

Le SICTAME VOUS INFORME

16
Novembre
2023



SYNDICAT DES INGÉNIEURS, CADRES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE & EMPLOYÉS

SICTAME
UNSA

**« L'entreprise ne peut exiger la loyauté de ses salariés :
elle doit la mériter »**

Charles Handy (professeur à la London Business School et auteur de « Le temps des paradoxes »)

Prévention des Risques Psycho-sociaux, Q.V.C.T., Bien-être au travail,

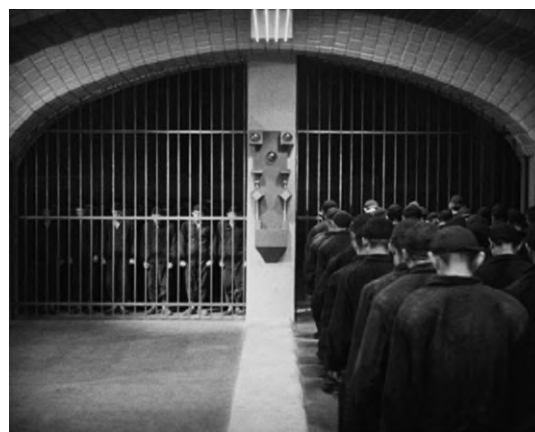


un vrai panier de crabes !

Q.V.C.T., bien-être au travail, le choix des mots n'est pas anodin, au contraire il est même politique et la thématique n'est pas nouvelle dans la sphère professionnelle.

Un peu d'histoire :

Dans les années 60, on parlait déjà d'« usure mentale », qui semble sans conteste, être l'ancêtre de la souffrance au travail. Celle-ci répondait majoritairement au sujet de fatigue physique et de pénibilité dans les usines. Cette peine fut en partie résolue par la réduction tendancielle du temps de travail et les débuts de la robotisation. En partie seulement, car cette évolution a levé le voile sur une autre sorte de souffrance, celle psychique appelée dès lors « fatigue nerveuse ». Celle-ci était notamment due aux pressions plus ou moins subtiles et menaces sur les travailleurs afin de respecter une cadence soutenue et un conformisme de pensées et d'actions les années 80, le terme de « souffrance au travail » émerge, se transformant au fil des décennies en « risque psycho-social ». Le but de ce changement sémantique était, pour les directions, de casser l'association négative entre le travail et la douleur et de transformer un trouble en une occurrence, une potentialité qui responsabilisait davantage l'employé que le cadre dans lequel il travaille.



Opening scene from Fritz Lang's *Metropolis* (1927) where workers, heads bowed, proceed down a passageway towards the caged opening to an elevator shaft that takes them into the bowels of the dystopian machine world.

Finalement après quelques temps, les « Risques Psycho-Sociaux » demeurent encore des termes trop toxiques pour les entreprises... Alors on évolue encore...

Aujourd'hui, *la vie est belle* en entreprise, on préfère parler de *Qualité de Vie* et de *Bien-être* au travail ! La sémantique comme cache-misère...

Mais soyons d'accord et ne nous laissons pas berner, nous parlons toujours du même sujet, dénoncé depuis près de 60 ans (*Belles noces de Diamant, la souffrance au travail* !).

Sujet complexe, difficilement palpable – La sphère des psys certifie que le nombre de personnes concernées augmente et ce pour deux raisons : la facilité que nous avons aujourd'hui à les détecter, mais aussi... Eh bien... Parce que le mal-être augmente !

Mais vous me direz : pourquoi la souffrance au travail augmente-t-elle alors que nous avons des cocons de micro-siestes ?

Eh bien parce que dans les différents services de notre entreprise, nous subissons au mieux tour-à-tour, parfois en même temps ou alors au pire, sans cesse :

- *Surcharge de travail par manque d'effectifs* ;
- *Conflit de valeur collectif* : perte de sens et sentiment de travail inutile – tant pour les managers qui se retrouvent « promus » à ces positions et perdent ainsi la passion et la verve originelles, que pour les équipes, écrasées par les processus, les protocoles qui en oublient l'essence même de leur présence ;
- *Qualité du travail fournie dégradée* générant de la frustration dans les équipes qui doivent tellement rendre de compte sur leur travail dans des délais intenable qu'elles n'ont même plus le temps de le faire bien ;
- Trop *d'intensité et d'implication émotionnelle au travail* – lésant la qualité de vie du salarié - et de sa famille - qui se retrouve à travailler chez lui le soir, les weekends ;
- *Moins d'autonomie, de responsabilité et de marge de manœuvre* sur nos postes avec un système de management qui ne délègue rien (d'important !) ;
- Des *rapports sociaux dégradés* notamment par la rupture entre le « top management » et les équipes – les stratégies et visions étant floues, incomplètes et/ou contradictoires, laissant les équipes sur le bas-côté, mais aussi l'abus et le turn-over des prestataires, des CDD et des stagiaires ; le court-circuit neuronal induit par une stratégie interne de réduction intenses des coûts *quand* les résultats financiers annuels dépassent ceux de toutes les années passées confondues, l'actionnariat favorisé au profit du salariat...
- *Manque de reconnaissance* avec le jeu des N.P., les promesses de poste, de promotion, d'embauche, les notes d'E.I.A., les « chargés de mission » (~placard), les disparités salariales notamment homme/femme - entre autres...



Et depuis quelques années, sous couvert d'une « transparence » demandée par les salariés sur les fiches de poste, on nous offre - via le *Job posting* - une individualisation de carrière très dangereuse et néfaste à terme pour tous, créant frustration supplémentaire, rivalité entre collègues et délitement du collectif de travail.

N'oublions pas que les risques psycho-sociaux, comme le souligne le « [Rapport Gollac](#) » (2011), **sont** bien définis comme « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

*Les salariés ne sont en aucun cas responsables
de leur souffrance au travail !*

Mais ce qu'a oublié notre direction, c'est que dans « prévention des risques psycho-sociaux », il y a « pré », ce qui suggère l'anticipation !

Aujourd'hui, notamment dans notre entreprise, on ne fait que panser des plaies déjà existantes.

Ceci rappelle une histoire de ~~-bureau-assis/debout-que-l'on-ne-peut-obtenir-QU'à-l'unique-condition-~~
~~d'avoir-déjà-mal-au-dos~~ tiens, pas vous ?

Voici une partie de ce que l'on apprend en formation sur la prévention des risques psycho-sociaux :

« On décrit trois types de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

- La prévention primaire des R.P.S. vise à supprimer ou réduire les causes de situations génératrices de R.P.S.,
- La prévention secondaire consiste à réagir, armer les salariés contre des situations déstabilisantes comme un excès de stress, gérer des cas de violences internes ou externes par des sensibilisations et des formations,
- La prévention tertiaire consiste à atténuer, diminuer les conséquences générées par des situations R.P.S. avérées comme la mise en place d'une cellule R.P.S., l'adaptation de poste etc. »



Les préventions secondaires et tertiaires, ne sont que de la gestion syn- ou post-mal-être !

Mais alors, quand nous emparerons-nous de la **prévention primaire** : traiter le mal à la source ?

Ce n'est ni via des réorganisations perpétuelles, ni par des valse de N.P., ou encore par des plafonds de verre !

La prévention primaire,

- *C'est **accepter de mettre en branle l'organisation** du travail au sens strict ;*
- *C'est **travailler sur les relations individuelles et collectives**, les méthodes de management et le fonctionnement des services ;*
- *C'est **remettre en question** le système établi, la méthode de management ;*
- *C'est **interdire** certaines pratiques et **faire la promotion** de certaines conditions de travail ;*
- *C'est **améliorer en continu** l'organisation de l'entreprise...*

... C'est échanger et remettre l'humain au cœur de l'entreprise, la place qu'il devrait légitimement occuper !

La Q.V.C.T. (Qualité de Vie et Conditions de Travail) devrait être un service central chez TotalEnergies ! Mais en réalité, c'est une seule personne pour 3000 salariés sur le site de Pau et guère plus pour les autres sites.

Refuser de mettre en place une équipe Q.V.C.T., c'est officialiser le déni de la direction sur la santé mentale de ses équipes ou alors son désintérêt profond sur le sujet.

Nous vous laissons choisir l'option qui vous sied le mieux.

Vous avez le choix de votre interlocuteur et le droit à une santé préservée alors faites-le valoir !

Les R.P.S., parlons-en !

Liste des interlocuteurs à privilégier :

- ***Référents R.P.S. ou agissements sexuels et sexistes** Pau : Marjolaine LAHMI (0619921216), Jérôme BARRO-BONAZZA (062401880) et Mélanie PLAINCHAULT (0616284677) – PERL : Michel BAHUAUD (0607353746) / Paris : Nicolas AKOSSI (0601132504), Françoise FRANCK (0621631798), Nicole MOLIET (SMH – 0619520854) et Bibiane MAKOUBI BOKOKO (0621110141).*
- ***Autres représentants du personnel, C.S.E.***
- ***Responsable Q.V.T.** Céline Cambus 0688093878*
- ***Service médical** 0559836920 (Pau) / 0147446060 (Paris)*
- ***Service social** Patricia LAGAYE 0670416170 (Pau) et Elisabeth MORAND 0141355590 (Paris)*
- ***Assistance psychologique via EUTELMED** ([WAT](#))*
- ***TD, manager, direction...***

*** Pour les autres établissements, consulter « mon site », sur le WAT**