

BRANCHE Industrie Pharmaceutique (0176)

SOUFFRANCE AU TRAVAIL (RISQUES PSYCHOSOCIAUX)

LES PATRONS DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

PROPOSENT AUX TRAVAILLEURS DES SOINS PALLIATIFS.

La branche de l'industrie pharmaceutique propose à la signature un accord pour soi-disant lutter contre la souffrance au travail et prévenir les risques psychosociaux.

Cette négociation aurait dû imposer de véritables garanties collectives contre la souffrance au travail. Mais le projet patronal fait un autre choix, celui de recenser les dégâts, de mesurer la souffrance et d'accompagner les victimes, tout en évitant soigneusement de contraindre les entreprises à s'attaquer aux causes de cette situation mortifère.

Durant la « négociation », le patronat nous prouvait qu'il était capable d'obliger les entreprises à faire les diagnostics, à sensibiliser et à communiquer auprès des salariés pour faire valoir leurs bonnes intentions. Mais lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux causes : manque d'effectifs, charge de travail, restructurations, méthodes de management et recherche permanente de rentabilité, là, le patronat était bien moins présent.

Ce manque n'est pas un oubli, c'est un choix politique : préserver la liberté patronale d'organiser le travail, même lorsque cette organisation abîme la santé des salariés.

LE PATRONAT SAIT PARFAITEMENT CE QUI PRODUIT LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL.

Il n'existe aucun mystère sur les principaux facteurs professionnels qui causent la souffrance au travail.

L'accord proposé les énumère :

- Intensité et durée du travail,
- Surcharge de travail,
- Délais et rythmes imposés,

- Manque d'autonomie,
- Dégradation des rapports sociaux,
- Absence de reconnaissance,
- Conflits de valeurs,
- Insécurité professionnelle.
- ...

Il identifie même :

- Le contrôle managérial excessif,
- Le management autoritaire ou incohérent,
- Le manque de soutien, l'impossibilité d'effectuer un travail de qualité et le décalage entre les valeurs affichées par l'entreprise et ses pratiques réelles



Le patronat reconnaît donc que les RPS peuvent être directement produits par l'organisation du travail, son intensification et les rapports de domination qui s'exercent dans l'entreprise.

Comme la FNIC-CGT, l'INRS préconise une prévention collective agissant à la source, sur le travail et son organisation.

Oui, l'écoute et le soutien psychologique comme le propose le patronat, peuvent aider les salariés en difficulté, mais ne constituent pas une politique de prévention.

Les causes sont connues. Les solutions le sont également. Ce qui manque, c'est la volonté de nos patrons d'accepter des règles contraignantes.

LE PATRONAT SAIT QU'IL PRODUIT DES VICTIMES, NON PAS DU TRAVAIL, MAIS DES LOGIQUES DE PROFITS, LA FNIC-CGT VEUT LES EMPÊCHER.

L'accord proposé à la signature affirme que la prévention primaire doit supprimer ou réduire les facteurs de risque à leur source et agir sur l'organisation, le contenu et les conditions de réalisation du travail. Mais cette déclaration de principe est immédiatement vidée de sa substance. Les obligations deviennent des « bonnes pratiques », des recommandations ou de simples « exemples d'actions » laissés à l'appréciation des employeurs.

Voilà le cœur du désaccord : trop de sensibilisation, trop de communication, trop de bonnes volontés, mais aucun objectif clair concernant la détermination pour faire disparaître la souffrance au travail, aucune contrainte, aucune pénalité, juste le cœur sur la main de nos patrons.

Nous le disons clairement, cet accord est une ordonnance de soins palliatifs, qui ne traite pas les causes :

- Une cellule d'écoute ne réduit pas la charge de travail ;
- Une formation au burn-out ne crée pas les postes nécessaires ;
- Un questionnaire sur le stress ne supprime pas des objectifs irréalisables ;
- Un numéro d'assistance ne rend pas de moyens aux équipes.

Le Code du travail impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, d'évaluer les risques, de les combattre à la source et d'adapter le travail à l'être humain. Un accord de branche doit créer des garanties nouvelles, des droits opposables et des obligations vérifiables. Un accord sans obligation, sans

contrôle et sans conséquence en cas de non-respect n'est pas un accord de prévention. C'est un outil de communication patronale.



La FNIC-CGT revendique un véritable accord de prévention primaire comportant des engagements précis, mesurables, vérifiables et opposables.

L'industrie pharmaceutique ne peut pas multiplier les restructurations, les suppressions de postes, les objectifs de performance et les réorganisations permanentes, puis afficher sa préoccupation pour la santé mentale sans accepter de remettre en cause ses propres décisions.

La prévention des RPS ne doit pas devenir le service après-vente des politiques patronales de réduction des coûts et d'intensification du travail.

Nous refusons qu'une entreprise puisse afficher un référent RPS, une cellule d'écoute, des managers formés et un numéro d'assistance tout en maintenant une organisation qui produit surcharge, peur, isolement, perte de sens et épuisement.

LE PATRONAT VEUT GÉRER LES DÉGÂTS.

LA FNIC-CGT EXIGE LA SUPPRESSION DE LEURS CAUSES.

LE PATRONAT PROPOSE DES RECOMMANDATIONS.

LA FNIC-CGT EXIGE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS.

LE PATRONAT VEUT PRÉSERVER SA LIBERTÉ D'ORGANISER LA PRESSION.

LA FNIC-CGT DÉFEND LE DROIT À LA SANTÉ ET À UN TRAVAIL DIGNE.

LE PATRONAT VEUT LES PROFITS AVANT LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS.

LA FNIC-CGT VEUT LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS AVANT LES PROFITS.