



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

VEND'ESTUAIRE

S3C44-85

PÉRIODIQUE DU SYNDICAT COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE DE LOIRE-ATLANTIQUE VENDÉE

N° 41 - 1^{ER} TRIMESTRE 2016

ACTIONS SYNDICALES.....	2	L'ACTUALITÉ DES PÔLES.....	8
L'ACTUALITÉ DES PÔLES	4	CHRONIQUE JURIDIQUE.....	8
DOSSIER	6		



UNE AG RÉUSSIE GRÂCE À VOUS CFDT, DES VALEURS CONTRE LA HAINE

PROCHAIN CONSEIL SYNDICAL LE 31 MARS INSCRIVEZ-VOUS !



Notre pays vient de subir des attaques meurtrières envers notre démocratie et nos valeurs républicaines. Bien sûr nous pensons à toutes les victimes et à leurs familles, et pour leur rendre hommage il est indispensable de résister à la peur. Nous devons résister

et faire vivre **la solidarité, l'unité, et la fraternité**, en prenant soin d'éviter tous les amalgames. La CFDT agit au quotidien pour construire un modèle de société au service du vivre ensemble.

L'Assemblée Générale de mi-mandat du 5 novembre dernier fut un véritable succès avec près de 200 militants rassemblés dans l'amphi de l'Espace Port Beaulieu de Nantes. Les présences de **Laurent Berger, Jean-François Chataraud et Jean-Paul Bouchet** ont sans aucun doute contribué à rendre encore plus riche cette journée, trop courte selon les dires de certains. Les témoignages de satisfaction reçus au syndicat sont la preuve que les militants ont été convaincus par les échanges autour de nos valeurs, qui font la force de notre organisation. De nombreux adhérents sont ressortis de cette journée reboostés comme jamais. **Merci à tous.**

D'autres moments forts vous attendent et marqueront le calendrier 2016. Le prochain **Conseil Syndical** qui

se tiendra le **31 mars prochain à Nantes** sollicitera nos réflexions sur l'action syndicale face aux Risques Psycho Sociaux (RPS). Un mal ou plutôt des maux qui préoccupent beaucoup les militants. Ce thème a été choisi en association avec le groupe AGIR du syndicat, piloté par Gilles Barbier et Christophe Lemarié. L'intervenant prévu pour l'occasion permettra de mieux comprendre le rôle de l'action syndicale en la matière. Nous espérons vous compter nombreux parmi nous. Vous devriez recevoir les invitations début février. **Pensez dès maintenant à réserver la date dans votre agenda.**

Autre sujet important, l'intégration par les militants des changements suite à la loi de modernisation du dialogue social de juillet dernier et la publication des décrets d'application. Ce sujet majeur pour tous les acteurs engagés dans les instances représentatives nous demandera une attention particulière en termes de formation et de soutien à tous les niveaux de l'organisation. Notre objectif : en tirer tous les bénéfices pour être opérationnel et efficace face aux employeurs. **Enfin, je ne pouvais m'adresser à vous sans vous adresser tous mes vœux pour cette nouvelle année. Je vous souhaite d'être heureux et en bonne santé. À très vite.**

**Secrétaire Général
Jérôme TESSIER**



**LE BURN ET LE BORE OUT
"MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR"**
PAGES 6 ET 7

› CONSEIL SYNDICAL 2016

Le prochain Conseil Syndical se tiendra le **31 mars** prochain à Nantes. Réflexions sur l'action syndicale face aux Risques Psychosociaux (RPS).

Nous espérons vous compter nombreux parmi nous. Pensez dès maintenant à réserver la date dans votre agenda.

› REUNION AGIR

Le groupe **AGIR** organise sa prochaine réunion le jeudi 21 avril 2016 de 10h à 17h à la Maison des syndicats à la Gare de l'Etat Bâtiment Central Salle B.

› FORMATIONS 2016

Pensez à vous inscrire aux différentes formations proposées :

DP, DUP, DS, RSS, Acteur local de La Poste, Mieux connaître la CFDT, Faire adhérer.



RÉPONSES À LA CARTE

Des questions de tous ordres et un suivi rigoureux des réponses faites aux adhérents, un seul numéro :

0969 39 19 39

AG du 5 novembre



Le 5 novembre dernier s'est tenue notre Assemblée Générale de mi-mandat. À cette occasion nous avons réuni 185 adhérents à Nantes (à l'espace Port Beaulieu).

Après un accueil de **Gilles Davoine, Jérôme Tessier** (Secrétaire du S3C 44-85) nous a présenté un bilan très positif de ces 2 premières années en terme d'adhésions, d'actions et de résultats aux élections dans les différentes entreprises de notre champ, notamment chez Orange où la CFDT est devenue la 1ère OS (Organisation Syndicale).

Nous avons su nous implanter dans plusieurs nouvelles entreprises de la région, ce qui contribue à la représentativité régionale de la CFDT. Sur les **65 sections présentes**, plusieurs sont intervenues pour nous faire part de leurs expériences : ATPC, Orange, SFR, La Poste, DSIA, CGI, GFI, Altran Connected Solutions, SCE, Cassiopae Real Estate, ASAMLA, CapGémini.

Nous avons eu le plaisir de recevoir et d'échanger avec **Laurent Berger** (Secrétaire Général de la CFDT) principalement sur le dialogue social. Mais il a aussi évoqué la fin de la négociation sur les retraites complémentaires.

La table ronde qui s'en est suivie avec lui a montré la diversité des situations des sections d'entreprise:

Nadège, chez Webhelp à Fontenay Le Comte, se bat pour faire reconnaître une UES dans son entreprise et ainsi obtenir des droits identiques pour les salariés de toute la France. **Aurélien travaille dans une association, FAL 44**, qui oublie son rôle d'employeur privilégiant son rôle caritatif.

Karine travaille chez Publihebdo, entreprise de Presse Hebdomadaire Régionale aux difficultés grandissantes. **Antony chez ATPC** a fait rejeter un PSE par la DIRECCTE et se bat pour en obtenir un plus avantageux.

La matinée s'est terminée par l'intervention de notre **Secrétaire Général de la F3C Ivan Béraud**, venu nous encourager et nous annoncer que la Fédération 3C pourrait atteindre les 5 000 adhésions en 2015. Un record.

En début d'après-midi, **Jean-Paul Bouchet, Secrétaire Général de CFDT-Cadres**, nous a apporté un éclairage très intéressant sur le climat des négociations concernant les retraites complémentaires et les relations entre les partenaires sociaux au niveau national.

Puis **Jean-François Chantaraud, Directeur Général de la société Odis** (Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale) nous a présenté le

dialogue social au niveau européen, voire mondial. Le débat qui a suivi avec les adhérents sur le lien entre dialogue social et performance, a suscité beaucoup de réactions et l'échange a été très constructif.

Afin de compléter le bureau syndical, suite aux départs en retraite à venir, 5 nouveaux membres ont été élus : Ana, Jennifer, Mélanie, Aurélien et Gaël. Nous leur souhaitons la bienvenue !

Nous avons aussi remercié chaleureusement Danielle Bannino et Gilles Davoine (qui vont bientôt prendre leur retraite) pour leur engagement syndical, leur investissement personnel et leurs actions au sein du BS.

Pour parfaire cette belle journée riche en rencontres et en échanges, nous avons applaudi le spectacle de danse de l'Association Hispano Chapelaine, dont Danielle fait partie.

Cette journée a été une réussite grâce à la participation de chacun. **MERCI**



Laurent Berger secrétaire général et Jérôme Tessier secrétaire général S3C 44-85.



Ivan Béraud, secrétaire général F3C.



Echanges à la table ronde avec Laurent Berger, sur le dialogue social et les situations des sections d'entreprises.



Jean-François Chantaraud, ODIS.



Jérôme remercie Gilles et Danielle pour leur engagement syndical.



Clôture de l'AG avec un spectacle de l'association Hispano Chapelaine.

AG : L'INTERVENTION DE "ODIS"

PERFORMANCE SOCIALE ET PERFORMANCE ÉCONOMIQUE : PAS L'UN SANS L'AUTRE

Largement mis en avant dans notre discours syndical, dans notre vision du "monde que nous voulons", la performance économique n'est pas opposée à la performance sociale. Au contraire, elles s'enrichissent mutuellement.

C'est sur ces principes que le directeur de l'Observatoire du Dialogue et de l'Intelligence Sociale (ODIS) a tenté le difficile exercice de résumer deux décennies de travaux de son association au soutien de la compréhension de la complexité du monde.

Auteur de plusieurs études sur "l'Etat Social de la France", "Gouvernance, Lien Social et Performance - Une Vision du monde", **Jean-François Chantaraud** s'est livré à une présentation de cartes de corrélation statistique de la performance économique des états du monde et de leur performance sociale. Ces 2 critères, si souvent opposés, apparaissent fortement liés dans les faits et permettent d'expliquer que la performance naît de la qualité du lien social qu'elle contribue en retour à renforcer.

Le statisticien a ensuite présenté plusieurs axes d'analyse géographiques, historiques et culturels pour distinguer quelques modèles de réussites. De la réussite monopolistique qui néglige le lien social de pays riches en matières premières. De la réussite par le dialogue soutenu et respectueux de chacun des pays d'Europe du Nord.

Un zoom sur la France a mis en avant la comparaison des différentes régions, **notant que les Pays de la Loire, (terre CFDT), sont particulièrement bien placés**, notamment du fait de l'absence de prépondérance d'une seule métropole au détriment des autres.

Un passage par l'histoire illustre le poids du "Sacré" en France, et de l'espoir entretenu dans notre imaginaire culturel du "salut" venant d'un "despote éclairé".

A chaque fois, l'ODIS met en avant la richesse du dialogue d'un territoire, son respect des différentes parties prenantes qui, en retour légitiment la construction de solutions complexes et acceptables par chacun. La qualité de ce dialogue, de l'écoute du terrain, du partage des solutions possibles permet, lorsque chacun a la conviction d'avoir été entendu, de rendre acceptables des solutions où l'intérêt général dépasse les intérêts particuliers

Les négociations sur les retraites complémentaires sont un excellent reflet du conflit entre l'intérêt général, et les intérêts particuliers. **Jean-Paul Bouchet, Secrétaire général de la CFDT Cadres**, reviendra à plusieurs reprises sur la gouvernance mise en place au cours de ces négociations, pour porter une parole crédible, responsable, qui fera basculer les choses.

ODIS développe ensuite différents modèles de gestion de la complexité d'organisation du débat dans la société, légitimant des experts par leur capacité de se nourrir des débats publics. L'expertise n'a de sens que si elle permet de partager un diagnostic pour élaborer des solutions conjointes. Dans le cas contraire, l'expert reste cantonné dans sa "bulle", sans susciter l'adhésion indispensable du plus grand nombre à la construction d'un avenir partagé.

Ces nombreuses clés d'analyse ont amené des réactions nombreuses de la salle, interpellée par le mélange d'un contenu théorique dense qui entre en résonance avec la pratique syndicale de chacun.

La conclusion a mis en avant les responsabilités de chacun d'entre nous à améliorer ses pratiques. Il s'agit de concourir à une meilleure organisation du débat, et construire l'intérêt général dans l'écoute et le respect des intérêts de chacun.

Un défi au cœur de nos ambitions.

PS. Ceux d'entre vous intéressés pour approfondir les thèmes évoqués ici peuvent me contacter. Nous verrons ensemble comment prolonger la réflexion pour mieux comprendre le monde et prendre en main notre avenir (cf texte congrès CFDT 2014)



Jean-Paul Bouchet, Franck Pramotton et Jean-François Chantaraud (ODIS).





Humanis

Protéger c'est s'engager

Votre partenaire pour une négociation efficace

Accords collectifs

Santé, Prévoyance, Épargne

Votre contact régional :

Frédéric Coscia | 06 07 74 50 84
frederic.coscia@humanis.com



DOC0015 03HUMANIS10-12

Vend'Estuaire
Trimestriel publié par le syndicat
Communication Conseil Culture
de Loire-Atlantique Vendée
ISSN : 1954-2372
9 place de la Gare de l'Etat
case postale n°9
44276 NANTES CEDEX 2
Tél : 02 51 83 29 45
<http://cfdts3c44-85.fr>
cfdt.3c4485@wanadoo.fr

E-mail :
redaction_s3c4485@yahoo.fr
Directeur de la publication :
Jérôme Tessier
Rédactrice en chef : Karine Gaudin
Maquette : Pascale Gaudin
Karine Gaudin
Impression : Lilabox
44000 Nantes
Tél. : 02 40 46 06 92
Tirage :
2 500 ex.
Imprimé
sur papier
recyclé





☐ CULTURE, ANIMATION, SPORT

2015 : RETOUR SUR UNE ANNÉE PRODUCTIVE EN ACCORDS DE BRANCHE

C'était annoncé, l'année 2015 devait être riche en chantiers pour le dialogue social. Et les champs du **Sport et de l'Animation** n'ont pas été en reste. Temps partiel, mise en place des régimes de branche de complémentaire santé, revalorisation des salaires... Ces accords étaient d'autant plus attendus que les négociations au sein des entreprises de ces branches dans le contexte ne sont pas aisées, lorsqu'elles bénéficient de délégués syndicaux ou de représentants du personnel.

Si la limitation de l'usage du temps partiel est un acquis fort de la CFDT, l'entrée en vigueur de l'avenant 150 dans l'Animation était une nécessité pour mettre en cohérence cette mesure avec les réalités des métiers.

De même, il était difficile d'imaginer que ces employeurs, principalement de moins de 10 ETP, aient le poids suffi-

sant pour obtenir des contrats de complémentaire santé sous une tarification raisonnable sans les régimes négociés dans l'Animation et le Sport, bien que ce dernier se soit fait attendre.

Et alors que le CNEA, syndicat employeur de ces deux branches annonçait freiner des quatre fers sur la question des salaires, sous l'argument de l'augmentation du budget lié aux nouveaux droits obtenus, des augmentations de salaire ont été obtenues dans les deux branches à la fin de l'année.

Afin de concrétiser ces droits sur le terrain, le Syndicat S3C 4485 reste présent pour accompagner les militant(e)s dans leurs négociations avec les employeurs.

☐ TELECOMS - PRESTATAIRES



ORANGE : DES ACCORDS BIEN DIFFICILES À APPLIQUER

L'application des accords signés chez Orange depuis la crise sociale de 2009-2010 a été mesurée par le cabinet SECAFI. Destinataire de ce rapport, notre Fédération l'a restitué aux équipes dans certaines régions. Le constat est sans appel. Sur les 7 accords audités, peu sont appliqués correctement, voire très mal, alors que **5 nouvelles négociations sont actuellement engagées au sein de l'entreprise** qui prévoient de déboucher vers "de nouveaux accords" !

Le Syndicat 3C 44-85 n'est pas surpris de ce diagnostic. En effet nombre de militants se font l'écho de situations absurdes de blocages, où le rapport de force est trop souvent nécessaire pour obtenir l'application des textes prônés par le PDG lui-même, Stéphane Richard. Ce rapport pointe précisément plusieurs raisons à ces blocages comme, entre autres, la situation contextuelle ou le manque de formation des managers. Mais pour le S3C 44-85, il n'y a pas que ça. Les chiens ne font pas des chats. Des managers adeptes des méthodes "Lombard" (ancien PDG) sévissent encore dans de nombreux services, et ceci explique en grande partie cela. **La CFDT partage l'analyse de SECAFI sur le fait que les accords sociaux sont un atout pour Orange**, et qu'une mise en œuvre améliorée contribuera à l'atteinte de ses objectifs stratégiques. SECAFI appuie en précisant que ces objectifs doivent être

réaffirmés dans une logique d'équilibre entre deux dimensions : faire progresser la qualité de vie au travail des salariés, et fonder l'efficacité de l'entreprise en travaillant mieux. La mise en œuvre des actions nécessaires à l'application des accords donnera à l'entreprise les moyens de son avenir. Les militants doivent s'approprier les clés du rapport SECAFI pour faire appliquer les textes, y compris par la voie de la justice. Pour notre syndicat, avec la richesse des accords, l'objectif de S. Richard de canaliser la pression médiatique au lendemain de la crise sociale par la voie de la négociation est atteint.

SFR : BIENTÔT LES ÉLECTIONS

Les élections du **22 mars prochain** seront un vrai test pour la section SFR de Saint-Herblain qui s'est bien étoffée ces deux dernières années. Même si certains pensent que le contexte est semble-t-il plus propice aux contestataires, la section de Saint-Herblain, très soudée autour de son énergique déléguée syndicale, a construit une campagne très engagée fidèle aux valeurs de la CFDT. Les nouvelles recrues, volontaires pour figurer sur des listes intégrant (par anticipation) les nouvelles règles de représentativité, sont autant d'atouts qui permettent d'entrevoir une récompense à l'engagement collectif.

VEND'ESTUAIRE





MÉDIA

INVESTISSEMENT POUR OFFSET 5 ÉDITION

Les **96 salariés de l'imprimerie Offset 5** spécialisée dans le secteur d'activité de l'imprimerie, éditions, et création, basée à La Mothe-Achard, accueillent avec plaisir les futurs projets de la direction. "Malgré une conjoncture actuelle "difficile" dans le secteur de l'imprimerie la direction a fait le choix d'investir pour la prochaine année" commente la DS CFDT.

Agrandissement et achat pour 2016

Les salariés pré-presses de l'imprimerie découvriront bientôt une nouvelle **presse couleurs 8 HUV** dans leurs locaux ainsi qu'un projet d'agrandissement à côté du bâtiment actuel. "C'est motivant de voir son entreprise vouloir rester compétitive et anticiper des aménagements de structure " commente un salarié.

La déléguée syndicale CFDT de l'imprimerie rappelle vouloir rester vigilante quant aux conditions de travail des salariés. Et ajoute "Des embauches ont été faites en 2015 et sont aussi prévues pour 2016. Les NAO restent en cours pour le moment avec des demandes d'augmentations salariales, primes, possibilité de modulation des horaires..." conclut-elle.

Une formation syndicale CFDT pour les élus du personnel, dans le cadre d'une Délégation Unique du Personnel, sera proposée en début 2016 afin de leur permettre de remplir au mieux leur mandat.

POSTES, FINANCES, DISTRIBUTION DIRECTE



LA CFDT PREND LA 2E PLACE À L'ÉLECTION DU CA

Du 16 au 20 novembre 2015, les postiers et salariés des filiales de La Poste ont voté pour élire leurs représentants au Conseil d'Administration du Groupe La Poste. Les 7 administrateurs élus se répartissent de la manière suivante :

CGT 2 sièges (-1), **CFDT 2 sièges (+1)**, SUD 2 sièges (idem), FO 1 siège (idem).

Par rapport à 2010, la CFDT progresse, la CGT enregistre une très forte baisse et SUD perd -1.82 %, FO est en progression de +2.92 %.

Résultats nationaux :

	CGT	CFDT	SUD	FO	CFE-CGC	CFTC
Résultats 2015	26,47 %	22,56 %	20,11 %	19,45 %	6,46 %	4,95 %
Evolution	- 6,34	+ 4,52	- 1,82	+ 2,92	-	+ 0,27
Nombre de sièges	2	2	2	1	0	0
Evolution	-1 siège	+ 1 siège	-	-	-	-
Résultats 2010	32,81 %	18,04 %	21,93 %	16,53 %	-	-

Pour ce qui est des directions locales de nos deux départements (44 et 85), à l'heure où nous rédigeons notre Vend' Estuaire, nous n'avons que des résultats partiels à vous présenter :

	1er	2ème	3ème	4ème
Réseau	CFDT 29,88 %	SUD 20,74 %	CGT 19,51 %	FO 17,95 %
DSCC	SUD 33,02 %	CGT 30,03 %	CFDT 16,31 %	FO 14,14 %
Centre financier	SUD 30,08 %	CGT 29,27 %	CFDT 20,98 %	FO 15,45 %
DAST	CFDT 40,53 %	CGT 22,47 %	SUD 14,54 %	FO 9,25 %
DISIT	CFDT 36,92 %	SUD 24,10 %	CGT 14,36 %	FO 12,82 %
DT	CGT 25,27 %	FO 21,39 %	CFDT 20,90 %	SUD 17,01 %

Globalement, on constate que les résultats de la CFDT ont bien progressé, en comparaison avec les dernières élections CA. Si l'on rapporte ces résultats aux élections de l'année dernière, nous sommes satisfaits. Malgré la baisse du nombre de postiers et la participation au vote moins forte, nous arrivons à maintenir nos précédents résultats.

Les responsables du Pôle PFD (Postes Finances Distribution) et du syndicat S3C.44-85 remercient l'ensemble des militants qui ont participé à la réussite de ces élections, et bien sûr, merci également à tous nos adhérents qui n'ont pas manqué de répondre présents en votant pour la liste CFDT lors de ce vote électronique.

LE BURN ET LE BORE OUT... “mi

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL LE BURN OUT

Le **burn out** (to burn out en anglais : épuiser) se traduit par un épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel. Il se différencie de la dépression (s'étend à tous les aspects de la vie) au sens où il s'exprime en premier lieu dans la sphère professionnelle.

Au départ associé aux catégories professionnelles aidantes (travailleurs sociaux, médicaux...), il est désormais reconnu qu'il touche tous les types d'emplois. Les premières recherches sur le syndrome de l'épuisement au travail émanent du psychiatre Herbert Freudenberger en 1975. Cependant, le concept de burnout est posé dès 1959 par le Français Claude Veil.

Les caractéristiques

Si l'épuisement est un état caractéristique du **Burn out**, le syndrome se traduit à la fois par une érosion de l'engagement (en réaction à l'épuisement), une érosion des sentiments (à mesure que le cynisme s'installe vis-à-vis du travail) et une érosion de l'adéquation entre le poste et le travailleur (vécue comme une crise personnelle). Dans les cas les plus extrêmes, le travailleur peut se trouver dans un état physique et psychique tel qu'il ne peut pas poursuivre son activité au travail ; ce qui peut être vécu comme une rupture, un effondrement soudain, alors que des signes avant-coureurs pouvaient le laisser présager.

Les causes

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à l'émergence de RPS (risques psychosociaux) liés au travail et classifiés en 6 axes : exigences au travail (intensité et temps de travail), exigences émotionnelles (contacts difficiles avec le public, violences verbales), manque d'autonomie et de marges de manœuvres, mauvais rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeur et qualité empêchée (perte du sens du travail,...), insécurité de la situation de travail (peur de perdre son emploi par exemple).



Les symptômes

Il peut se traduire cumulativement de 5 manières sur l'individu par des manifestations émotionnelles (perte de contrôle, peurs, tensions nerveuses, humeur triste, irritabilité...), des manifestations physiques (les plus fréquentes) comme des troubles du sommeil, fatigue chronique tensions musculaires (dos, nuque) prise ou perte de poids, maux de tête, nausées, vertiges..., des manifestations cognitives (diminution de la concentration, difficultés à réaliser plusieurs tâches à la fois, à prendre des décisions, erreurs mineures, fautes, oublis...), des manifestations comportementales ou interpersonnelles (repli sur soi, agressivité, isolement social, moins d'empathie, tabac, alcool, tranquillisants,...), des manifestations motivationnelles ou liées à l'attitude (désengagement progressif, baisse de motivation, moral en berne, doute de ses propres compétences, dévalorisation...).

Ce que le burn out n'est pas

Le burn out n'est pas une nouvelle catégorie de maladie psychiatrique mais une spirale dangereuse susceptible de conduire au basculement dans la maladie - dépression ou maladie somatique - et à la désinsertion sur le plan professionnel, social et familial. Il ne se caractérise pas par un diagnostic clinique unique et précis. **Il ne faut pas le confondre avec l'addiction au travail**, le "workaholisme" dont les personnes très investies sont dépendantes au travail, travaillant de manière compulsive, incapables de s'en détacher.

Prévenir le burn out en agissant sur les facteurs de RPS (Risques PsychoSociaux)

L'employeur a la responsabilité d'informer les travailleurs sur l'ensemble des sujets relevant de la santé physique et mentale, et de la sécurité au travail. Il faut sensibiliser les travailleurs afin qu'ils soient capables de détecter d'éventuels signaux émanant de leurs collègues ou d'eux-mêmes. Le facteur de RPS le plus prégnant est celui associé à la surcharge de travail. Il faut rester attentif à garantir un soutien social solide (qualité des relations), donner des marges de manœuvre en participant, assurer une juste reconnaissance du travail, discuter des critères de qualité au travail, réguler collectivement les dysfonctionnements...

C'est en repérant et en agissant sur les facteurs de RPS que l'on prévient le burn out : chacun peut/doit alerter ses élus DP, CHSCT. Soyons acteurs !

eux comprendre pour mieux agir”

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL PAR L'ENNUI. CONNAISSEZ-VOUS LE BORE OUT ?

A l'opposé du **burn out**, certains salariés souffrent de ce syndrome. Dénommé le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui (ou par manque de sens), le **bore out** est un trouble psychologique engendré par le manque de travail, l'ennui et par conséquent l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel. On s'ennuie au travail au point de se rendre malade physiquement et psychologiquement.

Il affecterait couramment les individus travaillant dans le secteur **tertiaire et la fonction publique** et notamment les travailleuses. Car, le profil des personnes souffrant de ce mal-être est souvent le même : des femmes appartenant au secteur tertiaire, consciencieuses, impliquées, diplômées du supérieur et sous employées..

En 2007, 2 consultants suisses posent un mot sur une nouvelle pathologie

Cette théorie a été présentée dans **Diagnosis Bore out**, un livre écrit par deux consultants d'affaires suisses, Peter Werder et Philippe Rothlin, en 2007. Ils posent un mot sur un problème vécu dans le silence par de nombreux salariés, souvent enclins à cacher leur souffrance, qui plus est dans une période de chômage.

Dans "Le bore-out-syndrom", un article publié en 2011 dans La Revue internationale de psychologie et de gestion des comportements organisationnels, Christian Bourion et Stéphane Trebucq assurent que "*cette maladie honteuse d'un Occident où il n'y a plus assez de travail*" toucherait jusqu'à 30% des salariés. Il convient de modérer en indiquant que toutes les personnes qui s'ennuient au travail ne souffrent pas de bore out.

Ce que vivent les salariés victimes du syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui

Pour ces personnes, il est très difficile de cerner le problème, de se faire aider, voire d'en parler à sa famille, ses collègues ou aux syndicats. Les salariés souffrant d'ennui sont souvent soupçonnés de ne pas vouloir entrer dans le moule. La honte, la culpabilité et le sentiment d'inutilité les poussent au silence, jusqu'à la crise, les troubles du sommeil ou la dépression.

Selon Werder et Rothlin, c'est l'absence de tâches significatives, plutôt que le stress, qui constitue le principal problème d'un grand nombre de travailleurs. Il ne s'agit pas d'un problème de paresse, mais d'intérêt pour ses tâches professionnelles. Les patients sont frustrés. Les auteurs affirment que ce phénomène a été négligé par les chercheurs comme par les employeurs et certainement les syndicats en raison de la stigmatisation sociale attachée au bore out et à ses effets.

Comment survient le bore out ?

Le bore out peut survenir pour différentes raisons. Les chercheurs estiment que le bore out n'apparaît pas, en général, dans les métiers dont le principe est de mener à bien une tâche spécifique (par exemple : chirurgien) ou d'aider des personnes dans le besoin. En termes de dynamique de groupe, le bore out peut apparaître lorsque le personnel d'encadrement ou les employés les plus énergiques ou les plus ambitieux accaparent les travaux les plus intéressants et ne laissent que quelques tâches parmi les plus ennuyeuses aux autres.

L'organisation du travail ou de l'entreprise elle-même peut favoriser cette situation, en particulier s'il y a absence de tâches attribuées, en cas de réorganisations sans affectation ou des mises au placard.

Quelles conséquences ?

Les conséquences du bore out pour les employés sont nombreuses : insatisfaction, épuisement, ennui, faible estime de soi. Il multiplierait par trois le risque de maladies cardio-vasculaires chez ceux qui y sont exposés. Il serait la source de dépressions. Elles le sont aussi pour l'employeur : charge financière, risque élevé de congés de maladie, faible loyauté à l'entreprise. Mais, malgré le dégoût de leur situation, les employés se sentent incapables de demander des tâches plus stimulantes, de soulever le problème avec leurs supérieurs, et même de chercher un nouveau travail.

Il s'agit d'un nouveau champ très vaste à investir pour les entreprises, les employeurs et les organisations syndicales sans oublier la médecine du travail.

• Pour plus d'information

www.travail-emploi.gouv.fr - www.anact.fr - www.inrs.fr

Sources : Christian Bourion et Stéphane Trebucq, "Le bore-out-syndrom"



Dessins : Bruno Vera

 **CONSEIL - PUB**


LA SECTION GFI SE MOBILISE AVEC L'AIDE DU SYNDICAT POUR PROMOUVOIR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION SUR TOUS LES SITES GFI DE LA CHAPELLE SUR ERDRE.

Une opération de tractage s'est déroulée sur les sites de GFI à la Chapelle sur Erdre. Les militants de GFI, soutenus par des militants du syndicat, ont bravé le froid et la pluie (et dans la bonne humeur !) pour distribuer un tract incitant les salariés à créer ou à alimenter leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Si vous souhaitez également dans vos entreprises diffuser de l'information sur ce nouveau dispositif, **n'hésitez pas à contacter le syndicat** qui vous apportera un soutien logistique (tracts, mode d'emploi) et qui saura mobiliser des militants pour vous aider lors des tractages.

L'accès à la formation est en effet un élément indispensable pour conserver et développer l'employabilité de tous. Chaque salarié peut désormais faire valoir une partie de ses droits à la formation via son CPF.

Il s'agit d'ailleurs d'un nouveau droit obtenu par la CFDT (issu de l'ANI signé en 2013) et qui constitue un droit à la formation pour chaque salarié dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite.

Ce compte est plafonné à 150 heures
(contre 120 heures pour le DIF).

Pour créer le CPF, il suffit d'aller sur le site du gouvernement, muni du solde d'heures acquises dans le cadre du DIF :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Contrairement à l'ancien DIF, les formations relevant du socle de compétences et VAE sont de droit. L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier. Pour les formations qualifiantes, l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier sont nécessaires sauf à les suivre hors temps de travail.

Le CPF doit permettre d'accroître les niveaux de qualification et de sécuriser les parcours professionnels. C'est un dispositif propre au salarié, il n'est plus lié au contrat de travail comme l'était le DIF.

A noter :

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCA ou l'employeur, que la formation soit faite pendant ou hors temps de travail.

Les frais de garde d'enfant, selon barème, peuvent être pris en charge par l'organisme (OPCA) gérant le financement de la formation professionnelle de votre entreprise.

Si vous voulez en savoir plus, vous trouverez toutes les informations détaillées sur le site de la CFDT en flashant le code ci-dessous :


 **CHRONIQUE JURIDIQUE**

ETHIQUE, DROIT D'ALERTE, DEVOIR DE VIGILANCE



Le récent dossier du scandale Volkswagen, avec son logiciel truqué n'est qu'une étape supplémentaire d'une longue suite de compromissions et d'injonctions paradoxales, déjà vues avec les affaires Clearstream, UBS, Société Générale.

Nous le constatons tous, notre marge de manœuvre est de plus en plus mince entre les affirmations formelles d'exigence, d'honnêteté, de respect du client, et les pressions plus ou moins pressantes pour "faire du chiffre".

Et lorsque le vent tourne, la recherche des responsabilités s'arrête trop souvent sur le salarié "exécutant", déviant d'une norme que sa hiérarchie dément avoir tenté de contourner. Pire, dans certains dossiers, en sus de perdre son emploi, c'est une responsabilité civile voire pénale qui peut être recherchée contre le salarié.

Nous ne saurions trop insister pour que chacun reste toujours très vigilant quand sa responsabilité pourrait être recherchée dans une exécution déloyale, voire illégale ou dangereuse de son contrat de travail.

Notre recommandation est de lever tous les doutes en sollicitant des instructions écrites ou, si elles peinent à venir, en reprenant des demandes orales par courriel.

"Chef - J'ai pris bonne note de tes recommandations concernant

le dossier XX où il m'apparaît que nous ne devrions pas faire YY en raison... Pour autant, c'est à ta demande expresse que j'ai ...

Ces courriels seront par ailleurs archivés avec précaution sur un support personnel, par exemple une clé USB.

Certains cas peuvent relever de conflits de valeurs plus intenses et motiver un droit de retrait (L4131 du Code du Travail) pour sortir d'une situation trop anxiogène, présentant un danger pour la santé mentale du collaborateur ou de son entourage.

Qu'il s'agisse de forcer une vente, d'altérer la vérité, d'omettre des éléments importants, de juger de la conformité d'installations ou d'équipements, les conséquences peuvent être lourdes et difficiles à porter. La charge de la preuve est souvent un exercice délicat, qu'il faut avoir préparé.

De trop nombreux licenciements aux prud'hommes laissent le goût amer de n'avoir pas pu établir la chaîne de responsabilité.

Ne restez pas seuls dans ce type de situation. Et si vous pensez être dans des zones de risques, contactez vos délégués syndicaux ou toute personne de confiance.