



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Souffrance au travail en Caisse d'Epargne !

UNE RESPONSABILITE PENALE ET CIVILE...

A la lecture du courrier récent envoyé par **l'INSPECTEUR DU TRAVAIL du Rhône**, il nous a semblé impératif de vous relayer ce type d'intervention qui, pour le moins, remet les choses en place !

Contrairement à une phrase souvent consacrée, vous noterez qu'ici toute ressemblance *-ou parallèle-* avec des situations cepaliennes risque de n'être ni fortuite, ni de sortir de l'imaginaire !!!

Ce courrier a été adressé le 10/11/08 au Président de la CERA (*Caisse d'Epargne Rhône-Alpes*)...

« Monsieur Le Président,

Comme suite à nos divers entretiens relatifs aux troubles psychosociaux au sein de la CERA et à la tenue d'une réunion du CHSCT ce 6 novembre faisant suite à **une tentative de suicide d'un de vos salariés**, je tiens par la présente à vous faire part des observations suivantes :

1- Sur la réalité de la souffrance au travail à la CERA :

Il n'est que trop clair que **les phénomènes de souffrance au travail** *–sous leurs diverses formes-* sont devenus aujourd'hui **une réalité vécue par un nombre important de salariés dans l'entreprise y inclus au niveau de l'encadrement**. Les constats concordants d'un nombre important de médecins du travail assurant le suivi d'une majorité de salariés sont à cet égard sans appel.

Il n'est pas moins clair que les raisons de cette situation ne sont pas inhérentes au secteur d'activité dans lequel vous vous inscrivez, mais que **ce sont les modes même de gestion du personnel et du contenu des tâches qui sont assignés aux salariés qui sont en cause**, indépendamment de la finalité économique intrinsèque que poursuit la Caisse d'Epargne.

La dénégation de cette situation par la haute direction de la CERA et de ses causes *–qui apparaît avoir été de mise jusqu'à ce jour-* **ne saurait en aucun cas constituer une stratégie admissible**. De même ne peut être éludée la question posée du stress au travail en imputant ou plutôt la(es) tentative(s) de suicide des salariés concernés *–et plus largement les plus nombreux états dépressifs-* à une fragilité psychologique qui leur serait inhérente.

Il est évident en effet que dans une collectivité de travail soumise à une pression mentale très élevée, ce sont *–a priori-* les salariés les plus fragiles qui seront les plus touchés et seront les premières victimes de cet état de fait. **La réalité de cette fragilité ne saurait en aucun cas exonérer l'employeur de ses responsabilités découlant de son obligation générale de sécurité**.

2- Sur les mesures à prendre :

Comme cela a été dit déjà, le diagnostic même de la situation en la matière n'est plus à faire *–même s'il reste éventuellement à affiner-* et il importe désormais de définir des mesures concrètes pour maîtriser ce risque désormais identifié y compris dans ses causes génératrices.

En tout état de cause, il ne saurait en aucun cas être admis que seules de simples mesures palliatives soient retenues et mises en place –telles que cellule d'écoute, « numéro vert », « coaching », cellule d'appui psychologique en cas de crise ...

Les principes de prévention édictées par la directive européenne 89/391 et repris par le code du travail **vous imposent d'abord de traiter les risques à la source** et non –*ceux-ci étant par ailleurs clairement identifiés*- de prendre des mesures afin de réduire les conséquences des pathologies et accidents qui auront découlé.

3- Sur le rôle du CHSCT

La question des troubles psycho-sociaux a été régulièrement évoquée au sein de cette instance....

Je ne puis que regretter qu'aucune mesure concrète n'ait résulté de ces maintes réunions et force est de souligner que la dénégation de la réalité du stress par la direction au plus au niveau d'une part, **le report des causes des états dépressifs sur la seule personne des salariés (comme évoqué ci-dessus) a entravé jusqu'alors toute démarche positive.**

Je veux croire qu'à l'occasion de cette réunion ou dans une prochaine, des propositions ont été ou seront avancées soit par la direction, soit par les élus dans le cadre de l'article L 4612-3 du code du travail. Dans ce dernier cas, vous vous attacherez à y **donner des réponses concrètes : il en va de la responsabilité pénale et civile de l'entreprise**, notamment au regard des dispositions de l'article L 4131-4 du code du travail.

Je vous prie d'agréer,.... »

copies envoyées au CHSCT et aux Organisations Syndicales

Il nous semble que « **la haute direction de la CEPAL** » ferait bien, également, de s'inspirer des **quelques recommandations que comporte ce courrier.**

Les remontées des représentants du Personnel sont régulières, quasi quotidiennes... Toutes les instances (DP, CE, CHSCT ou directement les Organisations Syndicales) signalent et dénoncent les problèmes, voire les abus... mais la dénégation est la règle !

STOP !



Pour le SPBA/CGT, l'enquête lancée par le CHSCT et validée par la Direction, est un premier pas nécessaire et incontournable pour sortir de cette véritable spirale infernale.

Loin d'être un simple sondage, l'enquête proposée va (*enfin*) nous autoriser à mettre en place les phases utiles et toute la démarche liées à la prévention, l'élimination et/ou la réduction des facteurs de stress :

- * le pré-diagnostic
- * la constitution d'un groupe dédié,
- * le diagnostic
- * la restitution des résultats,
- * l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions
- * le suivi.

Certes, ce nouvel outil ne fera pas tout, mais au moins il servira de **premier point d'appui fort** pour les salariés CEPAL et leurs représentants qui veulent se battre **contre le stress « professionnel »**, dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008.

Vos délégués SPBA/CGT, un authentique contre-pouvoir.