



La CGT Messier

« Safran Landing Systems »

Prévention des RPS Risques PsychoSociaux

Définition, enjeux, et guide pratique pour agir.

PRÉSENTE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Qu'est-ce que les RPS ?

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent des situations de travail qui portent atteinte à la santé mentale et physique des salariés. Stress, charge mentale, épuisement, harcèlement, manque de reconnaissance : ces réalités sont aujourd'hui parmi les principales causes de mal-être au travail.

En 2023, plus de 12 000 accidents du travail étaient liés aux RPS, et la part des maladies psychiques d'origine professionnelle ne cesse d'augmenter.

Ces risques ne concernent pas seulement l'individu : ils fragilisent aussi l'entreprise, en générant absentéisme, turnover et perte de motivation.

La prévention des RPS n'est pas une responsabilité individuelle mais repose avant tout sur une action collective et organisationnelle.

Ce livret présente **7 grandes familles de RPS**, leur définition, leurs effets, et surtout des pistes concrètes pour y répondre.

Quand le stress et la pression s'accumulent au bureau, ils franchissent la porte d'entrée de la maison : ils volent le sommeil, pèsent sur les repas de famille et creusent l'isolement.

1) Intensité et temps de travail

Lorsque la charge de travail est excessive, que les délais sont intenable ou que les horaires s'allongent sans fin, la pression devient une source majeure de stress. Les salariés perdent en motivation et voient leur santé se dégrader.

Conséquences :

Fatigue chronique, troubles du sommeil, burn-out, désengagement.

Exemples :

Vous arrive-t-il régulièrement d'être contraint d'élargir vos plages horaires afin d'assurer la charge de travail et que cela devienne finalement la norme ?

De vous sentir obligé d'allumer votre « appareil mobile de travail » le soir ou le week-end ?

Lors de votre entretien annuel, votre manager vous demande de faire plus avec moins de moyens ?

Proposition de solutions :

- Impliquer les élus du CSE, les commissions CSSCT/QVCT ainsi que les délégués syndicaux dans l'organisation du travail.
- Impliquer son manager afin d'adapter les objectifs aux moyens réels.
- Impliquer la direction afin d'encadrer le droit à la déconnexion.
- S'obliger soi-même à planifier des temps de récupération.



2) Exigences émotionnelles

Lorsque l'on est soumis à une forte pression émotionnelle face à un client agressif ou à un collègue en détresse. Lorsque l'on est la seule personne à « savoir faire », que tout le monde compte sur vous, mais que vous n'avez pas les moyens de satisfaire toutes les sollicitations. La rupture n'est jamais très loin.

Conséquences :

Fatigue émotionnelle, désengagement, troubles psychosomatiques.

Exemples :

Vous avez déjà été le bouc-émissaire d'un client exaspéré par les retards de livraisons ou les non-conformités exportées ?

Avez-vous déjà eu mauvaise conscience en demandant l'impossible à un fournisseur ou à un sous-traitant ?

Avez-vous déjà été obligé de laisser un camarade sur le bord du chemin car en l'aidant vous alliez dégrader vos indicateurs de performances ?

Proposition de solutions :

- Reconnaître et valoriser ce travail invisible.
- Impliquer la direction dans des formations à la régulation émotionnelle et à la relation client.
- Entretenir le lien avec ses collègues et son manager par la parole.
- Après une situation difficile ou un incident, impliquer ses collègues, sa hiérarchie, les élus, les délégués syndicaux, la direction, en créant des espaces de parole.



3) Manque d'autonomie

Quand tout est prescrit et contrôlé, le salarié perd toute marge de manœuvre. Ne pas pouvoir choisir son rythme, ses méthodes ou participer aux décisions engendre frustration et désengagement.

Conséquences :

Démotivation, perte de créativité, stress.

Exemples :

Grâce à votre expérience, vous savez comment « bien faire » et innover. Mais l'organisation du travail ne vous permet pas d'être entendu ?

Le monde avance autour de vous alors que vous avez l'impression de rester sur place ou d'être mis au placard ?

On vous impose d'être autonome alors que votre formation a été réalisée en mode « express » ?

Proposition de solutions :

- Donner plus de latitude dans l'organisation des tâches.
- Développer la polyvalence et les compétences sans augmenter la charge de travail.
- Favoriser la participation aux projets collectifs.



4) Mauvaises relations de travail

Le climat social influence directement le bien-être : conflits non réglés, isolement, manque de coopération, harcèlement moral ou sexuel fragilisent durablement, souvent jusqu'au point de non-retour.

Conséquences :

Anxiété, perte de confiance, absentéisme, départs.

Exemples :

Votre hiérarchie s'imisce dans votre vie privée afin d'accentuer la pression sur votre travail ?

Vos collègues sabotent votre travail ou vous fait porter le chapeau pour ses erreurs afin de briller en réunion ?

Les regards et allusions sexistes et sexuels vous terrorisent ?

Il y a des prédateurs dans toutes les « catégories socioprofessionnelles ».

Les femmes sont les premières touchées par les comportements coercitifs et de harcèlement moral et sexuel.

Proposition de solutions :

- En premier lieu, s'adresser au référent harcèlement, à un délégué syndical ou un élu.
- Réaliser des campagnes de sensibilisation régulière sur le harcèlement sexuel et moral.
- Mettre en place des procédures claires contre le harcèlement et les rendre le plus visible possible.
- Développer la médiation et les collectifs de soutien via les élus, la médecine du travail et l'assistance sociale.



5) Manque de reconnaissance

Quand les efforts fournis ne sont ni reconnus ni valorisés, quand les promotions ou rémunérations paraissent injustes, un sentiment d'injustice s'installe.

Conséquences :

Démotivation, désengagement, départs précipités.

Exemples :

Vous avez travaillé plusieurs dizaines d'heures sur un projet, apporté des améliorations majeures et n'êtes pas dans la liste des invités pour « célébrer nos succès » ?

Le pilote du projet s'attribue tous les lauriers en oubliant les forces vives ?
Votre « savoir-faire » est invisibilisé par le « savoir-être » d'un imposteur ?
Vous avez été volontaire en heures supplémentaire ou de nuit tout en étant polyvalence et vous êtes dans les oubliés au moment des augmentations.

Proposition de solutions :

- Développer une culture de l'encouragement et de la coopération.
- Valoriser l'« art du métier » et pas seulement la productivité.
- Rendre transparents les critères de reconnaissance.



6) Conflits de valeurs

Travailler contre ses propres convictions (injonctions contradictoires, qualité empêchée, consignes contraires à l'éthique) provoque une souffrance morale intense.

Conséquences :

Sentiment de honte, désengagement, dépression.

Exemples :

Les normes aéronautiques vous disent qu'il faut utiliser cette méthode pour être conforme aux exigences mais votre hiérarchie vous impose une version dégradée afin d'aller plus vite ?

Ça fait trente ans qu'on fait (mal) comme ça, pas besoin d'y mettre son grain de sel ?

L'injustice entre ceux qui se donne à fond et ceux qui avance simplement grâce à leur relation vous met mal à l'aise.

Votre idéal d'un monde plus « vert » est en dissonance avec le « greenwashing » de votre entreprise ?

Proposition de solutions :

- Créer des espaces de discussion revendicatifs sur l'éthique.
- Redonner du sens au travail en associant les salariés aux décisions de la direction.
- Veiller à la cohérence entre les discours et la pratique de l'entreprise avec l'aide des élus du CSE et des organisations syndicales.



7) Insécurité de la situation de travail

Les contrats précaires, les restructurations, les menaces de licenciement créent une incertitude permanente.

Conséquences :

Stress chronique, impossibilité de se projeter, détresse.

Exemples :

Votre contrat arrive à échéance dans 15 jours et vous ne savez pas si vous serez reconduit ou embauché ?

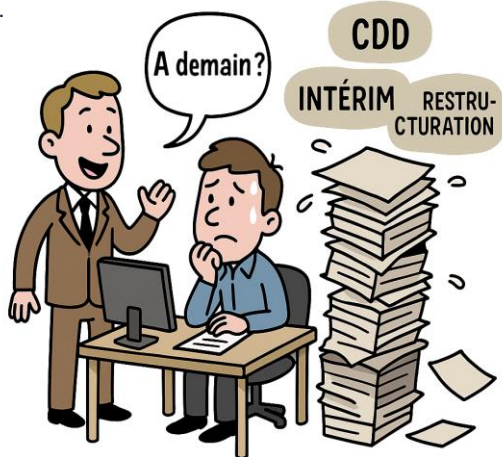
Un poste vous correspondant et vous permettant de progresser dans votre carrière n'a pas été ouvert et est attribué direct ?

Pire, la personne retenue est sans expérience et extérieure à l'entreprise ?

Encore pire, vous allez devoir la former ?

Proposition de solutions :

- Sécuriser les parcours grâce à un temps de formation cohérent avec la technicité du poste, avoir une GPEC cohérente avec les problématiques terrain.
- Communiquer clairement sur les choix stratégiques de l'entreprise.
- Offrir un accompagnement individuel lors des restructurations et évolutions.



Le Sociomètre des risques psychosociaux

78140 Vélizy-Villacoublay
cgtinfovelizy@gmail.com

06.40.15.11.46



DSC CGT SL3



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ	Sens du travail	1
	Autonomie	2
	Charge de travail adaptée et effectifs suffisants	3
	Respect du temps de travail	4
	Reconnaissance	5
	Ambiance de travail agréable	6
	Déconnexion réelle	7
	Télétravail satisfaisant	8
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE	Interrogation sur le sens du travail	9
	Pressions et contrôles hiérarchiques	10
	Augmentation du volume de travail	11
	Pas de prise en compte du temps de travail	12
	Manque de reconnaissance	13
	Relations interprofessionnelles dégradées	14
	Open space ou flexoffice	15
	Difficultés à se déconnecter	16
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE RUPTURE	Télétravail en mode dégradé	17
	Perte de sens du travail	18
	Subordination exacerbée, corvéabilité	19
	Charge de travail surdimensionnée ou sous-dimensionnée	20
	Dépassement généralisé du temps de travail et travail gris	21
	Aucune reconnaissance	22
	Reproches incessants, humiliations, isolement	23
	Impossibilité à se déconnecter	24
	Télétravail subi en mode très dégradé	25



STOP
À LA SOUFFRANCE
AU TRAVAIL.
AGISSONS



Le Sociomètre de l'encadrant-e



78140 Vélizy-Villacoublay
cginfovelizy@gmail.com

06.40.15.11.46



DSC CGT SLS



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ	Adéquation entre les moyens et objectifs du service	1
	Respect du rôle contributif dans les instances de direction	2
	Reconnaissance du rôle d'encadrant-e	3
	Collectif de travail participatif	4
	Autonomie et confiance pour la gestion quotidienne de l'équipe	5
	Communications et échanges hiérarchiques respectueux	6
	Respect du temps de travail	7
	Déconnexion réelle	8
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE	Remise en cause de l'organisation du travail	9
	Pas d'écoute et isolement dans les instances de direction	10
	Remise en cause culpabilisante des difficultés rencontrées	11
	Défiance des supérieurs-es, déni des difficultés exprimées	12
	Injonctions contradictoires, contrôle excessif	13
	Conflits avec la hiérarchie, ou hiérarchie inexistante	14
	Charge de travail non prise en compte	15
	Difficultés de déconnexion	16
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE RUPTURE	Inadéquation des moyens face aux objectifs définis	17
	Dénigrement et diffamation	18
	Mise au placard	19
	Mise à l'écart des circuits d'information	20
	Abus de pouvoir, méthode harcelante (contrôle excessif, multiplication des directives numériques)	21
	Convocations récurrentes par la hiérarchie, sanctions	22
	Injonction à la mobilité, déroulement de carrière bloqué	23
	Mise à pied conservatoire, menace de licenciement	24



STOP
À LA SOUFFRANCE
AU TRAVAIL.
AGISSONS



Pour aller plus loin.

Références légales principales :

Code du travail, articles **L4121-1 à L4121-5** : obligation générale de sécurité de l'employeur (protéger la santé physique et mentale des salariés).

Code du travail, article **R4121-1** : obligation d'évaluer les risques professionnels (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels – DUERP).



Accord national
interprofessionnel sur le
stress au travail (2008).



Accord national
interprofessionnel sur le
harcèlement et la violence
au travail (2010).



Ministère du Travail
prévention des RPS



INRS – dossier RPS
(Institut National de Recherche et
de Sécurité)