

# R.P.S.

## Contre les risques psychosociaux, Réagissons tous ensemble !



Qu'est-ce que les risques psychosociaux ?

Les RPS sont des phénomènes à la fois collectifs et individuels qui recouvrent, entre autres, le stress, le mal-être et la souffrance au travail... avec comme conséquence des problèmes de santé, notamment en termes de maladies cardiovasculaires, de troubles musculo-squelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

### Comment aborder la question ?

Deux visions s'opposent, souvent concernant les moyens de prévenir et de combattre les RPS.

► La première souhaite mettre en place des questionnaires individuels, des cellules d'écoute, des formations « Gestion du stress »... En bref, cette école travaille sur les effets et peu, ou pas, sur les causes. Cette vision arrange bien les employeurs.

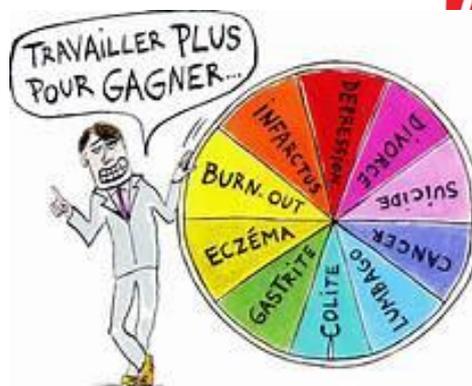
► La deuxième école pose la question de l'organisation du travail. Les indicateurs qu'elle retient pour comprendre les causes des RPS renvoient au fonctionnement de l'entreprise et non pas aux comportements individuels. C'est de cette position que la CGT se revendique.

### L'obligation de sécurité pèse sur la maire

Non seulement, le document unique, le rapport annuel et la négociation annuelle autour la qualité de vie au travail (Loi Rebsamen 2015) sont les 3 obligations légales que l'employeur doit remplir.

Mais l'article 4121-1 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

**Le moins que l'on puisse dire c'est que pour l'instant l'exécutif parisien ne prend pas au sérieux ces obligations.**



### Des pathologies propres au travail

Les RPS ou risques psychosociaux sont aujourd'hui mieux répertoriés. Ils sont une réalité que toute entreprise doit prendre au sérieux. Ils sont aujourd'hui encadrés par la loi.

En 2011, le rapport Gollac - qui fait référence en France - divise les risques psychosociaux selon 6 thématiques :

1. **L'intensité du travail et le temps de travail (exigences de travail)**, exemples : une journée qui déborde, des heures supplémentaires à répétition non-prises en compte, des dossiers qui ne sont pas finis, une vie privée qui se réduit...
2. **Les exigences émotionnelles**, exemples : le contact avec du public ou des interlocuteurs exigeants, l'obligation de faire bonne figure...
3. **Le manque d'autonomie**, Exemples : un N+1 qui épie ce que vous faites, des tâches de plus en plus inintéressantes...
4. **La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail**, exemples : le manque de reconnaissance, l'absence de soutien ou de coopération, la concurrence entre collègues, la guerre des clans, des collectifs défaillants...
5. **La souffrance éthique**, exemple : le sens de notre travail dans des conditions dégradées, la qualité empêchée...
6. **L'insécurité de la situation de travail**, exemples : la précarité, la crainte de fermeture de services, les retraites diminuées...

## Quand est-il pour les agents à la DASES ?

Le personnel subit une avalanche de mauvais coups. Un grand nombre d'agents de terrain et cadres sont partis, des services sont en souffrance comme ceux de la sous-direction de la famille et de l'enfance. Ces services de l'aide sociale à l'enfance sont devenus complètement ingérables à force de fusions et de réorganisations.

Ces services sont désorganisés, voire décapités, le service du bureau de l'accueil familial départemental a perdu sa boussole depuis longtemps avec des responsables totalement déconnectés du terrain, plus réellement de responsables pour donner des orientations en adéquation avec les missions des agents de terrain, des directives en totale contradiction avec les missions éducatives, ou tout simplement pour fonctionner.

Les nombreux départs n'ont pas été remplacés. Beaucoup de collègues se sont retrouvés à effectuer des tâches supplémentaires, voir remplacer le N+1. Ce glissement de tâches et de responsabilités a pu profiter à quelques-uns, mais la plupart du temps, ces charges supplémentaires de travail n'ont reçu aucune gratification, récompense : Burn-Out à tous les étages.

Certains utilisent leur position pour humilier publiquement des cadres intermédiaires, des agents sans que la moindre riposte ait lieu. Une sidération et une peur certaine se sont emparées du personnel.

Face aux réorganisations brutales des sous-directions de la DASES et de l'impact sur les agents y travaillant, les mandatés CGT du CHSCT ont demandé une expertise sur des risques psychosociaux par un cabinet d'experts indépendants.

Lors de la tenue du CHSCT exceptionnel pour traiter de cette question, présidé par Madame Versini, présidente du CHSCT, après avoir « bataillé » durant trois heures sur ce sujet, les délégués se sont vus refuser, par l'administration, leur demande d'expertise des risques psychosociaux sur l'ensemble de la DASES.

L'expertise exigée par la CGT, ne peut suffire, il faut que tous les agents s'en emparent et (se) posent la question de leur travail, de leurs conditions de travail. Nous ne pouvons plus laisser quelques-uns décider du sort de tous les autres.

Il ne faut plus hésiter à briser le silence et aller voir des représentants CGT du CHSCT et les militants syndicaux de la DASES.

**Le 22 mars 2018, la Cgt appelle avec plusieurs organisations syndicales à une grande journée de mobilisation pour la sauvegarde du service public, pour la qualité au travail avec le renforcement des effectifs et des services aux usagers.**

**Pour défendre mes droits et en gagner d'autres, j'adhère !**

Nom : ..... Prénom : .....  
Tél. : ..... Courriel : ..... @ .....

Secteur : .....

Union syndicale des fonctionnaires et des salariés des Services Publics Parisiens

3, rue du Château d'Eau. 75010 Paris tél 01 44 55 77 05 –

<mailto:syndicat-cgt-dases@paris.fr>