

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

23^{ème} focus

Les risques psychosociaux

La CGT préfère parler de « risques organisationnels à effet psychosocial », car la source du mal-être au travail que nous combattons vient de son organisation : horaires, rythmes, tâches, relations professionnelles... Lorsqu'il est mal organisé –

par méconnaissance ou par idéologie – le travail devient pathogène.

La société a pris l'habitude de les nommer plus communément « risques psychosociaux » (RPS).

Des pathologies propres au travail

Discussion animée plus que raisonnable, querelle, violence, déprime, lassitude, burn-out, etc. ces phénomènes correspondent à des réalités de tous les jours. Ils sont pourtant tout à fait anormaux.

Les RPS ou risques psychosociaux sont aujourd'hui mieux répertoriés. Ils existent du fait de situations de travail à l'origine de stress et de violences qui peuvent affecter notre équilibre personnel. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des

salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Ces menaces émanent soit du travail lui-même, soit de son organisation. Les formes de management violentes créent des dégâts importants.

Les RPS sont une réalité que toute entreprise doit prendre au sérieux. Ils sont aujourd'hui encadrés par la loi.

Les risques psychosociaux

...Des pathologies propres au travail

En 2011, le rapport Gollac - qui fait référence en France - divise les risques psychosociaux selon 6 thématiques :

- 1. L'intensité du travail et le temps de travail** (exigences de travail), exemples : une journée qui déborde, des heures supplémentaires à répétition non-prises en compte, des dossiers qui ne sont pas finis, une vie privée qui se réduit...
- 2. Les exigences émotionnelles**, exemples : le contact avec du public ou des interlocuteurs exigeants, l'obligation de faire bonne figure...
- 3. Le manque d'autonomie**, exemples : un N+1

qui épie ce que vous faites, des tâches de plus en plus inintéressantes...

- 4. La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail**, exemples : le manque de reconnaissance, l'absence de soutien ou de coopération, la concurrence entre collègues, la guerre des clans, des collectifs défaillants...
- 5. La souffrance éthique**, exemples : le sens de notre travail dans des conditions dégradées, la qualité empêchée...
- 6. L'insécurité de la situation de travail**, exemples : la précarité, la crainte de fermeture de services, les retraites diminuées...

Pas de hasard

Les risques psychosociaux n'arrivent pas par hasard, ils s'inscrivent dans un contexte économique et organisationnel bien défini. Ils sont souvent le résultat d'économies faites au détriment du salarié. Pour la CGT, syndicat qui agit et qui construit, c'est le choix de l'humain d'abord !

L'employeur a des obligations en matière de prévention des risques psychosociaux, il doit prendre

les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs ([art L 4121-1 et L 4121-3 du code du travail](#)), avec une obligation de résultat.

L'Union Européenne établit une liste de facteurs de risques qui peuvent servir d'indicateurs dans des entreprises, particulièrement lorsqu'elles sont confrontées à des réorganisations.

À France télévisions : les RPS existent aussi

La réorganisation permanente que nous connaissons tous entraîne une compétition entre salariés, une surcharge de travail, un déséquilibre dans la relation de travail, une précarité encore plus grande. Tout cela provoque du stress, de l'hyperstress, de l'absentéisme, des burn-out.

En juillet 2010, un accord d'entreprise ([voir ici](#)) portant sur la prévention des risques psychosociaux a été signé par la CGT. A l'époque, des débats avaient eu lieu sur les rôles des CHSCT et de leur coordination. Parallèlement, la direction a créé un Observatoire de la santé avec des commissions

thématiques. Une hotline et une permanence téléphonique sont aussi créées, ainsi qu'une permanence quelques heures par mois d'un(e) psychologue du travail. Un projet de correspondants psychosociaux ou « primo-écoutants » est en cours de déploiement sur les sites. Des formations sont dispensées à l'Université France télévisions. Quand elles existent, les commissions de suivi se réunissent régulièrement au plus près des salariés en souffrance. On note certains retards sur les indicateurs ainsi que sur le devenir de l'Observatoire de la santé.

Les risques psychosociaux

...À France télévisions : les RPS existent aussi

En 2014, suite à des suicides dans le Pôle Nord-Est, une étude socio-organisationnelle est confiée à Henri Vacquin. Un rapport est publié en janvier 2015 ([consultable sur monespace](#)). Des restitutions sont faites au Siège, dans les régions et en Outre-mer.

Le rapport Vacquin fait un état alarmant des RPS qui existent à France télévisions, tout en préconisant quelques mesures pour améliorer la santé au travail. Il constate des problèmes de management (« Après avoir entendu un ordre, on attend un contreordre »), des pratiques managériales violentes, des licenciements abusifs.

Des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) et des organisations syndicales ont été observées en ce qui concerne leur fonctionnement ou leur non-fonctionnement.

La RH mais aussi la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT) sont aussi très impactées par les difficultés. Mais encore plus révélateur, des secteurs comme les rédactions au Siège ou FTVEN ont refusé de participer à

l'enquête.

Quelles conclusions tirer suite à ces divers états des lieux et ces actions contradictoires ?

La direction n'est pas à même de résoudre seule les problèmes liés aux RPS. Dans ce domaine plus qu'ailleurs, le paritarisme s'impose. La prévention sans les représentants syndicaux responsables est un échec assuré.

Enfin, chaque cas doit être traité individuellement, sans culpabiliser la personne victime. Le salarié, intégré à un collectif solidaire et compétent, verra qu'il n'est pas isolé, et que ce qui lui arrive correspond à des schémas récurrents dans le monde contemporain.

Le « fichage » des salariés récemment mis au jour démontre encore une fois combien la direction se fourvoie dans son approche des salariés et des représentants du personnel. Encore une occasion ratée de rétablir de la confiance et un mieux-être au travail.

Se protéger pour mieux se retrouver

Dans une situation de souffrance au travail, il importe de ne pas rester seul. Des collègues peuvent vous aider et il est nécessaire d'être orienté. Voir le-la médecin du travail et le-la psychologue du travail est impératif, car cela laisse une trace dans un dossier, au-delà du fait qu'il-elle pourra mettre des mots sur des maux.

N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel (CHSCT, DP,...) qui analyseront les situations de travail et pourront faire des démarches syndicales en respectant la confidentialité et en vous amenant vers d'autres perspectives. Le meilleur collectif, c'est le syndicat et particulièrement la

CGT dont l'analyse sur le monde du travail est en adéquation avec la lutte contre les risques psychosociaux. Au quotidien, le travail des élus CGT dans les diverses instances représentatives du personnel (CHSCT, DP, CE) est connu et reconnu. Pour la CGT, le respect au travail peut se faire avec la défense de l'activité et de l'emploi. Parfois, certains salariés victimes de chantage pensent s'en sortir en courbant l'échine. Mais nous sommes convaincus que travailler dans de bonnes conditions, défendre son métier, sans refuser les évolutions technologiques mais en y étant associé, est profitable à tous.

