



Comment mieux vivre au travail

13% des salariés déclarent
ne pas vivre leur travail sereinement*.
Ce n'est pas une fatalité.

Un autre rapport au travail est possible.

**La CPID 05 vous propose
quelques pistes pour y parvenir.**



COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE
DÉPARTEMENTALE DES HAUTES-ALPES
CPID 05

Et ses partenaires :



* : source chiffres : enquête EVREST PACA 2009-2010 réalisée auprès de 4026 salariés

*Ni phénomène de mode, ni produit de problèmes seulement issus de la sphère individuelle, la montée des risques psychosociaux (RPS) correspond à une transformation durable du travail. De nombreuses études le confirment en mettant en évidence un lien entre la progression continue des contraintes liées à l'organisation du travail et un ressenti défavorable des salariés par rapport à leur travail.** Suivant le rapport du "collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail" présidé par Michel Gollac***, les facteurs de risques peuvent être regroupés autour de 6 axes :*

- **Le manque d'autonomie (et de marges de manœuvre)**
- **L'intensité du travail et temps de travail**
- **La maîtrise des émotions**
- **La qualité des rapports sociaux au travail**
- **Les écarts d'objectifs et d'exigences**
- **L'insécurité de la situation de travail.**

L'impact de ces facteurs de risques se traduit pour les salariés notamment par du stress, de la souffrance et du désinvestissement au travail.

Le manque d'autonomie

Salarié : J'interviens chez les clients, mon planning est strict et je suis très dépendant de conditions externes (météo, circulation...)... Je suis obligé de respecter des horaires définis et mes heures supplémentaires ne sont pas comptées.

Employeur : Notre entreprise connaît une demande de plus en plus forte et nous sommes obligés de réajuster très souvent l'organisation des tournées et la répartition des salariés.

Le point de vue du préventeur* : L'entreprise doit prendre en compte les particularités de chaque intervention en adaptant les plannings et les tournées. Associer les salariés aux changements de contexte est nécessaire. L'entreprise peut mettre en place des solutions techniques (Smartphones...) mais aussi développer un plan de formation continue adapté.

** source ANACT

*** Rapport intitulé « mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser »

* sont appelés « préventeurs »

L'intensité du travail et temps de travail

Employeur : Je dois faire face à un surcroît de commandes ponctuelles, comment faire pour répondre à cette exigence sans créer un sentiment de stress pour les salariés concernés ?

Salarié : Nous avons organisé une réunion pour poser le problème, nous avons décidé de changer temporairement les horaires en organisant 2 équipes.

Le point de vue du préventeur* : La charge de travail doit être évaluée a priori et avec la participation des salariés. Le document unique d'évaluation des risques sera la trace de cette évaluation. Les moyens pour y faire face sont définis et revus au moins chaque année et en cas de modification de l'organisation.

Les exigences émotionnelles

Salarié : Dans mon travail, je dispose d'un temps très court pour traiter chaque demande et des objectifs me sont fixés. Je ne peux pas prendre en compte l'ensemble du problème rencontré par le client, ce qui génère des tensions, mais je dois rester de bonne humeur.

Employeur : Nous devons traiter un nombre de dossiers minimal pour que la structure soit rentable. L'application stricte des procédures permet de gagner du temps, gérer des relations difficiles fait partie du métier.

Le point de vue du préventeur* : L'entreprise doit prendre en compte les conditions réelles de travail en favorisant les marges de manœuvre des salariés (possibilité de passer plus de temps avec un client si la situation le nécessite), et le soutien apporté par les collègues et la hiérarchie (possibilité de passer le relais à un collègue/manager ; possibilité de prendre un temps de pause non programmé lors de situations tendues...).

La qualité des rapports sociaux au travail

Salarié : Depuis mon retour de congé maladie, et la réorganisation des ateliers, les objectifs ont augmenté et on n'arrive plus à travailler ensemble, l'ambiance s'est dégradée.

Employeur : Les récentes difficultés qu'a rencontrés notre entreprise nous ont amenés à revoir notre outil de production et nous avons dû changer la répartition du personnel sur les lignes. Depuis, l'absentéisme augmente.

Le point de vue du préventeur* :

L'existence d'un collectif de travail favorise l'entraide et la coopération et donc le bien-être au travail. De plus, le collectif de travail contribue à l'intégration sociale (embauche, retour de maladie...). La mise en place de temps de régulations collectives (réunions...) permet d'aborder et de traiter les difficultés.



Employeur : J'ai un certain nombre de salariés expérimentés dont je ne veux pas me séparer, mais à qui je ne pourrai pas proposer perpétuellement des évolutions salariales. Je ne sais pas trop comment faire pour que ces derniers restent motivés.

Salarié : On en fait toujours plus et on ne voit pas venir de changements dans nos statuts et dans nos salaires, c'est décourageant.

Le point de vue du préventeur* : Favoriser la reconnaissance au travail est un point clef du bon fonctionnement de l'entreprise. Cette reconnaissance pourra prendre différentes formes : rémunération, statut, perspectives de carrière, définition des objectifs et des moyens, bonne utilisation des compétences... mais elle passe aussi par la reconnaissance par les collègues.

Les conflits de valeurs

Salarié : Je travaille dans le social et on me demande de plus en plus de rapporter mon activité, le cadre de suivi des dossiers est de plus en plus rigide, alors que je travaille avec des personnes en difficulté, ce qui nécessite de pouvoir consacrer du temps.

Employeur : L'évolution du contexte socio économique nous amène à modifier notre fonctionnement, avec une obligation de résultats et de rentabilité, ce qui nous oblige à produire plus de données quantitatives.

Le point de vue du préventeur* : L'impact d'un tel changement ne doit pas être minimisé mais préparé et accompagné en impliquant l'ensemble des salariés. L'employeur doit mettre en valeur les points positifs portés par ce changement et préciser aux salariés ce qui est attendu d'eux dans cette nouvelle organisation.

L'insécurité de la situation de travail

Employeur : Nous devons vivre très prochainement une fusion et je n'ai pas suffisamment d'informations pour en parler à mes salariés. J'attends d'y voir plus clair pour communiquer sur ces transformations.

Salarié : Nous sentons qu'il se passe quelque chose dans notre établissement, des informations contradictoires circulent, on entend tout et son contraire dans les couloirs, certains ont commencé à chercher du travail ailleurs.

Le point de vue du préventeur* : Il faut préparer et introduire le changement à l'aide de réunions d'informations pour que les salariés puissent exprimer leurs craintes et interrogations. Il est important de communiquer régulièrement, même si les informations ne sont pas encore totalement lisibles, en associant l'ensemble des salariés à l'évolution du projet.

Les **facteurs de risques** psychosociaux nous concernent tous au quotidien, quelle que soit notre fonction ou notre activité. L'interaction entre les problèmes rencontrés au travail et les soucis personnels est certaine, mais il faut garder à l'esprit que si l'entreprise n'est pas toujours responsable des troubles, elle fait toujours partie des solutions. Les enquêtes confirment que si 85% des salariés vivent sereinement leur travail, 13% d'entre eux présentent une atteinte de la santé psychique estimée en lien avec leur activité par le médecin du travail. Cet écart montre que **le bien-être au travail est possible**.

Les conséquences des RPS sont de plusieurs ordres, en effet au delà de l'aspect santé émergent aussi des impacts en termes économique et social.

Les atteintes psychiques représentent

la 2ème cause des inaptitudes médicales au travail et la 2ème source des maladies à caractère professionnel.

Les troubles évocateurs de stress ou de souffrance au travail sont nombreux et variés : du désinvestissement, de l'anxiété, de l'irritabilité inhabituelle pouvant aller jusqu'à la dépression grave et au suicide, en passant par des maux de tête inhabituels, des brûlures d'estomac, des douleurs diverses, des poussées d'eczéma ou de psoriasis, des troubles de la tension artérielle...

Le stress

Salarié : Ma charge de travail est trop importante. Je suis toujours pressé par le temps et ça me stresse.

Employeur : La concurrence et la crise actuelle ne me permettent pas d'embaucher. Moi aussi, je suis stressé et je n'en fais pas une maladie. Si ça ne va vraiment pas, les salariés peuvent aller voir leur médecin ou le médecin du travail.

Le point de vue du préventeur* : Une prise en charge médico-psychologique individuelle peut aider. Cependant, il sera capital d'analyser collectivement la charge de travail et de renforcer la reconnaissance du travail effectué et le soutien de la hiérarchie.

* sont appelés « préventeurs »

La souffrance psychique et le désinvestissement

Salarié : Je vais au travail à contre cœur car je n'ai plus la motivation, ce matin j'ai encore vomi. Mais je ne peux pas partir car j'ai besoin de gagner ma vie.

Employeur : Il n'est plus à ce qu'il fait, multiplie les erreurs. Je suis obligé de le sanctionner et on va encore m'accuser de « harcèlement ».

Le point de vue du préventeur* : Devant une modification de comportement, ou un sentiment de souffrance au travail, un entretien à l'initiative de l'employeur ou du salarié est nécessaire. L'aide du médecin du travail peut être sollicitée. Un bilan de compétence, un CIF peuvent être proposés pour changer de poste ou d'orientation professionnelle. Devant plusieurs cas similaires, il sera impératif de revoir l'organisation et les conditions de travail, de réviser le document unique d'évaluation des risques et d'en déduire un plan de prévention. Il en va de l'intérêt économique de l'entreprise et de la santé des salariés.



Conséquences des RPS

Les conséquences des RPS sont de plusieurs ordres, en effet au delà de l'aspect santé émergent aussi des impacts en termes économique et social.

Les RPS ont un impact sur **le fonctionnement de l'entreprise**, notamment en matière d'absentéisme, de taux élevé de rotation du personnel, de non-respect des horaires ou des exigences de qualité, de problèmes de discipline, de réduction de la productivité, d'accidents de travail, d'augmentation des rebuts et des malfaçons, de climat social, d'atteintes à l'image de l'entreprise...

C. Trontin, économiste à l'INRS, évalue entre 1,8 et 3 milliards d'euros les incidences économiques pour les entreprises en termes de coûts directs et coûts indirects.

Prévenir les RPS, avec qui ?

Ce document a été élaboré par la CPID 05, avec l'aide du GEST 05, de la DIRECCTE UD 05, de la CARSAT Sud Est et d'ACT Méditerranée.

Contacts utiles dans le

département des Hautes Alpes : - **GEST05 : 04 92 51 34 23**

- **DIRECCTE UD 05 : 04 92 52 55 94**

Vos contacts :

Les services de santé au travail de votre département développent une approche pluridisciplinaire de la prévention des risques professionnels. En associant des compétences médicales, techniques et organisationnelles, ils contribuent, dans chaque entreprise, à l'évaluation des risques et à la réalisation des actions de prévention.

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, exerce ses missions suivant deux axes complémentaires : une activité de prévention sur les milieux de travail et une surveillance médicale individuelle en mettant l'accent sur les salariés exposés à des risques particuliers ; il élabore la fiche d'entreprise qui consigne les risques professionnels, les moyens préconisés pour les prévenir et l'effectif des sujets exposés à ces risques.

Les représentants élus du personnel (CHSCT ou DP) : les Délégués du Personnel (DP) et les membres du comité hygiène sécurité des conditions de travail (CHSCT) de votre entreprise.

Les sites des acteurs régionaux de la prévention :

www.sante-securite-paca.org

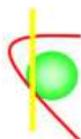
www.travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail

www.gest05.org

Réalisation : CPID 05

Réédition 2017

Graphisme : Sylvie Brossois Atelier Graphique 06 89 61 85 78



COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE
DEPARTEMENTALE DES HAUTES-ALPES
CPID 05

L'instance territoriale de dialogue social est composée des syndicats de salariés et des organisations patronales :

