

JANVIER 2016

N°52

Page 1 : Éditorial.

Page 2 à 4 : Les Risques Psycho-Sociaux

- le harcèlement moral
- les TMS
- l'épuisement professionnel

Page 4 : Bulletin d'adhésion.



Une question ?

Besoin d'aide ?



Un problème ?

Flashez-moi !

CFTC-MANPOWER
13, rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :
cftc-manpower@free.fr

Site Internet :
www.cftc-manpower.fr

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- Au **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- A des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : **harcèlement moral** ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou équipes,
- A des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Les RPS sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management...). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

➤ **Un impact sur la santé**

L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés : **maladies cardio-vasculaires** (AVC...), **troubles musculo-squelettiques** (TMS), **troubles anxio-dépressifs** (stress, dépression ...), **épuisement professionnel** (Burn-Out), **harcèlement moral**, voire de suicide.

➤ **Un impact sur l'entreprise**

On peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons, etc.), une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise...

Vos représentants C.F.T.C.

Vos élus CFTC vous souhaitent
une très belle année 2016.

Imaginer l'avenir, c'est déjà le construire

IMAGINONS
2016
ENSEMBLE

LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

1. *Le Harcèlement moral*
2. *Les Troubles Musculo-Squelettiques TMS*
3. *Le Burn-out ou épuisement professionnel*

LES CHIFFRES CLES EN FRANCE

- **35 % des salariés déclarent subir au moins 3 contraintes de rythme de travail**
- **57 % déclarent avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate**
- **27 % disent être soumis à des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie**
- **56 % disent devoir interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue et pour 44 % de ceux qui sont concernés cela perturbe leur travail**
- **36 % déclarent ne pas pouvoir faire varier les délais fixés pour réaliser leur travail**

1. Le **HARCELEMENT MORAL** est «un ensemble d'agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» .

Il se manifeste de multiples façons : critiques répétées, attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, tentatives d'intimidation, sanctions injustifiées, mise à l'écart.

Le harcèlement peut être le fait de toute personne, qu'il s'agisse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un subordonné. Le harcèlement peut aussi être institutionnel lorsqu'il résulte de la mise en œuvre de méthodes de gestion par un supérieur hiérarchique.

Le harcèlement peut être constitué même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail.

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou morale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L 1152-1, c.trav.).

La preuve du harcèlement peut être rapportée par tous les moyens : témoignages, attestations, écrits, lettre d'avertissement...

Au delà de l'établissement matériel des faits reprochés par le salarié, il importe de prouver qu'il s'agit d'un comportement condamnable de l'employeur.

Or le harcèlement reste une notion subjective : les seules assertions du salarié ne sauraient suffire en principe à condamner l'employeur.

Ainsi, un refus de promotion peut être perçu comme une « mise au placard » sans que cela soit qualifiable de harcèlement.

2. Les **TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES** ou **TMS** représentent un grave problème de santé **directement liées aux conditions de travail et représentent 80% des maladies professionnelles**

Les TMS se traduisent toujours par des symptômes douloureux pour le salarié et une réduction de ses capacités. **Le stress joue également un rôle dans l'émergence des TMS.** Le handicap occasionné par les TMS peut quelquefois devenir irréversible ayant entraîné un arrêt de travail. Parmi les facteurs de risque de TMS, on distingue :

- **les facteurs biomécaniques** : gestes répétitifs, travail statique, efforts excessifs, positions articulaires extrêmes...,
- **les facteurs psychosociaux** : pression du temps, manque de contrôle sur son travail, manque de soutien social...,

- **les facteurs organisationnels** : délais de réalisation trop courts, travail monotone ou temps de récupération insuffisant...
- 3.** Le **BURN-OUT** ou syndrome d'épuisement professionnel est une maladie connue et qui se caractérise par un état de fatigue accompagné par un désengagement dans les activités professionnelles et personnelles de la personne qui en souffre.

Le burn-out n'est pas une maladie qui survient brutalement sans signes précurseurs dans la vie d'une personne. C'est une maladie qui s'installe progressivement selon d'un processus en quatre étapes.

Le terme de burn-out a été employé pour la première fois en 1974 par le psychiatre américain Herbert Freudenberger dans un article, *Staff burn-out*. Il l'a défini alors comme une « brûlure interne ».

5 % des salariés seraient en burn-out moyen, 16 % seraient à risque, et entre 4 et 7 % en burn-out complet ».

La loi Rebsamen prévoit que les pathologies psychiques puissent être reconnues comme maladies professionnelles, complétant la législation existante (L. 461-1 du Code de la sécurité sociale). Un décret doit être pris pour préciser de quelle manière. De surcroît, un rapport du gouvernement est attendu au sujet d'une éventuelle prise en compte spécifique du burn-out.

POUR BIEN COMPRENDRE LE BURN-OUT EN 4 PHASES :

a. LA PHASE D'ALARME :

Le **stress** apparaît par de petits signes qui se manifestent de manière récurrente et sur une période longue. On parlera alors de **stress chronique** qui est le **premier signal d'alarme** qu'il faut apprendre à repérer. Si la personne victime de stress chronique, ne prend pas le temps de se reposer et/ou de faire diminuer la source du stress, la récupération deviendra de plus en plus difficile et le stress s'accumulera sur une durée longue.

C'est à cette étape qu'il est le plus facile de réagir : prenez du **repos**, identifiez **les sources de stress** et mettez en place des **stratégies pour les éliminer** ou les **diminuer**.

b. LA PHASE DE RÉSISTANCE :

À force de s'habituer à un état de stress permanent, la personne entre dans une sorte de méconnaissance de son état. Elle ne ressent plus les effets du stress, les réactions physiques d'alarme disparaissent progressivement. Le corps de la personne est en train de s'accoutumer à la souffrance qu'il finit par ne plus ressentir. C'est une phase critique parce que la personne entre dans un déni du problème. Elle ne mettra donc rien en œuvre pour en sortir et glissera progressivement vers la troisième étape, sauf si une personne de son entourage particulièrement attentive trouve les mots pour l'aider à prendre conscience de ce qui lui arrive.

Disposer d'un **solide réseau social** est ici un avantage considérable pour éviter de sombrer dans le **burn-out**, car ce sont souvent les autres qui seront **forces de proposition** et **d'alerte**.

c. LA PHASE DE RUPTURE :

Le corps de la personne atteint ses limites progressivement et dans cette phase les symptômes qui avaient disparu à la phase précédente réapparaissent. C'est probablement la **phase la plus critique** de l'installation de la maladie parce que ne pas réagir ici impliquera des dommages irréversibles qui s'accompagneront de conséquences graves pour la vie de la personne concernée plus tard.

Il est donc particulièrement important de réagir lorsque l'on se sent stressé, fatigué, dans l'incapacité de se reposer ou de récupérer même avec une bonne nuit de sommeil ou après des vacances. La meilleure option est ici de consulter rapidement **son médecin traitant** afin de mettre en place **une stratégie de soins adaptée**.

