



Risques Psychosociaux...allons à l'essentiel

Evaluez votre situation par l'enquête HM STOP

La Loi et la jurisprudence :

La jurisprudence oblige les employeurs à démontrer que toutes les mesures utiles à la prévention des risques psychosociaux ont été prises par eux pour protéger la santé et la sécurité de leurs salariés.

L'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés est une obligation légale résultant des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail (ci-dessous).

La jurisprudence a évolué et l'« obligation de sécurité de résultat » a pris un nouveau sens.

Le « résultat » attendu n'est donc plus l'inexistence d'une atteinte psychique ou physique mais l'accomplissement des mesures destinées à la prévenir.

Pour être exonéré de sa responsabilité, l'employeur pourra démontrer qu'il a accompli toutes les diligences prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Il ne suffit cependant pas pour l'employeur de se montrer vigilant et attentif, il faut démontrer l'efficacité des mesures prises en développant une réelle compétence en matière de santé et de sécurité au travail, qui suppose en matière de prévention des RPS, de connaître les facteurs de risques et de disposer des outils propres à les évaluer.

Recommandations en matière de prévention des RPS

1° Identifier les RPS et en tenir compte dans le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Des conditions de travail et des styles de management inappropriés peuvent engager la responsabilité de l'employeur. La Cour de cassation juge qu'au-delà des agissements répréhensibles mais isolés d'un être pervers, « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ».

La notion même de « risques psychosociaux » oblige donc l'employeur à repenser l'organisation et les méthodes de travail au sein de son entreprise. Son attention doit, en particulier, porter sur les facteurs de risques identifiés par l'INRS tels que :

- l'intensité de travail, les horaires imprévisibles, l'existence d'objectifs irréalistes, les exigences excessives de polyvalence...
- le manque d'autonomie du salarié ;
- la dégradation des rapports sociaux ;
- l'insécurité : la peur de perdre son emploi ou son niveau de salaire, le changement non maîtrisé des conditions de travail, les restructurations...

2° Disposer d'outils adaptés pour évaluer utilement les risques

Les rapports des médecins ou des psychologues du travail, des cabinets d'audit spécialisés, de même que l'envoi de questionnaires spécifiques aux salariés, la constitution d'un « guichet des réclamations » ou d'une cellule de veille constituent autant d'outils d'aide à la rédaction du DUER.

3° Élaborer un plan de prévention des RPS

Une fois le diagnostic préalable effectué, l'employeur doit élaborer un plan de prévention.

Ce plan peut contenir :

- des actions de sensibilisation et de formation des managers à la souffrance au travail sous toutes ses formes, aux facteurs de risques et aux outils de prévention ;
- des actions de protection collective concernant la réorganisation du travail, la redéfinition des responsabilités de chacun, l'amélioration de la communication sur la stratégie de l'entreprise, la facilitation des échanges entre les collaborateurs... ;
- des actions de prévention individuelle destinées à la prise en charge des salariés en souffrance (dispositifs d'alerte, d'accompagnement, etc.).

La coopération des institutions représentatives du personnel

La prévention des RPS suppose un travail d'équipe avec les délégués du personnel, les syndicats, le CHSCT et les services de santé au travail. Là, comme ailleurs, le dialogue social est indispensable.

Si elle ne l'exonère en rien de sa responsabilité, cette coopération des IRP assure une meilleure efficacité des actions prévues et démontre la sincérité de sa démarche.

Extrait du Code du Travail : Obligations de l'employeur

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

La situation à SOPRA STERIA :

Malgré une mise en demeure du Direccte, une alerte collective par le médecin du Travail, un procès-verbal de l'inspecteur du Travail, une plainte pénale et une enquête par M. le Procureur de la République ... et surtout plusieurs incidents mortels ou invalidants et les demandes écrites AVENIR à la direction ... et les actions en CHSCT, DP et CE et bientôt CSE, le sujet n'est pas traité en priorité ... tout simplement car la direction ne ressent pas un risque financier.

Si les condamnations en France appliquaient les règles américaines d'indemnisation, tout de suite, la direction aurait exigé le traitement immédiat du sujet !

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR et nous les assistons en veillant à la mise en place par l'employeur des mesures préventives pour leur sécurité santé (alerte RGI, alerte DP, alerte CHSCT ...) au respect de leurs droits et en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou par intervention de l'Inspection du Travail ou à les assister en justice.



Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

[Evaluez votre situation par l'enquête HM STOP](#) et [Contactez AVENIR](#) pour tout complément d'information ou assistance.



Alerte RPS ... Comment s'en sortir ?

Recrudescence des alertes RPS suite aux suicides (Enquêtes à SSG et à I2S ...) et des longs arrêts maladie :

Depuis des années, les risques RPS ont été signalés parmi les principaux risques au même niveau que les risques des trajets professionnels dans les rapports annuels des médecins du travail dans l'UES SOPRA STERIA.

Plusieurs incidents graves ont donné lieu à des enquêtes, à des actions des autorités (inspections du travail, CPAM, CARSAT, ...) et des instances (Délégués du personnel, CHSCT, Comité d'Entreprise puis Comité Social et Economique, CSSCT, Représentants de proximité), à des rapports d'experts ([Sextant Expertise](#), [Emergences](#), [Technologia](#) ...) avec des analyses, des enquêtes, des constats, des échanges et des propositions présentées à la direction mais également des revendications syndicales AVENIR pour aboutir sur le sujet :

- En tenant compte de l'obligation légale de définir dans le document unique d'évaluation des risques (par entreprise, par établissement, par site) les risques psychosociaux réels par activité ou unité de travail à SOPRA STERIA selon les 6 facteurs identifiant les différentes situations vectrices de RPS en amont (Source [INRS](#)) en procédant à une cotation de chaque risque en termes de fréquence, de gravité et de priorisation en associant chaque facteur à des mesures de prévention ciblées
- En mettant en place les mesures de prévention obligatoires (C. trav., art. L. 4121-1 et C. trav., art. L. 4121-2) telles que celles préconisées par la CARSAT dans son courrier à l'entreprise de décembre 2021 concernant l'établissement de SOPHIA ANTIPOLIS (Voir ci-contre).



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite & Santé au travail
Sud-Est

Nous vous demandons donc de compléter votre démarche de prévention des RPS. Celle-ci devra comporter les jalons et éléments énumérés ci-après.

- Le recensement et l'enregistrement d'indicateurs.
 - Pour vous aider dans cette étape, vous pouvez vous référer à la brochure ED6012 « Dépister les risques psychosociaux-Des indicateurs pour vous aider » téléchargeable gratuitement sur le site www.inrs.fr.
- La constitution d'un comité de pilotage (COFIL) de la démarche de prévention des RPS, incluant a minima un Représentant de la Direction, un Représentant de Proximité et un panel de salariés volontaires représentatif des différents services et statuts du site de Sophia Antipolis.
- Un diagnostic approfondi permettant une analyse quantitative et qualitative,
 - Vous complèterez l'analyse du questionnaire par celle des entretiens collectifs déjà tenus.
- La restitution des résultats du diagnostic complet (questionnaire + entretiens) et des conclusions du cabinet TECHNOLOGIA
 - Vous intégrerez les résultats du diagnostic à votre DUER.
- La validation par le COFIL des pistes d'amélioration retenues et leur hiérarchisation.
- L'élaboration du plan d'actions en réponse à l'évaluation menée et retranscrite dans le DUER.
 - Vous pourrez créer des groupes de travail pour définir les actions à mener pour chaque situation de travail identifiée comme source de RPS. Ces groupes de travail seront constitués de salariés des unités de travail du site de Sophia Antipolis concernées.
 - Vous définirez pour chaque action, a minima : l'objectif, le responsable de la mise en œuvre, le délai/l'échéance.
- Le suivi du plan d'action et de son efficacité.
 - Le COFIL vérifiera, à une fréquence définie objectivement en fonction des échéances du plan d'actions, la mise en œuvre effective de ces dernières.
 - Vous assurerez, a minima une fois par an, le suivi des indicateurs retenus et vérifierez l'efficacité des actions menées. Vous pourrez ainsi actualiser votre DUER et votre Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Mauvaises nouvelles : Recrudescence des suicides reconnus comme accidents de travail ... (1)

Des événements douloureux pour les familles et la communauté des salariés en 2021 :

1. A SOPRA STERIA I2S, un collègue est décédé en janvier 2021 après une période de BURN OUT.
Le CSE en a été informé immédiatement.

Apprécié par ses collègues, ils ont été choqués par son décès et les représentants de proximité, la CSCCT, le CSE d'I2S, l'inspecteur du Travail et la CARSAT ont sollicité la direction pour réaliser les enquêtes et les expertises afin de bien comprendre les problématiques remontées par les salariés interviewés durant les enquêtes ou révélées par l'analyse de l'arbre des causes du décès ou des faits constatés.

Une mise en demeure du Directeur du travail (DREETS) a été adressée à la direction pour réaliser avant fin décembre 2021 une analyse des risques psychosociaux et de mettre en place les mesures de prévention pour protéger les salariés.

3 rapports d'experts ont été remis et présentés en CSE (SEXTANT, Emergences et Technologia) et l'Inspecteur du travail et la CARSAT ont assisté à la réunion du CSE sur le sujet fin 2021 avec le courrier de la CARSAT qui a suivi.

A ce jour, la direction n'est pas parvenue à convaincre le CSE, l'Inspection du travail et la CARSAT concernant les mesures de prévention obligatoires à mettre en place et la méthodologie associée. La direction n'organise pas la nouvelle réunion du CSE demandée par les élus sur le sujet malgré l'obligation légale.



CE QUE DISENT LES SALARIÉS

UN MANAGER DÉCRIT COMME BIENVEILLANT

Au regard des remontées des salariés, Monsieur M. était perçu comme un manager bienveillant, protecteur de ses équipes et parfois, considéré comme un exemple managérial.

- Le décalage entre sa pratique de « manager bienveillant » et les attentes de la Direction l'on amené à un conflit interne. Ce mal-être a été perçu par ses équipes.
- L'absence de prise en compte des difficultés rencontrées sur le terrain aux niveaux supérieurs, n'a pas permis à M.M d'apporter les ressources nécessaires à son équipe.
- Il est crucial que la Direction prenne en compte la dégradation du lien de confiance entre manager et managés générée par ces situations.

La violence et le désarroi ressenti par M. M face à l'absence de réaction de la Direction a été perçu par les salariés.



« Pour moi ça a été terrible car j'étais en réunion avec le client et j'ai dû partir car j'étais très affecté. »

« J'ai été très surpris de la mort de V. j'ai dû relire le mail avant d'y croire, j'ai trouvé ça brutal comme annonce. »

« Je pense que la Direction voulait qu'il soit plus dur avec nous, il ne rentrait pas dans le moule. Et du coup, il été traité de bisounours. »

« quand on l'a appris tout le monde a pensé à un suicide, car on connaissait la pression qu'il avait subie »

« beaucoup de gens sur le site ont été perturbés par l'annonce du décès de V. »

« On pense tous que V. a subi beaucoup de pression et que ça a dû jouer même si la Direction dit que ça n'a pas de lien avec son décès et que sa mort est naturelle. »

Mauvaises nouvelles : Recrudescence des suicides reconnus comme accidents de travail ... (2)

2. A SOPRA STERIA GROUP également, un collègue est décédé le Lundi 4 janvier 2021 dans des circonstances présentées au CSE SOPRA STERIA GROUP le vendredi 4 Février 2022 soit plus d'un an après le drame.

En effet, la direction n'avait pas déclaré un accident de travail et n'a pas informé et réuni immédiatement le CSE SOPRA STERIA GROUP selon les obligations légales mais par contre elle a manifesté sa solidarité avec ses collègues et sa famille.

La famille a déclaré, elle-même l'accident de travail qui a été reconnu mi septembre 2021 par la sécurité sociale qui a notifié une prise en charge à ce titre à la famille et à l'entreprise.

La direction nous a indiqué en CSE avoir effectué un recours en inopposabilité à l'entreprise de l'accident de travail.

Les élus AVENIR ont constaté au CSE de février 2022 que la direction était très affectée par le décès du collègue après 32 ans de bons et loyaux services mais qu'elle n'a pas respecté les règles pour autant et qu'elle n'a pas pris l'initiative d'agir valablement pour traiter les risques RPS en prenant en comptes les demandes réitérées des élus AVENIR et nos propositions sur le sujet tant par écrit qu'en réunion. Elle n'a pas non-plus en compte les demandes de l'administration du travail et du CSE.

Ainsi, le CSE a décidé par vote le déclenchement de l'enquête paritaire avec la direction pour étudier l'arbre des causes du décès de notre collègue, d'analyser les RPS autour de ce décès et de revenir vers le CSE sur le sujet avec le recours à l'expert SEXTANT pour un soutien technique par son savoir-faire lors du déroulement de l'enquête.

**Christophe Dejours
Florence Bègue**

SUICIDE ET TRAVAIL : QUE FAIRE ?

BRISER LA LOI DU SILENCE

“Analyse des causes (...) mais aussi, et surtout, proposition d'une approche, de principes d'actions pour enrayer le fléau.”

Yves Housson, *L'Humanité*

“Un ouvrage qui nous concerne tous (...) À lire de toute urgence.”

Sophie Peters, *La Tribune*

**SOUFFRANCE
ET THÉORIE** 

Le TELETRAVAIL imposé par le COVID améliore le ressenti des salariés ...

La direction a révélé les résultats suivants :

1. Un taux de participation à l'enquête de 80 %
2. Pour 73% des participants, SOPRA STERIA est une entreprise où il est agréable de travailler (11 points de plus qu'en novembre 2019 sans changement réel du management donc suite au Télétravail généralisé par la crise Covid début 2020)
3. Crédibilité : 71% des participants indiquent faire confiance au Management
4. Respect : 70% des participants se sentent reconnus et accompagnés dans leur travail
5. Équité : 62% des participants pensent que les salariés sont considérés et récompensés équitablement quel que soit leur profil
6. Fierté ; 69% des participants se sentent engagés et fiers du travail réalisé au quotidien
7. Convivialité : 75% des participants considèrent l'entreprise conviviale

La direction indique :

- comme points forts la bonne ambiance de travail, l'esprit d'équipe et d'entraide, les relations de qualité et de confiance avec le management ainsi que le respect de la diversité.
- Comme points d'amélioration : que le management soit plus clair dans l'expression de ses attentes et qu'il respecte davantage ses engagements, qu'il y ait une meilleure reconnaissance du travail de chaque salarié, que les moments de convivialité et de célébration soient beaucoup plus nombreux.

Pour rappel, la direction a admis devant les instances que la crise COVID survenue début 2020 avait stoppé et mis aux oubliettes les plans d'actions qui devaient être élaborés suite aux résultats de l'enquête GPTW 2019 dont les résultats ont été rendus le 14 novembre 2019.

Ainsi le Télétravail tant décrié dans le passé par la direction a sauvé l'entreprise depuis 2020, lui permet des économies de plusieurs dizaines de millions d'Euros par an mais également une amélioration de l'appréciation des salariés.

Les salariés et AVENIR avaient raison. Nous avons également raison concernant la participation des salariés aux résultats : Il faut distribuer chaque année en participation au moins 10% à 15% du bénéfice net de l'entreprise.

Le partage des profits exige un accord de Participation fixant une formule dérogatoire de calcul de la réserve spéciale de participation en la liant directement au bénéfice net (En exemple R.S.P égale à 1/10^e voir 1/7^e du bénéfice net).

Une participation nulle à SOPRA STERIA GROUP depuis des années malgré les bénéfices important est indéfendable !

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



06 Septembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

SALARIÉS SOPRA STERIA, il faut agir ...

Briser le silence qui tue !

Le retour des congés n'était pas facile, beaucoup de salariés ont été écrasés en cette période et nous ont sollicités. Les rapports d'experts sont sans appel. AVENIR se doit d'agir. Ci-après l'extrait de la mise en demeure, en courrier recommandé avec AR, adressée au DG sur le sujet :

Objet : Mise en demeure suite à la répétition d'accidents graves liés aux RPS dans l'entreprise (BURN OUT, BORE OUT, Dépression, Départs forcés, Invalidité ...)

Monsieur Le Directeur Général

Depuis des années, notre syndicat, nos élus et nos représentants alertent la direction sur chacune des situations dangereuses constatées.

Le niveau déjà élevé des risques psychosociaux dans l'entreprise s'est dangereusement accru depuis le lancement de la transformation Ressources Humaines dans l'entreprise. A ce jour, le cahier des charges de cette « opération stratégique majeure » lancée en novembre 2016 et annoncée en juin 2017, n'a pas été communiqué au Comité d'Entreprise nonobstant nos demandes.

Les pressions sur les salariés se sont intensifiées à un tel niveau que, dans plusieurs établissements sur toute la France, nous déplorons la multiplication de situation de Burn-Out (épuisement professionnel), de Bore-Out, de dépressions, d'invalidité et de départs forcés ...

- Comment justifier le comportement d'un Directeur qui a menacé directement notre collègue, Mme --- en lui disant « dans le passé, j'ai déjà licencié beaucoup de salariés pour lesquels je n'avais rien à reprocher, vous ne correspondez pas au Référentiel métier ... » ?
Mme --- avait déjà été signalée en BURN OUT et conduite auprès de la médecine du travail sur avis de la responsable RH en fonction des pressions subies dans ses fonctions d'assistance de d'agence. Elle a eu une longue période d'arrêt. Depuis son retour maladie, Mme --- avait trouvé elle-même un poste d'assistant PMO sur un grand projet, dans lequel elle évoluait avec succès depuis plusieurs années. Cependant ceci ne l'a pas préservée de cette agression directe et effrayante ; agression qui l'a conduite à démissionner aussitôt.
- Mme --- (établissement des Ramassiers à TOULOUSE) a été déclarée récemment inapte par le médecin du Travail suite à un BURN OUT professionnel.
- Plusieurs de nos collègues dans l'établissement de MANHATTAN sont en BURN OUT suivi même d'invalidité.
- L'expertise réalisée par le cabinet agréé SYNDEX, comprenant une enquête auprès des salariés réalisée sur le plan national cette année dans le cadre de la consultation de l'instance de coordination des CHSCT sur le projet « Référentiel Métier », montre que :
« 48 % des salariés se sentent stressés du fait de leur travail avec un risque pour leur santé ».
Ce résultat est encore plus significativement marqué pour les femmes, les seniors et certains métiers. Par rapports aux précédentes enquêtes RPS locales faites les années précédentes, la situation s'est ainsi gravement détériorée.

Ainsi, malgré les mises en demeure de la DIRECCTE concernant les obligations légales en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, malgré les alertes répétées des CHSCT, y compris sur l'inconsistance des documents légaux tels que le Plan de Prévention des Risques, le Document Unique d'Évaluation des Risques et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, la direction n'a pas agi. En effet la direction n'a engagé aucune action efficace pour stopper les agissements anxigènes de managers qui chassent illicitement des salariés pour améliorer à court terme la structure RH pour leur BUSINESS mais nuisent durablement à la santé physique et psychique des salariés qui en sont victimes. Ces mêmes agissements favorisent le développement d'un climat anxigène et stressant qui perturbe la bonne marche de l'entreprise.

Ceci est non seulement inadmissible mais également insupportable.

Notre syndicat a observé que même lorsque la direction est directement alertée d'une situation critique d'un salarié (même RQTH), soit en procédure d'alerte DP ou d'alerte Risque Grave et Imminent par un membre du CHSCT (RGI), elle ne semble pas prendre la mesure de la situation et, alors même que les conclusions des différentes expertises sur le sujet sont sans appel. En effet, dans de nombreux cas, la direction aggrave la situation sur de nombreux établissements par ses agissements et ses manquements.

La direction refuse la mise en place de mesures de « prévention primaire » alors que la médecine du travail l'a explicitement demandé lorsqu'elle a identifié les dangers liés aux RPS dans l'entreprise et qu'elle a déclenché le droit d'alerte collectif sur le sujet. Des experts, médecins du travail et inspections du travail sur plusieurs établissements, ont fait les mêmes constats sur les lacunes voire l'inexistence de mesures de préventions pourtant la direction continue de faire la sourde oreille depuis des années.

Dans l'intérêt des salariés, le syndicat AVENIR sopra steria vous met en demeure d'agir rapidement sur le sujet des RPS en annonçant un plan d'action, avec des mesures immédiates et ce dans les plus brefs délais.

Notre syndicat se réserve le droit d'agir en justice à défaut de prise en compte de la présente mise en demeure.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

