire des représentations partagées de la problématique. Il procède à un diagnostic qualitatif (en s'appuyant sur des entretiens dont le nombre et la représentativité doivent être définis en relation avec les élus et la direction) et quantitatif à partir d'un questionnaire. Celui-ci est élaboré sur mesure pour connaître précisément l'origine et l'ampleur des différents risques psychosociaux dans l'entreprise concernée, mais il s'appuie sur des référentiels reconnus. L'approche par questionnaire doit être rigoureuse et scientifique, et fournir des garanties absolues de confidentialité aux salariés. Face aux principales difficultés identifiées, l'expert propose les moyens d'engager une véritable politique de prévention. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le code du travail la notion de santé physique et mentale, rendant ainsi l'employeur responsable de l'équilibre psychique des salariés qu'il emploie. Le CHSCT, face à des comportements apparentés à du harcèlement, à des situations de travail jugées trop stressantes, voire à des tentatives de suicide, peut dans ce cadre recourir à une expertise « risque grave ».

### **Comment désigner l'expert en CHSCT ?**

Lors d'une séance du CHSCT, les membres élus adoptent une délibération où ils expliquent à partir de quels éléments ils considèrent qu'il existe un « risque grave » de nature psychosociale dans leur établissement : « Le CHSCT décide d'avoir recours à un cabinet extérieur (Cf. [article L. 4614-12](#)) pour établir un diagnostic des risques psychosociaux et aider l'entreprise à engager les mesures de prévention nécessaires. »

## **CADRE JURIDIQUE**

- [Article L. 4614-12](#) du code du travail (anciennement [article L. 236-9](#)).
- L'expert doit être agréé « santé et sécurité du travail » par le Ministère du Travail.
- Rémunération par l'employeur.
- C'est la gravité du risque potentiel qui justifie l'expertise.