



## 3<sup>e</sup> décès d'un salarié : Non à la Loi du silence

Fin août 2022, le décès d'un salarié en télétravail nous est annoncé comme accident de travail.

Immédiatement AVENIR a agi pour une convocation de CSE extraordinaire et le déclenchement de l'enquête réglementaire avec assistance d'un expert afin :

- **D'établir l'arbre des causes** en déterminant les risques professionnels éventuels et/ou les signes préalables au décès
- De solliciter la mise en place d'une cellule de soutien psychologique pour ses collègues
- D'étudier les mesures de prévention nécessaires et établir des préconisations à la direction avec le concours de l'expert

D'abord réticente, la direction s'est ensuite résignée le 7/09 à respecter les règles légales et l'enquête démarre le 14/09/2022 .

Pour le 1<sup>er</sup> décès déjà, l'intervention d'AVENIR à SOPRA STERIA I2S - SOPHIA a été déterminante pour l'aboutissement de l'enquête. Depuis La direction du travail a adressé une mise en demeure concernant la prévention des risques RPS et la CARSAT insiste sur l'évolution du Document Unique d'Evaluation des Risques et le traitement du sujet suite aux expertises réalisées par le CSE et par la direction.

Pour le 2<sup>nd</sup> décès, l'intervention d'AVENIR a permis de mettre l'enquête (CSE SSG) sur les rails en empêchant les tentatives de sabotage.

Pour le 3<sup>e</sup> décès, AVENIR s'assurera que les règles seront respectées dans l'intérêt de la victime, des salariés et de l'entreprise.

Contactez nous pour vos droits

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

06.06.40.48.82



**Contactez AVENIR pour tout salarié en souffrance au travail.**



## Comment combattre les Risques Psychosociaux ?

**Le Document Unique d'Evaluation des Risques doit recenser les risques dont les risques psychosociaux et indiquer les mesures de préventions étudiées et mises en place par l'employeur.**

**Depuis des années AVENIR agit, avec intervention des Inspections du Travail, pour inciter la direction à traiter les Risques Psychosociaux ce qui a fait diminuer les incidents.**

**Malheureusement suite à la Crise COVID et à l'absence d'accompagnement dans les changements organisationnels, les accidents ont repris et il faut doubler d'efforts (Information et soutien des salariés, Actions auprès de la direction avec les autorités) pour rétablir la situation.**

**RISQUES PSYCHOSOCIAUX, C'EST QUOI EXACTEMENT ?**

- Violences externes**  
Insultes, menaces, agressions, incivilités
- Stress**  
Déséquilibre entre les contraintes et les ressources
- Violences internes**  
Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés

**Conséquences pour le salarié**

- Maladies cardiovasculaires
- Troubles musculosquelettiques
- Dépression et anxiété
- Épuisement professionnel ou burnout
- Suicide

© pour l'INRS

www.inrs.fr/risques/psychosociaux



## Les Risque Psychosociaux ... et l'enquête KARASEK :

L'enquête KARASEK est un outil de référence pour l'évaluation des risques psychosociaux :

Ce questionnaire évalue trois dimensions de l'environnement psychosocial au travail : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail. Les notes pour le calcul du score sont :

Réponse	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Note à donner	1	2	3	4

**L'axe « Demande psychologique » regroupe trois sous-axes :**

**Quantité - rapidité**

Q10 - Mon travail me demande de travailler très vite .....Votre Note : .....

Q12 - On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive .....Votre Note : .....

Q13 - Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail .....Votre Note : .....

**Complexité - intensité**

Q14 - Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes .....Votre Note : .....

Q11 - Mon travail me demande de travailler intensément .....Votre Note : .....

Q15 - Mon travail demande de longues périodes de concentration intense .....Votre Note : .....

**Morcellement, prévisibilité**

Q16 - Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard.....Votre Note : .....

Q17 - Mon travail est très bousculé .....Votre Note : .....

Q18 - Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail .....Votre Note : .....

**L'axe « latitude décisionnelle » regroupe trois sous-axes :**

**Latitude ou marges de manœuvre**

Q4 - Mon travail me permet de prendre souvent des décisions moi-même .....Votre Note : .....

Q6 - Dans ma tâche, j'ai très peu de libertés pour décider comment je fais mon travail .....Votre Note : .....

Q8 - J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail .....Votre Note : .....

**Utilisation actuelle des compétences**

Q2 - Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives .....Votre Note : .....

Q5 - Mon travail demande un haut niveau de compétence .....Votre Note : .....

Q7 - Dans mon travail, j'ai des activités variées .....Votre Note : .....

**Développement des compétences**

Q1 - Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles .....Votre Note : .....

Q3 - Mon travail me demande d'être créatif .....Votre Note : .....

Q9 - J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles ...Votre Note : .....



**L'axe soutien social au travail regroupe deux sous-axes :**

**Le soutien professionnel**

- par les supérieurs :

Q22 - Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés .....Votre Note : .....

Q21 - Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien .....Votre Note : .....

- par les collègues :

Q23 - Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents ....Votre Note : .....

Q26 - Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien .....Votre Note : .....

**Le soutien émotionnel :**

- par les supérieurs :

Q20 - Mon supérieur prête attention à ce que je dis .....Votre Note : .....

Q19 - Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés .....Votre Note : .....

- par les collègues :

Q25 - Les collègues avec qui je travaille sont amicaux .....Votre Note : .....

Q24 - Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt .....Votre Note : .....

Réponse possible par envoi anonyme ([www.grosfichiers.com/fr/](http://www.grosfichiers.com/fr/)) à [info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com) ou par courrier anonyme à Syndicat AVENIR sopra steria, 41 rue Barrault 75013 Paris.



## POURQUOI AGIR EN OCTOBRE POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ?



Contactez nous pour vos droits

[info@avenir-soprasteria.com](mailto:info@avenir-soprasteria.com)

06.06.40.48.82



- L'injustice salariale engendre également un risque psychosocial, ainsi que l'absence de reconnaissance, la déception et l'indifférence !
- 
- L'augmentation en 2022 des prix de vente journalier de SOPRA STERIA n'a pas été accompagnée d'une augmentation salariale équivalente malgré l'inflation qui dépasse les 6%.
- 
- La direction a appliqué une augmentation générale en Angleterre (Environ 1200 € en salaire annuel et 600 € en prime) sous l'impulsion de l'administration mais pas en France !
- 
- La direction nous parle de sa volonté d'attendre 10% en résultat en citant CAPGEMINI alors qu'elle refuse d'augmenter l'indemnité de Télétravail (20€ à SOPRA STERIA versus 32 à 62 Euros à Cap GEMINI sur la base de 3,25 € par jour télétravaillé).
- 
- Beaucoup de salariés ne sont pas augmentés depuis des années à SOPRA STERIA et les régularisations des promotions ne sont pas suffisantes.
- 
- Nous échangerons avec vous sur les sites en septembre pour organiser les actions que vous jugerez nécessaires avant les CRH d'Octobre.
- 
- La direction doit vous écouter sur l'augmentation générale des salaires et des indemnités de Télétravail.