FEDERATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIERE DE LA COMMUNICATION

POSTE 06

☎ 04 92 09 70 40
🖷 04 92 09 70 41
focom06reseau@gmail.com

63 Bd Gorbella 06100 NICE

Octobre 2014

La voix des cadres n°5

PLEIN CADRE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour les reléguer au rang des mauvais souvenirs, certains aimeraient occulter pour toujours la réalité des risques psychosociaux, *« dont les organisations syndicales auraient fait un os à ronger »*. Pour FO COM, ce fléau reste parfaitement d'actualité. Face au déni, il est plus que jamais nécessaire de faire avancer la prévention et le traitement de ces risques, dont la fin n'est pas pour demain…

Édito

Promis lors de l'accord Qualité de Vie au Travail, les chantiers nationaux, et en particulier celui relatif à l'encadrement, n'ont pas tous été ouverts. En substituant cet engagement par un accord global survolant le sujet, la direction de La Poste a voulu reléguer cette épineuse question à un simple sujet annexe.
Ainsi, les déclassements professionnels sans accompagnement se développent dans tous les métiers, muant en antichambre des risques psychosociaux. Quant à la transparence de nos dirigeants, qui devrait être de mise sur l'évocation du nombre de dépressions liées à ce sujet, autant l'attendre en levant les yeux au ciel. Pour toute pitance, nous devons nous contenter de réponses évasives, dont nous ne pouvons nous satisfaire, alors que tout l'encadrement subit de plein fouet des réductions d'emploi et des licenciements.

UN COLLOQUE POUR AVANCER

Avec son partenaire Technologia, cabinet d'évaluation et de prévention des risques professionnels créé en 1989, et dans la continuité de la journée du 28 avril sur la santé au travail, FO organise un colloque sur la prévention du BURN-OUT le 29 octobre prochain (infos détaillées en page 3).

Ouvert à tous, ce colloque va rassembler des cadres de tous horizons. Que vous soyez acteurs de la filière prévention, directeur d'établissement, directeur des ressources humaines ou simple cadre, votre présence est attendue. Les places pour ce colloque étant limitées en nombre, nous vous conseillons de vous inscrire sans attendre en utilisant le lien suivant : www.fo-telecom.com/29octobre2014-09-13.

À l'occasion de cette rencontre, un point sera fait sur les travaux législatifs engagés pour faire reconnaître le Burn out et le syndrome d'épuisement en maladie professionnelle. En signant l'appel initié sur appel-burnout.fr, vous contribuerez dès maintenant à faire infléchir la législation du bon côté.

Appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles

Depuis une dizaine d'années, le mot de *burn out* s'est imposé dans le langage courant pour décrire l'épuisement professionnel des salariés. Tant que celui-ci touchait surtout les métiers à vocation, enseignants ou médecins, le sur-engagement paraissait presque aller de soi. Quand on aime, on ne compte pas... ses heures ou ses nuits ! Pourtant, aujourd'hui tout dérape. A leur tour, des cadres, des employés ou des agriculteurs sont frappés par une lassitude nommée travail.

Quand à une charge excessive s'ajoutent une activité frénétique et l'épuisement émotionnel qui va avec, la pathologie psychique n'est pas loin. Une enquête récente du cabinet Technologia estime que plus de 3 millions d'actifs sont aujourd'hui en risque élevé de *burn out* en France.

Cependant, le flou de l'expression ne permet ni de décrire ces affections ni de promouvoir leur reconnaissance en tant que maladies professionnelles. Les scientifiques et les médecins ont besoin d'autres données pour prendre en charge le phénomène.

En effet, l'absence de tableaux de maladies professionnelles spécifiques rend ces affections psychiques très difficilement reconnues par la sécurité sociale. Il faut pour cela que la maladie présente une gravité justifiant une incapacité permanente égale ou supérieure à 25% et qu'un lien « direct et essentiel » avec l'activité professionnelle soit mis en évidence par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Or, les critères réglementaires de recevabilité des demandes restent difficiles à réunir et le traitement par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles est très hétérogène. Résultat, seuls quelques dizaines de cas de pathologies psychiques sont ainsi reconnus chaque année. Ce qui est loin de la réalité du *burn out* en France.

Pourtant, les pathologies liées au sur-engagement ou à l'épuisement professionnels, regroupées dans ce qu'on appelle commodément le *burn out*, sont cliniquement identifiées et concernent des milliers de salariés. D'autres pays européens les reconnaissent comme maladie du travail. Un groupe de travail sur les pathologies professionnelles, mandaté par le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), situe en effet le burn out à la frontière de trois pathologies précises, la dépression d'épuisement professionnel, l'état de stress répétés conduisant à une situation traumatique et l'anxiété généralisée. Les discussions à ce sujet devraient s'engager bientôt.

Par conséquent, les signataires de cet appel, professionnels de la médecine du travail, de la santé mentale, de la prévention des risques professionnels ou des ressources humaines et de la qualité de vie au travail, demandent que la sécurité sociale puisse reconnaître rapidement deux nouveaux tableaux de maladies professionnelles liées à l'épuisement : la dépression d'épuisement et l'état de stress répété conduisant à une situation traumatique. Et demandent également une discussion avec les partenaires sociaux sur la dimension de l'anxiété généralisée dans le syndrome d'épuisement.

Au-delà de la réparation due aux salariés abîmés par des organisations du travail délétères, l'objectif de l'appel est aussi d'engager avec les entreprises et les partenaires sociaux un dialogue de prévention. Bordé en amont par les réflexions en cours sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, ce dialogue doit l'être en aval par l'existence de tableaux de maladies professionnelles d'ordre psychique qui seuls permettront de rappeler aux entreprises leurs obligations en matière de santé et de sécurité.

Cet appel s'il est entendu permettra de surmonter le retard français en matière de prévention du risque psychique.

Vous pouvez, si vous le souhaitez, signer l'appel en vous rendant sur: appel-burnout.fr

FO AGIT :

Colloque du 29 octobre 2014

Confédération Force Ouvrière, 141 avenue du Maine à Paris 14e

« 10 pistes pour éviter le burn-out au travail »

8 h 30 à 9 heures : accueil
9 heures à 12 h 30 : Intervenants

Le colloque sera animé par Norbert Demé, responsable du secteur Poste.
Ouverture des travaux par Stéphane Lardy (secrétaire confédéral)

LES INTERVENANTS :

Claude ROSE, ex directeur régional de La Poste « Management et réorganisation, retour d'expérience »
Isabelle SOKOLOW, médecin addictologue « Comment prévenir le Workaholisme ? »
Michel DEBOUT, professeur, médecin légiste « Stress, burn out : quelles conséquences pour la santé »
François ATHANÉ, Philosophe « Souffrance au Travail : reconnaissance, sens »
Jean-Claude DELGENES, directeur de Technologia « Quels sont les apports d'une reconnaissance au tableau des maladies professionnelles du syndrome d'épuisement professionnel ? »
Patricia BORDAS, Sénatrice de la Corrèze « Les travaux législatifs : Où en sommes nous ? »
Jacques DUMANS, Secrétaire Général FO COM. « Conclusion du colloque »

GARDEZ VOS REPÈRES !

En tête du palmarès des questions que l'on nous pose le plus souvent, figure La notion d'emploi repère des groupes A. En réalité, nous sommes nombreux à ne pas maîtriser encore totalement cette notion, qui est pourtant déterminante en matière d'évolution professionnelle et de rémunération, que l'on soit fonctionnaire ou salarié.

Voici donc un rappel pour vous aider à vous orienter dans ce maquis réglementaire.

Qu'est ce qu'un emploi repère ?

À partir du groupe A, toutes les fonctions sont rattachées à un emploi repère. Ce dernier regroupe un ensemble de fonctions qui ont les mêmes finalités, et donne des indications sur la valeur d'une fonction. Il précise ainsi ce que doit être, selon le marché de l'emploi, le salaire plancher (ou minimum) ainsi que le salaire maximum.

Exemple :
DIRECTEUR DE PLATE FORME DE DISTRIBUTION
Minimum : 28 125 euros
Maximum secteur 1 : 41 417
Maximum secteur 2 : 54 709
Maximum : 68 000

Cet outil de gestion de la masse salariale est utilisé pour définir un salaire d'embauche sur une fonction donnée, mais aussi pour maîtriser la masse salariale…
Mais l'emploi repère donne également des indications sur la politique de rémunération de la Poste… ainsi les filières RH, GESTION, MANAGEMENT OPERATIONNEL, PRODUCTION, QUALITE, ORGANISATION, MARKETING, COMMERCIAL, JURIDIQUE, INFORMATIQUE, AUDIT, seront valorisées différemment: A titre d'exemple, les salaires des emplois repère de la filière management opérationnel seront souvent plus intéressants que ceux de la filière RH.

Certaines filières seront donc plus rémunératrices que d'autres, d'où l'intérêt de s'interroger sur les emplois repère à chaque étape de son évolution professionnelle.

Le salaire repère:

Vous l'avez compris, à chaque emploi repère est associé une fourchette de rémunération dans laquelle le cadre supérieur évoluera.
Cette fourchette est construite à partir d'un salaire repère + - 25 % référant les pratiques du marché et la politique salariale du métier.

Chaque cadre supérieur concerné doit donc connaître les composantes de son emploi repère :

- le minimum
- le maximum secteur 1
- le maximum secteur 2
- le maximum

À l'occasion d'une promotion en groupe A, le minimum peut permettre une revalorisation significative quand le salaire constaté de l'agent promu est en deçà du minimum de l'emploi repère qui lui sera attribué à l'issue de la promotion. Dans ce cas, un rattrapage se fera sur 1 an (parfois 2 ans sile rattrapage sera supérieur à 10 %)

Le positionnement de votre rémunération par rapport au secteur 1 et 2 conditionnera votre revalorisation annuelle. Si votre salaire est déjà dans le haut de l'emploi repère (secteur 3), la fourchette d'augmentation possible sera moindre que si votre rémunération est dans le bas de l'emploi repère (secteur 1).

Exemple 2014 d'augmentation possible pour le manageur:

Pour un agent apprécié rôle tenu :

- du secteur 1 : 0,5 à 2,5 %
- du secteur 2 : 0,3 à 2,2 %
- du secteur 3 : 0,2 à 2 %

Vous noterez au passage que la politique de rémunération de La Poste rend possible, en particulier pour les seniors (mais pas seulement), des augmentations inférieures à l'inflation alors même que les cadres concernés sont appréciés rôle tenu ou référent.

Comment peut on parler de motivation dans de telles situations !

Pour 2014 la note de référence Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) est la suivante : CORP-DRHRS-2014-0048 du 20 mars 2014.
Cette note est disponible sur le site FOCOM.

Le maximum de l'emploi repère est donc très important. Si, à l'occasion d'une mobilité fonctionnelle, vous acceptez un emploi repère dont le maximum est inférieur à celui que vous détenez déjà, vos revalorisations futures pourront en être affectées…

Nous vous conseillons don :

- **de ne pas accepter de mobilité sans demander votre nouvel emploi repère,**
- **de demander le contenu détaillé de votre emploi repère,**
- **de vérifier régulièrement sur votre fiche de paie que votre emploi repère de rattachement n'a pas été modifié à votre insu (et oui, cela arrive parfois),**
- **de demander l'emploi repère complet pour chaque candidature sur la bourse d'emploi.**

Dans tous les cas, votre N +1 ne peut refuser de vous communiquer les détails de votre emploi repère, et ceci quel que soit le moment. Les 4 temps du management ne sont donc pas la seule occasion d'aborder ce sujet sensible.

AVEC FOCOM POUR LES SALAIRES, L'EMPLOI, LE RESPECT.

DU 1ER AU 4 DÉCEMBRE 2014,

JE VOTE FOCOM