

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 en 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 membres du CSE, les représentants du personnel par site 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 L 4121-1

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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 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 L 4121-2

L'employeur met en oeuvre 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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 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 L 4121-3

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, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- 1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;
- 3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés aux troisième et avant-dernier alinéas du même I.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre 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.

Lorsque les documents prévus pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.



3^e 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^{er} **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 2nd **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^e **décès, AVENIR s'assurera que les règles seront respectées dans l'intérêt de la victime, des salariés et de l'entreprise.**



[Contacter AVENIR pour tout salarié en souffrance au travail.](http://avenir-soprasteria.com)



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.





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 viteVotre Note :

Q12 - On me demande d'effectuer une quantité de travail excessiveVotre Note :

Q13 - Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travailVotre Note :

Complexité - intensité

Q14 - Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnesVotre Note :

Q11 - Mon travail me demande de travailler intensémentVotre Note :

Q15 - Mon travail demande de longues périodes de concentration intenseVotre 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 bousculéVotre Note :

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

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

Q8 - J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travailVotre Note :

Utilisation actuelle des compétences

Q2 - Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitivesVotre Note :

Q5 - Mon travail demande un haut niveau de compétenceVotre Note :

Q7 - Dans mon travail, j'ai des activités variéesVotre Note :

Développement des compétences

Q1 - Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvellesVotre Note :

Q3 - Mon travail me demande d'être créatifVotre 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 subordonnésVotre Note :

Q21 - Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bienVotre Note :

- par les collègues :

Q23 - Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétentsVotre Note :

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

Le soutien émotionnel :

- par les supérieurs :

Q20 - Mon supérieur prête attention à ce que je disVotre Note :

Q19 - Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnésVotre Note :

- par les collègues :

Q25 - Les collègues avec qui je travaille sont amicauxVotre Note :

Q24 - Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêtVotre Note :

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



La parole libre et indépendante
dérange la direction

... y compris en CSE !

Le droit d'expression et les carences dans le traitement des alertes RPS et des accidents graves

Lors du CSE de mars 2022 la direction a tenté d'empêcher les élus AVENIR de s'exprimer. La direction sait que lorsque AVENIR intervient sur un sujet, c'est précis, argumenté et documenté. AVENIR a fait une [déclaration](#) concernant le rapport d'expertise Sextant qui a confirmé nos analyses et publications sur les risques psychosociaux et les obligations de l'entreprise ce qui déplaît à la direction ([Lire ICI](#)).

Sur le point sécurité santé et conditions de travail, AVENIR a pu finalement s'exprimer :

1. **AVENIR** : Il y a carence dans le recensement demandé des accidents graves des salariés, des enquêtes effectuées, des résultats et du suivi. Aucun élément sur le sujet malgré les échanges en CSE. Il y a eu un événement mortel qui a été déclaré et reconnu par la CPAM comme accident de travail avec information très tardive du CSE. Quel processus mettra en place la direction pour s'assurer du traitement régulier des accidents graves ?

Réponse de la direction : Il n'y a pas eu carence.

AVENIR : Il y a eu un accident grave reconnu par la CPAM sans que la direction en informe le CSE et réalise l'enquête afin de respecter les règles ce qui met la direction générale dans l'embarras. Les élus du CSE ont entendu la direction dire « utilisation d'un décès » et d'autres dire « le problème de fond ne nous intéresse pas ». Tout ceci choque les élus AVENIR qui ne sont pas entrés dans les polémiques stériles et se limitent à demander l'enquête objective dite « arbre des causes » selon le processus fixé au CHSCT devenu CSE en 2019.

2. **AVENIR** : Il y a carence à recenser par site les services médicaux, les acteurs (médecins, infirmiers), le document unique d'évaluation des risques, les locaux de repos et d'allaitement, les locaux de restauration, les distributeurs d'eau potable, les équipements pour chauffer et conserver les aliments, les toilettes, les affichages légaux et les procédures d'évacuations, les serres files et les salariés formés comme Aide de Premiers secours, la liste des PPR ... avec les observations et les plans d'actions par rapport aux obligations légales.

Réponse de la direction : Nous avons des problèmes à recruter des infirmiers

3. **AVENIR** : Il a été indiqué dans le rapport de la CSSCT qu'un signalement de plusieurs cas de RPS a été effectué par le médecin du travail de l'établissement de Toulouse sans que le CSE soit informé d'une enquête ni que les échanges entre le médecin du travail et le CSE soient consultables pas les élus du CSE comme le prévoit la Loi.

Réponse de la direction : Nous avons fait ce que nous devons faire.

AVENIR : Le CSE n'a pas connaissance des résultats et du bilan des actions suite à l'alerte du médecin du travail.

AVENIR conclut qu'il y a des changements majeurs qui s'opèrent à grande vitesse pour les salariés y compris au niveau organisationnel et au niveau du poste de travail (Flexdesk) sans qu'il y est le travail indispensable d'analyse des risques et des mesures de prévention correspondantes pour accompagner et assurer la sécurité des salariés. La direction semble pour AVENIR à la traîne face aux fondamentaux précités.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR





La vérité et la prévention sont les réponses dignes au décès d'un salarié

Suicide en lien possible avec le travail : Réponse d'urgence et signal d'alerte ([Source INRS](#))

Le décès d'un salarié exige une responsabilité du CSE ([Source INRS](#)) pour établir la vérité ainsi que la prévention (art. L.2312-13 et art. L.2315-94 du Code du Travail).

La direction a fauté en cachant au CSE le décès du collègue début janvier 2021 jusqu'en janvier 2022.

Suite à la déclaration de l'accident de travail par la famille, l'enquête de la CPAM a conduit à une décision de reconnaissance d'accident de travail mi-septembre 2021.

De même, l'inspection du travail a démarré également son enquête (en cours).

Le CSE SSG peine à démarrer l'enquête paritaire avec la direction concernant cette accident de travail, enquête votée en février 2022. Selon la Loi, l'enquête du CSE a également pour objet d'analyser les accidents du travail, les maladies professionnelles ou à caractère professionnel, en vue de les prévenir.

Nos élus interviennent auprès de la direction et en CSE pour rappeler l'objectif légal de l'enquête, l'application de la méthodologie ([établissement de l'arbre des causes](#)) et le volet prévention.

AVENIR a obtenu par écrit les premières réponses de la direction sur les circonstances du décès et la période qui l'a précédée. La direction soutient l'absence de lien entre l'accident et le travail. La vérité exige du CSE d'écouter les collègues du salarié qui souhaitent fournir une information sur ce dossier et de permettre de le faire en toute discrétion.

Le traitement des risques psychosociaux nécessite des représentants du personnel qui se tiennent à la disposition des salariés, qui sont fiables par leur indépendance de la direction et capables de défendre les intérêts individuels et collectifs en toute discrétion. Vous pouvez solliciter les élus AVENIR avec l'assurance de la réponse adaptée ([Echange confidentiel](#)).

Les moyens légaux des élus du CSE permettent une action amiable ou formelle (droit d'alerte) ou une saisine de l'Inspection du Travail (sollicitation ou plainte) même une [action judiciaire](#) pour obtenir un [droit](#) ou des mesures conservatoires. Il ne faut pas rester seul face aux difficultés.





POURQUOI AGIR EN OCTOBRE POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ?

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.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

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 depuis 2019 en 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 pour Danger Grave et Imminent, alerte pour atteintes aux Droits de la Personne, ...) 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.

[Évaluez 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

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

