



CGT ACTU

N°26



Pour la prise en compte du mal-être au travail !

La situation des salariés dans notre entreprise ne peut plus être ignorée. Nombre d'entre nous ressentent un mal-être grandissant, un stress constant, une pression accrue. Pourtant, il est essentiel d'agir pour préserver la santé mentale et physique des salariés, et cela passe par la reconnaissance des risques psychosociaux (RPS).

Depuis le début de l'année, Nous constatons une forte augmentation des accidents du travail pour des chocs émotionnels, des dangers graves et imminents déposés par les élus CGT.

Heureusement pour la direction que beaucoup de salariés de l'entreprise qui ne vont pas bien se déclarent en maladie au lieu de se déclarer en accident du travail. Pour les personnes faisant la démarche, la direction se permet même de contester l'accident du travail auprès de la CPAM. Après enquête, cette dernière, reconnaît le caractère de l'accident professionnel. La direction a déployé l'enquête WITTYFIT en septembre 2024 où 51% des salariés ont répondu. Pour la CGT le nombre de personnes s'étant prononcées n'est pas représentatif de l'effectif de l'entreprise. De plus elle n'est pas assez précise et certains thèmes restent interprétables.

Si la direction se contente de cette enquête, la CGT a décidé de mettre à l'ordre du jour du CSE du 14 avril 2025 le recours à une expertise. Ce recours vise à mettre en lumière les problèmes qui empoisonnent le quotidien de nombreuses et nombreux d'entre nous. Malheureusement, cette initiative n'a pas reçu l'unanimité de tous les élus du CSE. Sur 14 votants, seulement les 8 élus CGT du CSE ont voté pour cette expertise, tandis que 6 autres élus présents ont voté contre.

Nous déplorons cette position et nous restons convaincus que cette expertise est indispensable pour l'avenir de notre entreprise et la qualité de vie au travail. Des salariés bien au travail seront forcément plus productif et dévoué à l'entreprise ce que nos dirigeants n'ont toujours pas compris. Ils sont plus occupés à gaver nos actionnaires plutôt que de partager le fruit de notre travail avec nous, les actionnaires et l'investissement pour l'avenir de l'entreprise.

Voici les principaux enjeux de cette expertise, qui permettra de mettre en évidence les points suivants :

- **L'intensification du travail** : L'augmentation de la charge de production, mal anticipée, crée une pression excessive sur les salariés. Cette surcharge affecte la santé mentale et physique des travailleurs, provoquant une démotivation croissante.
- **L'autonomie et la maîtrise du travail** : L'absence d'autonomie dans l'organisation du travail empêche les salariés de s'adapter de manière optimale à leurs missions. Les consignes trop rigides ou mal adaptées ajoutent à la pression quotidienne.
- **Les rapports sociaux au travail** : La perte de cohésion et de solidarité entre collègues engendre des tensions internes et un isolement social. Les relations de travail se dégradent, ce qui nuit à l'esprit d'équipe.
- **Le soutien social** : L'absence de soutien effectif à tout niveau de la hiérarchie isole davantage les salariés. La solitude face aux difficultés renforce le sentiment d'abandon et aggrave les problèmes de santé mentale.
- **La reconnaissance** : Le manque de reconnaissance des efforts des salariés, tant sur le plan moral que matériel, entraîne frustration et démotivation. Les salariés investis dans leur travail se sentent ignorés, ce qui dégrade leur engagement.
- **Le sens du travail** : L'ignorance des réalités du terrain par la direction remet en cause la motivation et l'implication des salariés. Lorsqu'on ne comprend pas ce que vivent ceux qui sont sur le terrain, il est difficile de répondre à leurs besoins et de maintenir leur enthousiasme.

