SOS SALARIES EN DANGER

ALERTE COLLECTIVE DANS LE CADRE D'UNE ATTEINTE A LA SANTE PHYSIQUE ET MORALE DE L'ENSEMBLE DES SALARIES

En octobre 2020, le cabinet d'expert APSYS, mandaté par vos élus, a lancé une démarche de recueil et d'analyse de vos conditions de travail et de votre santé.
Le 26/02/2021, lors d'une réunion extraordinaire du CSE, les rapports ont été présentés faisant état de situations très dégradées et alarmantes en matière de santé nécessitant des actions urgentes en matière de prévention.
Vos représentants du personnel au CSE, constatant l'absence de mesures efficaces prises, ont décidé, lors de la réunion du 23/03/2021, d'émettre une alerte collective dans le cadre d'une atteinte à la santé physique et morale de l'ensemble des salariés.

Déclaration des représentants du personnel au CSE :
Suite aux rapports portant sur les indicateurs en santé et conditions de travail du réseau commercial et des fonctions supports de 2019, présentés lors de la réunion de CSE du 27/02/2020, l'employeur déclare avoir mis en place une démarche de prévention en impliquant les Représentants du Personnel. Un support a été communiqué à l'ensemble des participants de la CSSCT avec une méthode de travail en vue d'identifier les thèmes à aborder avec les membres de la CSSCT. L'idée était de travailler en collectif sur ce sujet et en groupe de projets thématiques en lien avec les acteurs, dont les médecins du travail, et les projets des Directions concernées, de présenter et partager la feuille de route globale avec les membres de la CSSCT, de définir un calendrier pour mener à bien les actions, réaliser des points d'étape et en mesurer l'état d'avancement. Différentes thématiques ont été identifiées autour du Management et des pratiques managériales, de la formation, de l'organisation du travail, de la santé au travail avec une présentation des actions engagées. Pour exemple, des tables rondes "MEDECINE DU TRAVAIL" suite aux rapports d'expertise ont été organisées, les élus de la CSSCT ayant d'ailleurs demandé à y participer, sans réponse ni positive ni negative, les travaux s'étant, à priori, déroulés sans eux.
Certaines mesures portant sur la QVT ont ainsi été déployées. Les Représentants du Personnel apprécient les efforts de la Direction pour travailler sur le sujet dit de la QVT, même si ces mesures ne traitent pas ou peu de l'origine de la dégradation des indicateurs en santé et conditions de travail. Ils constatent, au travers des rapports 2020 présentés le 26/02/2021 en CSE portant sur ces mêmes indicateurs, que de graves atteintes à la santé physique et psychique des salariés en lien avec le travail demeurent, et pour le réseau, s'accentuent. Ces atteintes ont été précédemment établies et retracées dans de nombreux PV et dans les rapports portant sur les indicateurs de 2019.

1. Pour les fonctions commerciales

Il est majoritairement fait état d'une augmentation de la proportion de répondants témoignant d'atteintes à la santé en lien avec le travail entre 2019 et 2020 :

- + 1.3 points pour une charge de travail souvent à toujours source de stress (80.3% en 2020 vs 79% en 2019), + 5 points pour une charge toujours source de stress
- + 1.5 points pour une charge de travail impactant souvent à toujours la santé (69.5% en 2020 vs 68% en 2019), + 3.5 points pour une charge impactant toujours la santé
- Une augmentation des symptômes en lien avec le travail ressentis assez souvent à très souvent :
    - + 2.2 points pour la fatigue persistante (64.4% - 862 répondants en 2020 vs 62.2% - 761 répondants)
    - + 4.4 points pour les migraines (49.8% - 662 répondants vs 45.4% - 551 répondants
    - + 4.3 points pour les troubles du sommeil (45.5% - 608 répondants vs 41.2% - 502 répondants)
    - + 0.2 points pour des crises d'angoisse (30% - 400 répondants vs 29.8% - 361 répondants)
    - + 1.5 points pour les troubles de l'alimentation (18.3% - 143 répondants vs 16.8%)
    - + 0.9 points pour la peur de venir travailler (13.4% - 177 répondants vs 12.5% - 151 répondants)
    - +2.4 points pour les crises de larmes / nerfs (12.7% - 167 répondants vs 10.3% - 124 répondants)
    - +0.7 point pour les idées noires / suicidaires (4.2% - 55 répondants vs 3.5% - 42 répondants)
- + 13.5 points pour un burn out élevé sur la dimension « accomplissement personnel » (19.7% - 208 répondants vs 6.2% - 60 répondants)
- + 2.9 points pour un burn out élevé sur la dimension « épuisement professionnel » (8.5% - 90 répondants vs 5.6% - 55 répondants)
- + 1.2 points pour un burn out élevé sur deux dimensions (24% - 246 vs 22.8% - 222)
- - 8.2 points pour une absence de burn out (1% - 11 vs 9.2% - 89)
- Seuls 1% des répondants soit 11 salariés ne présentent pas de burn out sur aucune dimension

Les salariés de la BDM présentent également des atteintes à leur santé en lien avec le travail :

- Pour 75% des répondants, la charge de travail est souvent à toujours source de stress

- Pour 70%, elle impacte souvent à toujours leur santé avec les symptômes suivants ressentis assez à très souvent en lien avec le travail : 76.8% (53) fatigue persistante, 60.8% (42) migraines, 56.5% (39) troubles du sommeil, 53.6% (37) douleurs physiques, 49.3% (34) difficultés de concentration, 26% (18) crises d'angoisse, 25.3% (17) troubles de l'alimentation, 24.6% (17) crise de larmes, 20.9% (14) peur de venir travailler, 16.5% (11) comportements agressifs, 9% (6) addictions, 5.8% (4) prise de médicaments.
- 19% (11) présentant un burn out élevé sur 3 dimensions, 34% (19) sur deux dimensions, 34% sur une dimension (19).
- Seuls 5% des répondants soit 3 personnes ne présentent pas de burn out sur aucune dimension.

2. Pour les salariés des fonctions supports

Malgré un recul de la proportion des répondants témoignant d'atteintes à la santé, une majorité de répondants témoignent d'une charge de travail souvent à toujours source de stress (55.2%) et 30% d'un impact « souvent à toujours » sur leur santé avec les symptômes suivants ressentis assez à très souvent : 37.3% (114) fatigue persistante, 30% (91) douleurs physiques, 26.9% (81) troubles du sommeil, 25.9% (79) migraines, 21.4% (65) difficultés de concentration, 15.8% (47) crises d'angoisse, 10.9% (37) troubles de l'alimentation, 8% (24) peur de venir travailler et addiction, 7% (21) prises de médicaments, 4.6% (14) idées noires et suicidaires, 3.6% (11) crises de larmes, 2.3% (7) comportements violents.
Seuls 16% des répondants (32) ne présentent pas de burn out sur aucune dimension.
On observe une plus grande proportion de répondants témoignant d'un déséquilibre de la charge de travail en 2020 par rapport à 2019 (+3.2 points – 81.2% vs 77%), d'un déséquilibre permanent (+ 6.1 points - 39% vs 23.9%) d'une augmentation de la charge ces deux dernières années (+ 5.5 points - 72.3% vs 66.8%).
La perception est plus dégradée, comme en 2019, pour les non-managers que pour les managers.

Pour les supports et le réseau, comme en 2019, les éléments d'analyse avancés par les répondants pour expliquer ces atteintes relèvent à la fois d'éléments externes et internes à la CEHDF. Les éléments externes concernent majoritairement les exigences réglementaires. Les éléments internes à la CEHDF témoignent d'un manque de prise en compte du travail réel dans la definition des moyens et objectifs, d'une insuffisance de moyens de régulations organisationnelles, d'une augmentation des contraintes sans adaptation des moyens exposant à une spirale de débordement et de perte de compétences.
Pour les Fonctions Commerciales, la dégradation est plus marquée en 2020 par rapport à 2019 concernant les contraintes liées à la fusion (64.2% vs 19.8%), le manque de temps pour suivre les formations (61.4% vs 57.3%), le manque d'effectif (60.4% vs 54%). Pour la BDM, le manque d'effectif et le volume des appels entrants sont les deux facteurs prépondérants.
Pour les Fonctions Supports, la perception est plus dégradée en 2020 qu'en 2019 concernant la quantité (49.7% vs 43.9%) / l'ajout (45% vs 42.5%) / la superposition (31.8%) / la complexité (28.1% vs 24.6%) des tâches, le non remplacement des départs (35.8% vs 33.1%).
Les répondants témoignent également d'un impact de la crise sanitaire comme facteur aggravant d'une situation déjà dégradée.
L'insuffisance des moyens organisationnels obligent les salariés à mobiliser des ressources personnelles pour faire face à l'activité.
Les résultats exigés sont atteints au prix de modifications de l'état interne : accélérer le rythme, chasser les temps morts, réduire les temps de préparation, morceler son activité, moins contrôler la qualité, c'est-à-dire intensifier son travail.
La compression du temps peut se révéler insuffisante, il en résulte alors un débordement du travail sur la vie privé : dépassement régulier des horaires de travail non déclaré, traitement des tâches sur les temps de repos au domicile…
Ces atteintes à la santé ont déjà fait l'objet d'alertes des Représentants du Personnel au CSE. Dans ce cadre, les Représentants du Personnel au CSE rappellent à l'employeur son obligation de sécurité conformément à l'article L.4121 du Code du Travail et réaffirment leur alerte collective dans le cadre d'une atteinte à la santé physique et morale de l'ensemble des salariés et insistent sur le caractère immédiat du déploiement de mesures de prévention.

VOS ELUS ET REPRESENTANTS AU CSE

Si vous ne souhaitez plus recevoir de courriel de ce type, vous avez la possibilité de classer ces message en « courriers indésirables »