



Pour AFFICHAGE

À l'attention des Responsables d'Unités Du périmètre RIE

Objet :

Thème : Point de vue du Secrétaire du CHS-CT - RIE au sujet des Risques Psychosociaux

Bonjour à tous,

Voici mon point de vue en tant que Secrétaire du CHS-CT du périmètre RIE au sujet des Risques Psychosociaux (RPS).

Les risques psycho-sociaux sont des risques professionnels d'origine et de natures variées qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui ont des répercussions sur le fonctionnement des entreprises.

Comment peut on déterminer les Risques Psychosociaux ? Il faut avant tout les identifier et prévenir les risques. Cela recouvre un certain nombre de facteurs et concernent les risques professionnels qui portent sur l'atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentales des salariés, comme par exemple le harcèlement, la violence physique ou verbale, le manque de communication etc.

Lorsque l'on a déterminé les Risques Psychosociaux, il faut se poser la question sur les conséquences possibles qui peuvent être nombreuses, ce que nous pouvons faire pour y remédier. Quelques exemples : Le salarié n'arrive plus à se concentrer est épuisé, la démotivation, le repli sur soi, l'agressivité physique ou verbale, etc.

Oui, mais quels sont les symptômes d'alerte qui peuvent être détectés me direz-vous ? On englobe dans ce type de risques : le stress, les violences, le harcèlement sexuel, le harcèlement moral, les suicides en lien avec le travail, la pression, la fatigue physique et mentale, la souffrance, le mal être, etc.

Et chez ELIOR Entreprises, où en sommes-nous ? Nous avons droit à de grandes thèses sur les risques psychosociaux comme quoi la commission RPS mise en avant dans la société ELIOR Entreprises est en adéquation avec la législation. En ce qui me concerne, c'est absolument inexact et il serait souhaitable que la société soit un peu plus clairvoyante sur la démarche entreprise qui est malheureusement en dehors de la réalité.

Le souci aussi, c'est que les organisations syndicales, 4 sur 5 cautionnent cet état de fait en participant à ces réunions, sans que le CHS-CT soit le vecteur de ce dossier sensible, qui pourtant et malheureusement concerne l'ensemble des salariés.

Cela ne s'arrête pas à un niveau hiérarchique ou à un statut. Il faut parfois prendre conscience de la réalité du terrain et c'est en passant par l'institution du CHS-CT, qui effectue déjà des plans de prévention, des visites CHS-CT, que l'on aura une véritable connaissance et une prise en compte des Risques Psychosociaux. La prévention et la construction d'un process, afin de ne pas se retrouver démunis face à ces nombreux facteurs de risques, doit passé par le CHS-CT.

En tant que représentants du personnel au CHS-CT, nous avons un rôle a joué qui n'est pas toujours facile et aujourd'hui un des risques majeurs pour la santé physique et mentale des salariés passent par les Risques Psychosociaux. C'est au CHS-CT d'être partie prenante et non aux organisations syndicales de cautionner une « mascarade » qui dure depuis plus de 2 ans.

Je l'ai à maintes fois répété et pourtant l'entreprise persiste.

- Qui de vous peut me dire aujourd'hui, quel rôle social a joué cette commission depuis sa création. ? (2 ans)
- Qui de vous peut me dire qu'il a obtenu un retour sur les travaux qui ont été menés (du moins je l'espère) dans cette commission ? Bien évident, cela doit se faire dans le respect du secret et de la confidentialité des échanges s'il s'agit des salariés.
- Mais qu'a réalisé cette commission ?
- La commission n'apporte rien au CHS-CT, elle ne tient aucun rôle, aucune alerte sur des situations passées ou à venir
- La commission n'a aucune expérience, aucune spécialité en matière de RPS.
- Etc.

L'institution ne pourra acquiescer quoi que ce soit de la part de la commission RPS, sans que l'institution est été partie prenante dans son intégralité du process à mettre en place afin d'identifier les facteurs à risques, etc. L'institution ne deviendra pas une institution « potiche ».

Le CHS-CT peut développer des outils spécifiques concernant les risques psychosociaux, tels que :

- Mise en place de grille indicateurs d'alerte, méthodologie d'analyse des accidents, etc.
- Repérer les indicateurs d'alerte pour engager le débat en réunion de CHSCT : absentéisme, accident du travail, turn-over, alerte du médecin du travail, « malaise » sur le lieu de travail, évolution des remontées des salariés, etc.
- Favoriser la participation des salariés en communiquant sur le sujet.

Rien de tout cela, n'est mis en place, juste une « commission qui patine » et fait du sur place depuis 2 ans. Le CHS-CT lui est écarté alors qu'il est plus à même de trouver des solutions, encore faut-il le vouloir.

Il faudrait à un moment donné pour que cela fonctionne que l'on se pose les bonnes questions. A savoir, s'il existe avec certains des comportements hiérarchiques qui génèreraient de la souffrance ? (En partant du haut de la pyramide)

Même, s'il n'est pas facile de déterminer un comportement managérial exemplaire, des alertes sont données très fréquemment à la société ELIOR. Il faut parfois un peu écouter et ne pas tenir une sorte de « culture d'arrogance du je sais tout ». C'est aussi cela la communication. Prendre en compte ce que dit l'autre.

Il est possible d'identifier des pratiques à risques, mais qu'a fait à ce jour l'entreprise ELIOR. Elle a tout simplement abusé de sa carte passe partout celle de la « passivité ». Pourquoi, j'utilise le mot « passivité », c'est extrêmement simple. Écarter le CHS-CT, c'est se priver de moyens, de connaissance, d'actions, etc. qui restent pourtant nécessaires à l'évolution de ce dossier perplexe et sensible.

Je reste persuadé que seul le CHS-CT peut mettre en place des actions de prévention et ainsi trouver des solutions, aux nombreuses difficultés qu'engendre les RPS.

Mais, lorsqu'on a affaire à une hiérarchie qui est impatiente, qui veut des résultats immédiats, qui est exigeante, cela est très vite assimilé à un comportement autoritaire et le collaborateur se sent alors automatiquement pris dans une spirale qui l'oblige à donner plus que d'habitude afin de satisfaire sa hiérarchie, afin de ne pas rentrer dans une situation culpabilisante de n'avoir réussi, le challenge qui lui a été malgré tout imposé.

Certains comportements sont considérés comme « toxiques » et sont la plupart du temps la résultante de la mise sous tension de l'encadrement soumis à des exigences de résultats de plus en plus intenses. Comme vous le savez parfaitement, l'encadrement représente une population particulièrement exposée à un stress élevé, du à une sorte de pression du chiffre, du profit, obligation du résultat journalière, etc.

Je vous rappelle entre autre qu'ELIOR Entreprises, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (c. trav. art. L. 4121-1). C'est une obligation légale. L'employeur qui néglige ces règles manque à son « obligation de sécurité de résultat » et engage, par conséquent, sa responsabilité.

Il serait temps que l'entreprise tienne compte véritablement le facteur humain lorsqu'elle met en face aux contraintes de l'entreprise. Certaines situations sont inexcusables.

Mesdames, Messieurs, les Responsables d'Unités vous qui venez de lire mon point de vue sur les RPS. Faites votre propre analyse sur les faits exposés et partageons ensemble vos suggestions et, vos remarques sur : secretaire.chsctdie9@orange.fr, je suis à votre écoute

Cordialement,

Dominique VERDUCI
Secrétaire du CHS-CT-RIE

006.62.29.24.83