

Tout d'abord, notre engagement 2017 est : " La CFE-CGC TMMF s'engage à être un acteur actif et exigeant du dialogue social et, si c'est nécessaire, à être le poil à gratter du management".

Dans un précédent tract, nous avons évoqué ce sujet et l'avons mis comme sujet prioritaire à traiter sur le fond en 2017. La DRH a bien compris que c'était un sujet d'actualité puisqu'elle l'a inscrit en bonne place dans l'agenda social.

Nous savons tous que c'est un sujet important qui peut tous nous affecter fortement un jour ou l'autre dans notre vie professionnelle. Inutile donc d'adopter l'attitude de l'autruche mais avant d'entrer dans le vif du sujet, définissons ce qu'on entend par RPS.

Définition extraite du site ministère du travail

Les risques psychosociaux (RPS) sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

Nous avons souhaité rédiger cet A3 de façon synthétique, pertinente et facile à lire. Il va servir de base à nos réflexions lors des réunions du groupe de travail, il vous permettra aussi, nous l'espérons, de vous imprégner rapidement du sujet et d'être aussi force de proposition.

Evoquer ouvertement ce sujet, c'est montrer que ce n'est pas un sujet tabou, c'est sensibiliser l'ensemble du personnel à l'écoute de son corps, mais aussi l'inciter à s'intéresser aux collègues qui présentent des signes de mal-être et par conséquent développer la prévention des RPS.

Vous trouverez 3 parties bien distinctes :

La première présente en 8 pavés, et de façon assez exhaustive, l'ensemble des facteurs qui contribuent à générer des risques psychosociaux (source : Rapport du Collège d'experts remis au ministre du travail).

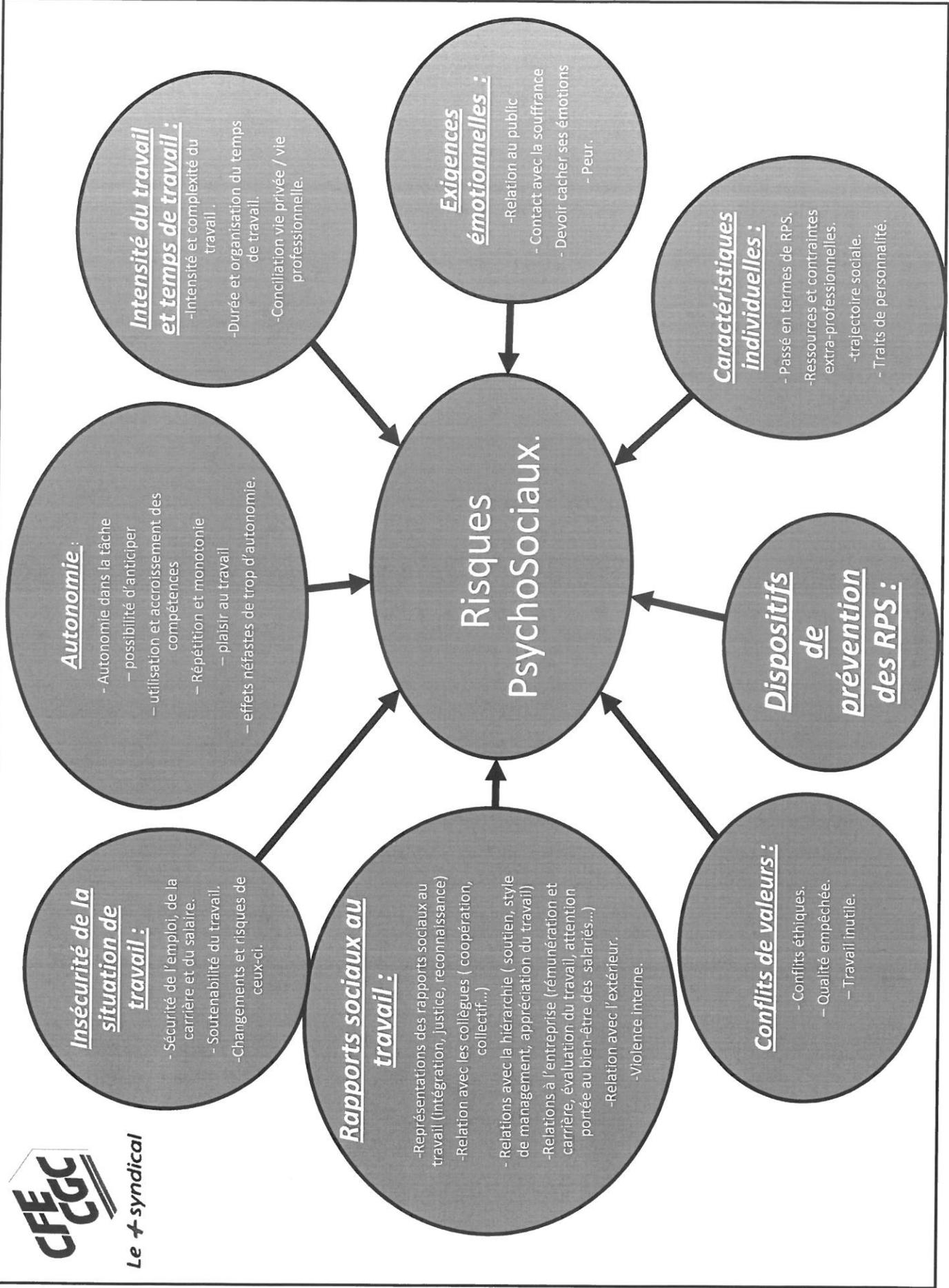
La deuxième est une présentation schématique du mécanisme du stress avec les symptômes, les comportements et les conséquences sur l'individu (sources : INRS, ANACT,ARACT).

Enfin, la troisième, énumère les principaux facteurs sur lesquels il faudrait agir à TMMF.



La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Vos interlocuteurs : Thierry ROGEZ - Frédéric DESMET – O. VANSPEYBROECK – D. SOULIER – D.BISIAUX.



Les mécanismes du stress.

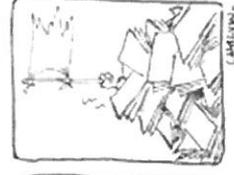
ALARME



RÉSISTANCE



ÉPIEUSEMENT



Symptômes liés au stress:

- Physiques : coliques, maux de tête, tensions musculaires, troubles du sommeil, troubles de la digestion, essoufflement, oppression, ...
- Emotionnels : sensibilité accrue, nervosité, crises de larmes, angoisse, excitation, tristesse, mal-être, ...
- Intellectuels : perturbation de la concentration source d'erreurs et d'oublis, difficulté à prendre des initiatives ou des décisions.
- Comportementaux : modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, isolement social,

Comportements associés :

- Recours à des calmants : somnifères, anxiolytiques, alcool, drogues, ...
- Prise d'excitants : café, tabac
- Fuite de l'environnement agressant : inhibition, repli sur soi, diminution des activités sociales, ...

Conséquences :

- Physiques : accidents cardiaques et vasculaires cérébraux
- Mentales : dépression, anxiété, suicide.

Le Burnout = syndrome d'épuisement physique et mental qui atteint des personnes en situation de stress chronique et peut prendre notamment les formes suivantes :

- Auto-évaluation négative de son travail
- attitude et sentiments négatifs vis-à-vis d'autrui.

Sur quels facteurs de risques agir à TMMF?

Organisation

- L'intensité et la surcharge de travail.
- Le traitement des problèmes au fur et à mesure.
- La pression temporelle. Etablir des délais raisonnables et des priorités.
- L'exigence de productivité.
- L'instabilité de l'emploi (peur de perdre son emploi)...
- L'organisation du travail (autonomie, monotonie, fragmentation)
- La gestion des RH et l'augmentation des compétences.
- L'ambiguïté des rôles.
- L'imprécision des missions.
- L'inexistence de plan de carrière.
- Nbre d'heures de travail.

Ambiance de travail

- L'ambiance sonore et lumineuse.
- La sur-occupation des locaux (shop par exemple).
- La dégradation des locaux ou des matériels.
- Le télétravail.

Facteurs psychosociaux

- Le manque de soutien ou d'aide (pairs et hiérarchie).
- Un management insuffisamment participatif, autoritaire ou déficient.
- Un manque de reconnaissance du travail.
- Une insuffisance de communication.
- Une individualisation de l'action professionnelle (manque de collectif).
- Evolutions sociologiques.
- Droit à la déconnexion, horaires des réunions.
- Intervenant extérieur (psychologue du travail...)
- Le présentéisme.