

## Le gouverneur veut enterrer la prévention des risques psychosociaux



Depuis plusieurs mois les dirigeants de la Banque s'assoient sur leurs engagements en matière de prévention des risques psychosociaux, mais à chaque fois que nous nous appuyons sur l'accord en vigueur nous les obligeons à faire profil bas et à protéger la santé du personnel. Le plus simple est donc de faire disparaître l'objet du délit. Ainsi, à l'occasion de la dernière réunion de l'Observatoire de prévention des risques de santé au travail, nous avons découvert que la Banque avait l'intention de renégocier l'accord en le faisant évoluer vers le concept de qualité de vie au travail, en lien avec l'accord national interprofessionnel de 2013.

Pour comprendre l'intérêt subit de la Banque vis-à-vis d'un accord interprofessionnel, il suffit de reprendre ce que dit l'article 1 du texte : *"La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué."* Vous aurez tous remarqué que la définition est particulièrement floue. En tous cas nous sommes bien éloignés des critères de qualité de vie au travail définis par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail en 2007 : les relations sociales et de travail, le contenu du travail, l'environnement physique de travail, l'organisation du travail, la réalisation et le développement professionnel, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Pour la CGT il n'est pas question de brader la prévention des risques psychosociaux au profit d'un quelconque blabla sur la qualité de vie au travail. L'accord en vigueur à la Banque de France, même s'il est loin d'être parfait, va dans le bon sens. Au lieu de prévoir un tour de passe-passe pour le faire disparaître, améliorons-le ! La CGT porte ce choix. Et elle formule des propositions concrètes :

- L'évaluation de la charge de travail doit être systématique et les besoins humains au regard de cette charge doivent être définis dans les services, les unités, les régions et les directions générales en fonction des situations de travail réelles,
- Tout changement doit au préalable donner lieu à une évaluation des impacts humains et des risques potentiels avec l'obligation d'y apporter des réponses adaptées, ceci d'autant plus que les nouvelles organisations du travail induites par Ambitions 2020 auront des conséquences majeures sur les conditions de travail,
- Il est nécessaire de veiller à un véritable équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, notamment en bloquant les outils de portabilité (ordinateurs, téléphones) en dehors des heures de travail,
- La priorité doit être donnée aux mesures favorisant les collectifs de travail,
- Il faut redonner du sens au management ce qui nécessite de limiter la pratique des tableaux de bord et de revenir sur le transfert des tâches administratives vers les cadres ; dans ce sens il faut recréer un secrétariat administratif dans chaque unité,
- De nouvelles formations structurantes et des partages d'expériences sur les risques psychosociaux mais aussi sur le fait religieux, doivent être développés en direction des encadrants,
- Les espaces de dialogue permettant aux agents de parler du travail en dehors de la présence de la hiérarchie doivent être systématisés,
- Il faut étendre la fonction "personne ressource" à toutes les régions et directions générales,
- L'articulation entre les CHSCT et l'instance temporaire de coordination doit être clarifiée et les moyens des élus renforcés.

**Ensemble donnons une nouvelle dynamique à la prévention des risques psychosociaux et empêchons l'enterrement de l'accord tel que prévu par le gouverneur.**

Le Bureau Exécutif