



LES CONSEQUENCES

Les risques psychosociaux peuvent générer plusieurs types de conséquences. Ils incluent les conséquences sur l'entreprise, soit le fonctionnement et les ressources humaines.

- Les conséquences pour l'entreprise : les répercussions se font au niveau de l'organisation fonctionnelle de l'entreprise (*absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social etc.*) et sur son économie (*perte de productivité, difficultés pour remplacer ou recruter du personnel, atteinte à l'image de l'entreprise, litige et procédure judiciaires etc.*).

- Les conséquences sur les salariés : (*santé et sécurité*) ; et les difficultés dans le travail (*difficultés à faire face, à trouver des marges de manœuvre et le travail perçu*). Dans un premier temps des symptômes de stress (*irritabilité, nervosité troubles du sommeil etc.*), fatigue chronique et baisse d'estime de soi pouvant évoluer vers une dépression. À moyen terme une névrose traumatique peut s'installer chez la victime (*angoisse, terreur, insomnie etc.*) et à plus long terme il peut y avoir des atteintes profondes de la personnalité (*dépression grave, conduites addictives, tendances suicidaires etc.*). Ces troubles psychiques peuvent affecter la vie professionnelle des salariés concernés, par une diminution de la satisfaction au travail, isolement, faute professionnelle (*disciplinaire à répétition*) et la qualité du travail s'en trouve ainsi diminuée.

BULLETIN D'ADHESION 2014



40 €

et tu auras
une vraie
carte pour
l'année

NOM Matricule.....
 Prenom..... Département :
 Emploi : Unité :
 Attachement :
 Catégorie :
 Adresse :
 Ville : Code Postal :
 Email : Tel :
 Prix 40 Euros
 Règlement : Ch Esp Prél

L'entreprise épinglée

Special Expression Directe et Entretien
d'Appréciation et de Progrès
(ED et EAP).

BOUCHE COUSUE DES SYNDICATS

Le SAT-RATP entend agir de sorte que l'entreprise respecte ses obligations en matière des ED et EAP conformément aux dispositions du code du travail.

- *Pourquoi les syndicats qui sont au courant pour l'irrégularité des ED et EAP ;
- se tiennent-ils à l'écart ?
- nous ignorent totalement ?
- nous informent jamais ?

Pourquoi...Pourquoi..Pourquoi...???...

Garderaient-ils des dossiers pour s'arranger entre amis lors de repas à Bercy...???...

C'est à se demander...!!!...

Dérives et illégalité des Expressions Directes et des Entretiens d'Appréciation et de Progrès dénoncées par l'inspection du travail:

Expression directe

L'inspection du travail rappelle à l'entreprise que les réunions des expressions directes doivent être tenues par l'esprit du code du travail qui contribue à la prise en charge des risques psycho-sociaux en permettant un dialogue sur le travail réel.....

Le travail REEL et non sur ses critères d'objectivités.....

De surcroît, les réunions se tiennent pendant le temps de travail et sont payées comme tel et obligatoires tous les ans.

Article L4121-1 code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Entretien d'Appréciation et de Progrès

L'inspection du travail rappelle à l'entreprise que certaines appréciations (Présentéisme, période d'inaptitude, ponctualité, le disciplinaire et le CETT) renforce son analyse quant à l'irrégularité de l'EAP au regard de la finalité qui devrait être la sienne, tant au sens de la Loi que de l'instruction générale prise par la RATP en ce domaine.

Article L1222-2

Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes.

Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

NOTRE QUOTIDIEN

Il est question de « stress au travail » lorsqu'il existe un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement professionnel et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Il en résulte des conséquences sur la santé des salariés et des dysfonctionnements dans l'organisation. Le stress est parfois qualifié d'« adapté » lorsqu'il apparaît de façon momentanée et peut être maîtrisé par la personne qui le subit, lui permettant ainsi de résoudre les difficultés et d'effectuer les tâches ou adaptations requises. Lorsque ce stress perdure et aboutit à l'émergence des RPS, il est alors qualifié d'« inadapté ».

« Il peut être lié à l'absence de reconnaissance au travail, à un ressenti négatif du travail ou encore à des tensions entre les moyens alloués pour réaliser le travail et les objectifs, la contribution et la rétribution, les exigences du travail et les compétences attendues... » Il peut aussi être lié aux idéaux de métier et à leur relation avec la réalité concrète du métier.

Depuis l'intervention de l'inspection du travail auprès de l'entreprise par des organisations syndicales, que c'est il passé ??? RIEN ... Eux, ils cachent l'information et nous, on vous informe !!!!!

Expression Directe

Ce droit, qui permet aux salariées de s'exprimer directement et collectivement sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, est réglementé par le code du travail et fait également l'objet d'un protocole d'accord conclu entre la Direction de la RATP et ses organisations syndicales.

Entretien d'Appréciation et de Progrès

Présentéisme : Cette notation évoquée témoigne de la dérive. En effet, quel sens donner à une notation en C ou D suite au (seul) constat de jours de maladie ou AT ? Une incitation à venir travailler malgré une maladie ou une blessure ? Ces éléments qui devraient inciter l'encadrement à un supplément de soins pour assurer le bon retour dans l'entreprise n'ont pas à faire l'objet d'une notation.

Période d'inaptitude, Ponctualité et disciplinaire : l'agent n'a peu ou pas de prise suite à des événements, certains étant même légalement non-fautifs par nature, comme l'inaptitude ou l'arrêt de travail constitue une étrangeté voir une aberration si cela est le cas.

Spécificité au Département BUS

(le 5eme critère)

CETT : La programmation du temps de travail est le fait de la Direction. Même les assouplissements accordés par exemple via la bourse d'échange donnent lieu à une validation de l'encadrement. Dès lors, sauf à considérer que des agents se livrent en dehors de ce système à des échanges "PIRATES", une durée de travail insuffisante tirant du compte CETT vers le bas ne peut leur être imputable. C'est en effet une prérogative de l'employeur et, spécialement dans ce cadre d'organisation, qu'il ne peut reporter sur son salarié.