

A St Just le 5 juillet 2021.

## Risques psycho-sociaux : C'est le travail qui doit changer !

Notre entreprise craque de partout : pas un jour sans que les camarades **CGT DS Smith St Just** ne soient alertés par des salarié.es en souffrance. Les « risques psycho-sociaux » ou RPS sont le risque professionnel majeur auxquels sont confrontés les salarié.es. Quelles réalités différentes recouvrent-ils dans notre entreprise ? D'où vient cette souffrance au travail ? A quoi peut ressembler un vrai plan de prévention des RPS ? Autant de questions auxquelles la **CGT DS Smith St Just** vous propose de répondre...

### **CONSTATS : Burn out pour les uns, bore-out pour les autres, mépris des personnels et manque de considération à tous étages...**

Derrière le terme de « RPS » ou « risques psycho-sociaux », se cachent des situations très concrètes, parfois dramatiques.

Collègues harcelés et méprisés, collègues débordés (Burn out), collègues en proie à la perte de sens (bore out ou Brown-out) ... Toutes les configurations existent et elles sont bien trop fréquentes.

- **Épuisement : le surmenage frappe de nombreux services.**

Urgence permanente, pics d'activité non anticipés, sur-sollicitations, dépassement des horaires, épuisement : on ne compte plus les services en sous-effectifs. Cela produit de vraies situations de surmenages (Burn out), avec des collègues qui n'arrivent plus à prendre leurs congés, culpabilisent de ne pas réussir à faire face aux commandes, ne sont pas fiers de ce qu'ils produisent.

- **Dans d'autres : perte de sens et manque d'autonomie.**

Manque d'autonomie, hiérarchie infantilisante, procédures exagérément lourdes et démotivantes, tâches répétitives, manque de considération... Dans d'autres services, au contraire, les salarié.es ne sont pas intégrés aux décisions de travail, on nie leurs compétences. Ils subissent des injonctions contradictoires, et trop souvent, voient que leur avis n'est pas pris en compte.

- **Brimades, humiliations, pressions variées : finissons-en !**

Enfin, parmi les situations de souffrance au travail, il y a aussi des collègues victimes de harcèlement, d'humiliations ou de discriminations. **Ces pratiques illégales prospèrent lorsque l'organisation du travail favorise la concurrence entre collègues et l'individualisme ou quand elle est défaillante.** Ces situations sont d'autant plus violentes qu'elles s'accompagnent trop souvent, parmi l'encadrement, d'un sentiment de totale impunité.

Deux poids, deux mesures : Depuis quelques mois, la direction multiplie les sanctions disciplinaires à l'égard des salarié.es alors que certains encadrants ont pu avoir des comportements scandaleux sans être inquiétés (harcèlement, insultes...). Quand une situation de harcèlement est avérée, la solution consiste généralement à déplacer les victimes et promouvoir les encadrants harceleurs. Ça suffit !

## DIAGNOSTIC : c'est l'organisation du travail qui rend malades

- **Une situation préoccupante et généralisée :**

Loin d'être marginales ces situations de souffrance au travail touchent une majorité des collègues. N'importe quel salarié, bien vu à un moment, bien inséré dans son service, peut se retrouver en mal-être dans son travail, au moment d'un changement de hiérarchie ou lors d'une intensification d'activité... Deux indicateurs permettent de mesurer la diffusion de ce mal-être au travail :

**Trop de salarié.es d'abord n'arrivent pas à poser l'intégralité de leurs congés beaucoup de jours finissent sur les CET.**

- **Quand c'est le travail qui dysfonctionne :**

Plutôt que de parler uniquement de « risques psycho-sociaux », la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** revendique de poser la question de **l'organisation du travail**. Oui, le travail peut entraîner des pathologies psychiques (dépression, anxiété généralisée, stress traumatique et post-traumatique...), mais leurs causes sont loin d'être individuelles : **ce ne sont pas les individus qui ont des problèmes psychologiques, elles sont le résultat de dysfonctionnements dans l'organisation du travail**. Les salarié.es sont en souffrance, mais c'est **le travail et l'organisation de ce dernier qui est malade**.

- **La baisse d'effectifs continue à la source du surmenage :**

Depuis des années, malgré les embauches conséquentes, le nombre d'intérimaires reste élevé, avec les conséquences que nous connaissons tous, tour-over important, former et reformer sans arrêt tout en maintenant la productivité.

- **La non-reconnaissance de la qualité du travail :**

Malgré une pression toujours plus forte de la charge de travail et une demande d'adaptabilité incessante, les salarié.es n'ont aucune reconnaissance de leur travail, aucune récompense pour leurs efforts : **salaires en berne, coefficient inférieur au poste tenu, promotions inexistantes, formations en baisse**.

## Il est temps de prendre le sujet des RPS au sérieux !

La question de la souffrance au travail est sérieuse : l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Chaque employeur doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Le manquement à l'obligation de sécurité de résultats constitue une faute inexcusable de l'employeur lorsque celui-ci : avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé, n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

## PROPOSITION : développer enfin une politique de prévention des risques psychosociaux.

Depuis des années, la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** dénonce depuis des années les pratiques de DS Smith sur la non prise en compte des RPS. La **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** exige maintenant la négociation d'un accord Groupe afin de prendre en compte, traiter et supprimer les risques psychosociaux de notre entreprise.

**Et l'entreprise a tout à y gagner, car un.e salarié.e bien dans son travail sera plus productif qu'un.e salarié.e en souffrance**

**La CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just.**