

Alerte RPS ... Comment s'en sortir ?

Recrudescence des alertes RPS suite aux suicides (Enquêtes à SSG et à I2S ...) et des longs arrêts maladie :

Depuis des années, les risques RPS ont été signalés parmi les principaux risques au même niveau que les risques des trajets professionnels dans les rapports annuels des médecins du travail dans l'UES SOPRA STERIA.

Plusieurs incidents graves ont donné lieu à des enquêtes, à des actions des autorités (inspections du travail, CPAM, CARSAT, ...) et des instances (Délégués du personnel, CHSCT, Comité d'Entreprise puis Comité Social et Economique, CSSCT, Représentants de proximité), à des rapports d'experts ([Sextant Expertise](#), [Emergences](#), [Technologia](#) ...) avec des analyses, des enquêtes, des constats, des échanges et des propositions présentées à la direction mais également des revendications syndicales AVENIR pour aboutir sur le sujet :

- En tenant compte de l'obligation légale de définir dans le document unique d'évaluation des risques (par entreprise, par établissement, par site) les risques psychosociaux réels par activité ou unité de travail à SOPRA STERIA selon les 6 facteurs identifiant les différentes situations vectrices de RPS en amont (Source [INRS](#)) en procédant à une cotation de chaque risque en termes de fréquence, de gravité et de priorisation en associant chaque facteur à des mesures de prévention ciblées
- En mettant en place les mesures de prévention obligatoires (C. trav., art. L. 4121-1 et C. trav., art. L. 4121-2) telles que celles préconisées par la CARSAT dans son courrier à l'entreprise de décembre 2021 concernant l'établissement de SOPHIA ANTIPOLIS (Voir ci-contre).



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite & Santé au Travail
Sud-Est

Nous vous demandons donc de compléter votre démarche de prévention des RPS. Celle-ci devra comporter les jalons et éléments énumérés ci-après.

- Le recensement et l'enregistrement d'indicateurs.
 - Pour vous aider dans cette étape, vous pouvez vous référer à la brochure ED6012 « Dépister les risques psychosociaux-Des indicateurs pour vous aider » téléchargeable gratuitement sur le site www.inrs.fr.
- La constitution d'un comité de pilotage (COFIL) de la démarche de prévention des RPS, incluant a minima un Représentant de la Direction, un Représentant de Proximité et un panel de salariés volontaires représentatif des différents services et statuts du site de Sophia Antipolis.
- Un diagnostic approfondi permettant une analyse quantitative et qualitative,
→ Vous complèterez l'analyse du questionnaire par celle des entretiens collectifs déjà tenus.
- La restitution des résultats du diagnostic complet (questionnaire + entretiens) et des conclusions du cabinet TECHNOLOGIA
→ Vous intégrerez les résultats du diagnostic à votre DUER.
- La validation par le COFIL des pistes d'amélioration retenues et leur hiérarchisation.
- L'élaboration du plan d'actions en réponse à l'évaluation menée et retranscrite dans le DUER.
→ Vous pourrez créer des groupes de travail pour définir les actions à mener pour chaque situation de travail identifiée comme source de RPS. Ces groupes de travail seront constitués de salariés des unités de travail du site de Sophia Antipolis concernées.
→ Vous définirez pour chaque action, a minima : l'objectif, le responsable de la mise en œuvre, le délai/l'échéance.
- Le suivi du plan d'action et de son efficacité.
→ Le COFIL vérifiera, à une fréquence définie objectivement en fonction des échéances du plan d'actions, la mise en œuvre effective de ces dernières.
→ Vous assurerez, a minima une fois par an, le suivi des indicateurs retenus et vérifierez l'efficacité des actions menées. Vous pourrez ainsi actualiser votre DUER et votre Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Mauvaises nouvelles : Recrudescence des suicides reconnus comme accidents de travail ... (1)

Des évènements douloureux pour les familles et la communauté des salariés en 2021 :

1. A SOPRA STERIA I2S, un collègue est décédé en janvier 2021 après une période de BURN OUT.
Le CSE en a été informé immédiatement.

Apprécié par ses collègues, ils ont été choqués par son décès et les représentants de proximité, la CSCCT, le CSE d'I2S, l'inspecteur du Travail et la CARSAT ont sollicité la direction pour réaliser les enquêtes et les expertises afin de bien comprendre les problématiques remontées par les salariés interviewés durant les enquêtes ou révélées par l'analyse de l'arbre des causes du décès ou des faits constatés.

Une mise en demeure du Directeur du travail (DREETS) a été adressée à la direction pour réaliser avant fin décembre 2021 une analyse des risques psychosociaux et de mettre en place les mesures de prévention pour protéger les salariés.

3 rapports d'experts ont été remis et présentés en CSE (SEXTANT, Emergences et Technologia) et l'Inspecteur du travail et la CARSAT ont assisté à la réunion du CSE sur le sujet fin 2021 avec le courrier de la CARSAT qui a suivi.

A ce jour, la direction n'est pas parvenue à convaincre le CSE, l'Inspection du travail et la CARSAT concernant les mesures de prévention obligatoires à mettre en place et la méthodologie associée. La direction n'organise pas la nouvelle réunion du CSE demandée par les élus sur le sujet malgré l'obligation légale.



CE QUE DISENT LES SALARIÉS

**UN MANAGER DÉCRIT
COMME BIENVEILLANT**

Au regard des remontées des salariés, Monsieur M. était perçu comme un manager bienveillant, protecteur de ses équipes et parfois, considéré comme un exemple managérial.

- Le décalage entre sa pratique de « manager bienveillant » et les attentes de la Direction l'on amené à un conflit interne. Ce mal-être a été perçu par ses équipes.
 - L'absence de prise en compte des difficultés rencontrées sur le terrain aux niveaux supérieurs, n'a pas permis à M.M d'apporter les ressources nécessaires à son équipe.
- Il est crucial que la Direction prenne en compte la dégradation du lien de confiance entre manager et managés générée par ces situations.

La violence et le désarroi ressenti par M. M face à l'absence de réaction de la Direction a été perçu par les salariés.



« Pour moi ça a été terrible car j'étais en réunion avec le client et j'ai dû partir car j'étais très affecté. »

« J'ai été très surpris de la mort de V. j'ai dû relire le mail avant d'y croire, j'ai trouvé ça brutal comme annonce. »

« Je pense que la Direction voulait qu'il soit plus dur avec nous, il ne rentrait pas dans le moule. Et du coup, il été traité de bisounours. »

« quand on l'a appris tout le monde a pensé à un suicide, car on connaissait la pression qu'il avait subie »

« beaucoup de gens sur le site ont été perturbés par l'annonce du décès de V. »

« On pense tous que V. a subi beaucoup de pression et que ça a dû jouer même si la Direction dit que ça n'a pas de lien avec son décès et que sa mort est naturelle. »

Mauvaises nouvelles : Recrudescence des suicides reconnus comme accidents de travail ... (2)

2. A SOPRA STERIA GROUP également, un collègue est décédé le Lundi 4 janvier 2021 dans des circonstances présentées au CSE SOPRA STERIA GROUP le vendredi 4 Février 2022 soit plus d'un an après le drame.

En effet, la direction n'avait pas déclaré un accident de travail et n'a pas informé et réuni immédiatement le CSE SOPRA STERIA GROUP selon les obligations légales mais par contre elle a manifesté sa solidarité avec ses collègues et sa famille.

La famille a déclaré, elle-même l'accident de travail qui a été reconnu mi septembre 2021 par la sécurité sociale qui a notifié une prise en charge à ce titre à la famille et à l'entreprise.

La direction nous a indiqué en CSE avoir effectué un recours en inopposabilité à l'entreprise de l'accident de travail.

Les élus AVENIR ont constaté au CSE de février 2022 que la direction était très affectée par le décès du collègue après 32 ans de bons et loyaux services mais qu'elle n'a pas respecté les règles pour autant et qu'elle n'a pas pris l'initiative d'agir valablement pour traiter les risques RPS en prenant en comptes les demandes réitérées des élus AVENIR et nos propositions sur le sujet tant par écrit qu'en réunion. Elle n'a pas non-plus en compte les demandes de l'administration du travail et du CSE.

Ainsi, le CSE a décidé par vote le déclenchement de l'enquête paritaire avec la direction pour étudier l'arbre des causes du décès de notre collègue, d'analyser les RPS autour de ce décès et de revenir vers le CSE sur le sujet avec le recours à l'expert SEXTANT pour un soutien technique par son savoir-faire lors du déroulement de l'enquête.

**Christophe Dejours
Florence Bègue**

SUICIDE ET TRAVAIL : QUE FAIRE ?

BRISER LA LOI DU SILENCE

“Analyse des causes (...) mais aussi, et surtout, proposition d'une approche, de principes d'actions pour enrayer le fléau.”

Yves Housson, L'Humanité

“Un ouvrage qui nous concerne tous (...) À lire de toute urgence.”

Sophie Peters, La Tribune

**SOUFFRANCE
ET THÉORIE** 

Le TELETRAVAIL imposé par le COVID améliore le ressenti des salariés ...

La direction a révélé les résultats suivants :

1. Un taux de participation à l'enquête de 80 %
2. Pour 73% des participants, SOPRA STERIA est une entreprise où il est agréable de travailler (11 points de plus qu'en novembre 2019 sans changement réel du management donc suite au Télétravail généralisé par la crise Covid début 2020)
3. Crédibilité : 71% des participants indiquent faire confiance au Management
4. Respect : 70% des participants se sentent reconnus et accompagnés dans leur travail
5. Equité : 62% des participants pensent que les salariés sont considérés et récompensés équitablement quel que soit leur profil
6. Fierté ; 69% des participants se sentent engagés et fiers du travail réalisé au quotidien
7. Convivialité : 75% des participants considèrent l'entreprise conviviale

La direction indique :

- comme points forts la bonne ambiance de travail, l'esprit d'équipe et d'entraide, les relations de qualité et de confiance avec le management ainsi que le respect de la diversité.
- Comme points d'amélioration : que le management soit plus clair dans l'expression de ses attentes et qu'il respecte davantage ses engagements, qu'il y ait une meilleure reconnaissance du travail de chaque salarié, que les moments de convivialité et de célébration soient beaucoup plus nombreux.

Pour rappel, la direction a admis devant les instances que la crise COVID survenue début 2020 avait stoppé et mis aux oubliettes les plans d'actions qui devaient être élaborés suite aux résultats de l'enquête GPTW 2019 dont les résultats ont été rendus le 14 novembre 2019.

Ainsi le Télétravail tant décrié dans le passé par la direction a sauvé l'entreprise depuis 2020, lui permet des économies de plusieurs dizaines de millions d'Euros par an mais également une amélioration de l'appréciation des salariés.

Les salariés et AVENIR avaient raison. Nous avons également raison concernant la participation des salariés aux résultats : Il faut distribuer chaque année en participation au moins 10% à 15% du bénéfice net de l'entreprise.

Le partage des profits exige un accord de Participation fixant une formule dérogatoire de calcul de la réserve spéciale de participation en la liant directement au bénéfice net (En exemple R.S.P égale à 1/10^e voir 1/7^e du bénéfice net).

Une participation nulle à SOPRA STERIA GROUP depuis des années malgré les bénéfices important est indéfendable !

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

