



Retour sur la commission SSCT de l'ICP du 1er juin 2021

Risques Psychosociaux

- Échanges avec la Direction (sur la situation, les indicateurs et la construction de nouveaux indicateurs...)

C'est une habitude, avant de répondre à une question dérangeante, la réponse de la direction est de mettre pour la énième fois en perspective ses réalisations.

En la matière, alors que les signaux et les alertes (un droit d'alerte a été émis en avril) sont bien là, ce pourquoi les élus ont porté le sujet, toujours pas de surprise dans l'inefficacité des « mesures prises » :

- « Formation ciblées des managers incluses dans Gear-up
- La cellule d'écoute
- My Voice mesure spécifique sur l'engagement
- La question vie privée, vie professionnelle abordée lors de l'EI
- La semaine de la qualité de vie au travail »

Le désarroi est tel du côté de la direction qu'on nous a même servi que l'horaire variable, vieux de plus de 30 ans dans notre établissement, était un moyen de prévention du risque psychosocial parce qu'il permettait de ne pas se soucier de son horaire d'arrivée. Une vraie manière de se raccrocher aux branches sur la forme et une erreur d'analyse sur le fond d'ailleurs.

Aucune mesure de prévention en amont n'est présentée par la direction, mesure qui porterait sur l'organisation du travail, son sens, sa charge et sur l'autonomie des managers en termes de moyens, de recrutement notamment. A quoi cela sert-il qu'ils aient été formés aux Risques Psychosociaux, si, et nous le soutenons, ils n'ont pas les moyens d'agir sur l'organisation du travail et empêcher la survenue des situations de souffrance ?

Nous invitons la direction à lire en dessous les préconisations pleines de bon sens et le rappel du code du travail, apportés par le cabinet d'avocat JDS :



Point de vue Les JDS :

Lignes d'écoute, formation en gestion du stress... : ces dispositifs de prévention plébiscités par les entreprises ne suffisent pas à la prévention des RPS Si les entreprises ont intégré l'importance des risques psychosociaux, les politiques de prévention en la matière sont souvent bien moins efficaces que celles mises en œuvre pour les risques physiques. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers des solutions externes proposées clé en main qui tiennent parfois plus de la mesure de communication que d'une réelle protection de la santé des salariés.

Il en va ainsi des lignes d'écoute et de soutien psychologique qui se sont fortement développées ces dernières années dans les entreprises. Très simples à mettre en place puisqu'il s'agit de choisir une offre parmi celles proposées par la multitude d'acteurs du marché, leur succès auprès des employeurs contraste avec leur efficacité auprès des salariés : peu d'entre eux y ont recours, y compris dans les entreprises où le niveau de souffrance au travail est important. Ce désintérêt s'explique par les difficultés à évoquer ses problèmes au téléphone avec une personne inconnue ou encore par les craintes quant à la confidentialité des informations données. Elles sont surtout identifiées, à juste titre, comme une solution d'ultime secours puisqu'elles ne permettent que de soulager les symptômes de la souffrance sans agir sur ses sources.

Pour « combattre les risques à la source » conformément au Code du travail (art. L. 4121-2 CT), les politiques de prévention des RPS doivent s'appuyer en priorité sur des mesures de prévention dite primaire qui vont supprimer ou réduire l'exposition des salariés aux facteurs de risques en considérant les sources organisationnelles des RPS et en les traitant par des actions collectives : enrichir les tâches, réorganiser l'activité, mobiliser les collectifs, faire évoluer le management, améliorer les conditions de travail... Les mesures de prévention dite secondaire qui visent à adapter les individus et à les armer pour faire face aux risques auxquels ils sont exposés, telles que les formations de gestion du stress, ne doivent intervenir qu'après épuisement des dispositifs de prévention primaire. Enfin, les mesures de

prévention dite tertiaire qui ne sont en réalité que des mesures de réparation des atteintes à la santé des salariés, telles que les lignes d'écoute téléphoniques ne doivent elles, intervenir qu'en dernier recours.

- Situation COVID

- "Après plus d'une année de télétravail pour certains salariés, de nombreux collègues sont inquiets de ne pas être en "capacité psycho-physique" de reprendre le travail sur site à temps plein ou avec un jour de télétravail par semaine".

La direction a répondu entendre la difficulté et regarder les personnes qui ne sont pas revenues depuis plusieurs mois. Elle indique compter les accompagner en priorité et qu'il y aura un retour progressif sur site à savoir de 2 jours par semaine dans un premier temps.

- **Quel est le protocole prévu pour l'après 9 juin ?**

Malgré le fait que le gouvernement demande une concertation entre les employeurs et les représentants du personnel, la direction ne compte pas en discuter avec les élus avant d'envoyer son annonce par courriel le 9 juin parce que le protocole gouvernemental ne serait diffusé que le 8 juin. Mais qu'est-ce qui presse pour ne pas attendre les 10, 11 ou 12 juin pour annoncer les nouvelles mesures dans l'établissement et ainsi avoir le temps consulter les élus ? Rien de nouveau en termes de dialogue donc, nous dénonçons les décisions non concertées depuis juin 2020 maintenant.

Conditions de Travail

- Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas lancé une consultation des représentants du personnel pour l'ajout de postes de travail pour l'Aile Centre 2ème étage ?
- NOVA a été dimensionné sur la base d'une surface par poste de travail déterminée (7,5 m²/bureau). L'ajout de postes réduit mathématiquement ce ratio.
 - Quel est-il maintenant ?
 - Quelle est l'évaluation par la Direction sur les flux ?
 - Pourquoi la Direction n'a pas décidé d'occuper des espaces libres à d'autres étages ?

Nous le rappelons, les modifications qui peuvent altérer les conditions de travail doivent faire l'objet d'une consultation du CSE. Le bâtiment Nova a fait l'objet de cette consultation qui s'est étalée de 2016 à 2018. Le micro zoning a été très précisément défini. Il répond aux critères de conditions de travail que la direction a déterminés. Ils ont été critiqués mais ils sont maintenant un référentiel, on ne peut revenir dessus (sauf à les améliorer) sans consulter les élus.

En l'occurrence, les modifications consistent en l'ajout de 6 postes de travail sur 21 déjà installés dans un « bout d'aile ». C'est loin d'être négligeable en termes de flux et bruits potentiels induits. Nous demandons la consultation du CSE sur cet aménagement.

Vous allez voter à partir du 11 juin pour renouveler le CSE ALSA.

Il ne s'agit pas de voter pour des, un ou une candidate seulement, il s'agit de donner du poids à la CGT par le vote pour un collectif, donc pour la liste AMT/EO mais aussi pour la liste I/C même si elle ne comprend qu'un candidat. C'est la parole et l'action de la CGT qui s'en trouvera renforcée, par le fait de retrouver une place à la table des négociations et d'avoir une ou un délégué syndical au sein de l'entreprise.

Titulaires AMT/EO	Suppléants AMT/EO	Titulaires I/C	Suppléants I/C
Frédéric Rousseau <i>Technicien R&D senior expert local</i>	Zakiya Baddaz-Marbough <i>Gestionnaire des inventions</i>	Federico Iori <i>Ingénieur R&D</i>	Federico Iori <i>Ingénieur R&D</i>
Zakiya Baddaz-Marbough <i>Gestionnaire des inventions</i>	Matthieu Cézard <i>Coordinateur maintenance</i>		
Matthieu Cézard <i>Coordinateur maintenance</i>	Christine Glenisson <i>Data Specialist</i>		
Christine Perier <i>Assistante CIE</i>	Mohand Amirat <i>Technicien R&D senior expert local</i>		
Mohand Amirat <i>Technicien R&D senior expert local</i>	Christine Perier <i>Assistante CIE</i>		

