



NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020

Lyon, 29 juin 2020

RISQUES PSYCHO SOCIAUX

CIRCULEZ, Y'A RIEN A VOIR

Entre 2015 et 2019 quelques chiffres pour mesurer la situation:

VIOLENCE ET AGRESSION : +50% (entre 2018 et 2019 –chiffres 2017 absents)

ACCIDENTS DE TRAVAIL : + 700% (taux d'absence entre 2015 et 2019)

DÉMISSIONS : + 50% (des causes de départ sur total des départs entre 2015 et 2019)

PRUD'HOMMES : 18 000 € d'indemnités

(condamnation de l'association en 1^{ère} instance pour manquement à l'obligation de sécurité –2019)

Salarié-e de terrain, comme des fonctions supports, chacun.e peut être amené.e à faire face à des risques psychosociaux. Ils sont bien cartographiés par les professionnels de la santé au travail et entraînent des effets multiples : sur la santé individuelle comme sur le fonctionnement de l'association.

Ils correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non : (Source : INRS)

- ⇒ **du stress** : déséquilibre entre sa perception des contraintes de son environnement de travail et la perception de ses propres ressources pour y faire face
- ⇒ **des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés** : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes
- ⇒ **des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise** (insultes, menaces, agressions...).

ANALYSER LES RISQUES – IL Y A URGENCE !

Les alertes se succèdent années après année, relayées par le CHSCT puis le CSE, la médecine du travail, l'inspection du travail, les prud'hommes et la CPAM. Elles doivent être prises à leur juste mesure. **Le fatalisme et l'ignorance n'explique pas tout !**

L'association ne peut plus faire l'économie de l'auto-analyse. Il est temps d'aborder le sujet des risques psychosociaux de façon sérieuse en incluant les salarié-e-s pour la recherche de solutions. Sans reconnaître et nommer les risques, il ne sera pas possible de trouver des solutions !!

AGIR EN PREVENTION - QUAND ON VEUT, ON PEUT !

Il devient urgent de prendre la situation dans toute sa complexité :

- les réformes majeures du CESEDA se succèdent et accélèrent les procédures d'asile avec des effets directs sur l'organisation et la charge de travail à anticiper
- les salarié.e.s sont en 1^{ère} ligne du système d'asile défaillant et des politiques d'éloignement durcies et sont les grand.e.s oublié.e.s de la croissance et des réorganisations répétées de l'association.
- les salarié.e.s accompagnent des publics précarisés aux vulnérabilités sous évaluées : sur les plans sanitaire, social, familial, psychologique, et parfois psychiatriques (cf. assassinats perpétré par une personne suivie par l'association et atteinte de troubles psychiatriques, violences en SPADA etc...)

La période de confinement liée au COVID est venue exacerber des dysfonctionnements d'organisation et les équipes sont fatiguées !

PETIT QCM SANTE ET SECURITE DES SALARIÉ.E.S

1 - Les conditions de travail relèvent de la responsabilité :

- A - des publics accueillis
 B - de l'employeur
 C - des salarié.e.s

(Réponse B)

CE QUE DIT LA LOI

Article L4121-1

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

Ces mesures comprennent :

- 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.

Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des (neufs) principes généraux de prévention.

Extrait du code du travail

2 – La direction a connaissance que sa politique de prévention des risques n'est plus adaptée depuis:

- A - 2015
 B - 2017
 C - 2018

(Réponses A, B et C)

2015 : le cabinet DOXA PLUS chargé, à la demande de la direction, des évaluations externes réalisées sur les sites du Transit, du CPH et CADA du Rhône. Extrait : « Le DU est très généraliste et globalisant, non approprié par l'encadrement et les équipes. A remettre à jour. »
(DU = Document unique d'évaluation des risques professionnels)

2017 et 2018 : le cabinet AROBASE, chargé à la demande de la direction, des évaluations externes sur les sites du CADA Saint Eloy et CADA Montmarault. Extrait : « Prévention des risques : daté de 2013, pas de mise à jour. Le DUERP n'est pas conforme. »

2017 et 2018 : les inspections du travail de Villeurbanne, de Lyon 8e, de Saint Genis les Ollières, de Marseille :
Citation : « En tant qu'employeur, vous êtes tenus à une obligation de résultats vis-à-vis de vos salariés vous obligeant à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ces derniers. » (Article L4121-21 du code du travail)

3 – L'absence d'action concrète et mesurable de l'employeur en faveur de la santé et de la sécurité n'a aucune conséquence sur les salarié.e.s ou l'association :

- A - Vrai
 B – Faux

(Réponse B)

En 2019, la maladie d'une salariée a été reconnue par la CPAM d'origine professionnelle.

En 2019, l'association a été condamnée par le tribunal des prud'hommes à verser « 18 000€ au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité à l'égard de la salariée ». (L'association a fait appel)



Pour faire valoir vos droits, pour défendre vos conditions de travail auprès des demandeurs d'asile, des réfugiés et des personnes retenues, rejoignez la CGT.

Contactez directement votre délégué syndical CGT:
mikis charalambos - dsforumrc@gmail.com - 07 68 24 17 12