

## RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UN DIALOGUE DESTRESSÉ

L'agenda social 2010 avait inscrit la négociation d'un protocole relatif à la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise, sujet que l'actualité nationale brûlante avait mis sur la table des négociations.

De nombreuses réunions se sont déroulées pour parvenir à un texte comportant une ribambelle de vœux que l'on pouvait juger pieux, dans la mesure où aucune action concrète d'application n'était inscrite. Ce texte présenté en séance du Comité Régie d'Entreprise en mai 2011 a, par conséquent, reçu un avis défavorable.

La médiatisation de certaines affaires lors de la fin de l'été 2011, alliée à une volonté, que l'on peut qualifier de réelle aujourd'hui, du PDG et de Paul PENY (DGA en charge du social), ont conduit à une réouverture de la négociation sur ce thème important pour les conditions de vie au travail.

Dès le 23 septembre 2011, Pierre MONGIN annonçait aux organisations syndicales son implication personnelle sur le dossier en prenant des engagements formels touchant notamment « à la mobilisation des dispositifs d'alerte individuels ou collectifs ».

Lors de la réunion de négociations sur le nouveau texte, le 21 octobre 2011, les partenaires sociaux ont participé à un certain renouveau du dialogue social.

En effet, un discours sans langue de bois de la direction additionné de propos sans réserves des organisations syndicales ont donné à cette réunion une hauteur qui n'avait pas été atteinte depuis très longtemps, à tel point, que le texte en lui-même n'a pas été abordé.

Stratégie d'entreprise anxiogène (réorganisations effrénées, productivité aveugle,...), harcèlements moral et sexuel (vertical, horizontal ou syndical), management mal formé pour faire face aux situations, prévalence de la conformité sur la performance dans le choix de l'encadrement supérieur, tous les thèmes ont été abordés sans tabou.

De cette réunion, un nouveau texte a été élaboré dont les principales dispositions vont être exposées ci-après.



L'engagement volontariste de l'entreprise de prendre à bras le corps ces risques a été concrétisé notamment par la mise en œuvre d'une plate-forme de conseil et d'appui auprès des managers, adossée à l'Observatoire Social et placée sous la responsabilité de Marie Christine RAOULT.

Une place sera enfin donnée à la performance sociale. En effet, le critère économique ne peut être le seul pris en compte dans l'évaluation des pratiques managériales. L'aspect humain est, pour la CFE CGC Groupe RATP, primordial dans de telles évaluations.

Le protocole prévoit également la définition d'indicateurs pertinents en matière de santé au travail. La liste des indicateurs sera concertée avec les organisations syndicales avant d'être finalisée et communiquée aux CHSCT.

Des dispositifs spécifiques d'accompagnement, dont certains existaient antérieurement, viennent compléter l'ensemble des mesures prises. Ils feront l'objet d'adaptation et d'amélioration pour une efficacité maximum pour la prévention des risques psychosociaux.

**L'IAPR** (Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources) verra ses modalités de prises de contact évoluer afin de permettre une prise en charge plus pertinente de l'individu et/ou du collectif.

**La CARPS** (Cellule d'Assistance des Risques Psycho Sociaux) rattachée à l'unité prévention et santé au travail devra faire évoluer ses modalités d'intervention et de fonctionnement afin d'améliorer le service rendu au management local en termes de conseil et de soutien.

**La demande d'attention** dont le dispositif devra être revu afin d'assurer une plus grande efficacité. Dans ce cadre, des conciliateurs nommés par le PDG devront assurer leur mission en toute impartialité et en respectant la plus totale confidentialité sur les informations qu'ils auraient à leur disposition.

**La médiation managériale** devra permettre, selon un protocole précis évitant toute mise en cause personnelle, d'aborder sous l'égide d'un accompagnant médiateur l'objet professionnel source d'incompréhension ou de conflit entre un manager et un managé.

Afin d'assurer sa bonne application et d'affirmer la volonté de la plus haute direction de l'entreprise, une instruction du PDG sera adressée à l'ensemble des directeurs.

**La nouvelle rédaction de ce protocole, qui comporte de nombreuses avancées répondant pour l'essentiel à nos préoccupations, permet à la CFE CGC Groupe RATP d'y apporter sa signature. Toutefois, ce n'est pas un chèque en blanc et nous resterons très vigilants notamment sur la prévention primaire, celle qui consiste à éviter la survenance même du risque.**



**JE SOUTIENS LA CFE-CGC Groupe RATP  
EN ADHERANT  
[www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)**