

Souffrance au travail ... 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.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



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.



06 Septembre 2018

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

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



SALARIÉS SOPRA STERIA, il faut agir ...