

# La lettre pour les Cadres de NEXTER

N°44 – Février 2011

## Risques Psychosociaux (RPS) : ministère ou entreprises sous tutelle : A la défense aussi !

Pour la CFDT, le principal facteur de risque est l'organisation du travail. Que ce soit au ministère avec la mise en place des bases de défense ou les nombreuses fermetures de sites, à Nexter et à DCNS, impactées par l'avènement du LEAN Management ou encore à l'IGESA où les restructurations du ministère font diminuer le nombre de ressortissants, c'est la désorganisation et l'inquiétude qui règne !

Les facteurs de RPS liés à l'organisation du travail sont regroupés en 4 catégories :

- Les facteurs liés aux exigences du travail, à la nature des tâches (charge de travail trop lourde, pénibilité trop importante, délais trop courts,...) ;
- Les facteurs liés aux exigences des salariés (transports domicile-travail, contraintes familiales,...) ;
- Les facteurs liés aux relations de travail, à la politique managériale (préjugés, menaces, objectifs trop flous, absence de reconnaissance, ...) ;
- Les facteurs liés aux changements survenant dans l'entreprise et le travail (restructurations, plans sociaux d'entreprise, ...)

Il faut rappeler que ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils sont subis, s'inscrivent dans la durée et s'accumulent ! A la lecture de ces facteurs, on se rend bien compte que tout le champ « Défense » y est également confronté.

La **CFDT Défense**, reçue en audience chez M. Juppé, ministre de la défense, a abordé ce thème des risques psychosociaux. Le ministre s'est déclaré sensible sur le sujet pour lequel la CFDT a demandé la mise en place d'une démarche volontariste et ambitieuse au-delà d'un « guide des bonnes pratiques » mis à disposition des employeurs. **La CFDT a posé le principe d'un accord de méthode prévoyant des étapes avec sites pilotes, diagnostic approfondi, mise en œuvre et suivi**, incluant la formation de tous les acteurs concernés et l'appui d'un cabinet spécialisé. La DRHMD a pris note de cette demande et a proposé un projet d'accord-cadre qui est en cours de négociation avec les organisations syndicales. A suivre.

**A DCNS**, la négociation d'un accord sur les risques psycho-sociaux vient de débuter. Il faut remonter au mois de Février 2010 pour que ce groupe commence à s'intéresser à ce fléau, lors d'une table ronde sur le mal-être au travail à Paris. **La CFDT DCNS** a tout fait pour que les choses avancent, mais, en face, nous nous trouvons devant une direction qui a du mal reconnaître cette problématique et qui reste sur des déclarations d'intention qui sont à l'opposé de la réalité des salariés confrontés à « Championship ».

**A Nexter**, un accord de méthode a été signé mi 2010, il prévoit la mise en place d'un groupe central de prévention santé composé de membres de la Direction et de représentants des OS représentatives. Un appel d'offre a été lancé afin de choisir un cabinet qui accompagnera la démarche. Dans un premier temps, deux sites pilotes ont été choisis, Satory (études) et La Chapelle (pyrotechnie), pour initier l'analyse et en tirer les premiers enseignements avant la poursuite sur l'ensemble des sites du groupe. Les managers ainsi que les membres des CHSCT auront une formation sur ce sujet d'ici la fin du premier trimestre 2011. La démarche est lancée, la CFDT veillera à sa concrétisation ...

---

Si vous souhaitez recevoir cette expression par courriel,  
merci de donner votre adresse à : [webmaster@cfdt-nexter.com](mailto:webmaster@cfdt-nexter.com)

### **Une vision négative de la situation économique, mais des indications positives sur leur entreprise et leur avenir professionnel. Explications.**

Si les cadres conservent une vision plutôt négative de la situation économique globale, ils donnent des indications plus positives sur la situation de leur propre entreprise en termes tant de développement économique que de recrutement de cadres. Ils sont aussi plus optimistes pour leur avenir professionnel. L'Apéc vient de livrer son baromètre semestriel « [conjuncture et stratégies professionnelles des cadres](#) ». L'optimisme affiché (2 cadres sur 3 le sont) est dégressif avec l'âge (8 cadres sur 10 de moins de 35 ans sont optimistes, contre moins d'un sur 2 de 50 ans et plus) ; il est aussi lié la vision qu'ils ont de la politique RH de leur entreprise : les cadres optimistes sont 83 % à lui faire confiance pour préserver leur emploi alors qu'ils ne sont que 38 % parmi les cadres pessimistes. Ce regain d'optimisme semble se traduire par un plus grand investissement interne : force de proposition, exemplarité, relations avec les collègues et le hiérarchique...

Cependant, cet optimisme évolue de façon variable selon les champs par rapport à début 2010 :

- Les « perspectives de carrière » gagnent 20 points d'évolution positive (à 46%) mais 28 % déclarent que leur carrière va connaître des évolutions négatives,
- La « rémunération » gagne 11 points d'évolution positive (à 36%, avec 31% d'évolution négative),
- Les « conditions de travail » gagnent 12 points d'évolution positive (à 28% mais 31% des cadres considère que leur évolution sera négative),
- Enfin, pour les DRH, les attentes des cadres sont très éclatées vis-à-vis des politiques RH de leur entreprise : il n'y a pas « une » catégorie « cadre » homogène mais des attentes diversifiées selon la situation personnelle, celle du métier, celle de l'entreprise.

On peut alors comprendre l'attente d'une fonction RH plus à l'écoute (44 % des cadres en font une priorité) qui fait cruellement écho au fait que moins d'un cadre sur 10 la consulte pour être conseillé dans la gestion de sa carrière. La confiance passe par l'écoute et se traduit par une demande de plus grande transparence sur les politiques RH (rémunération, évaluation, mobilité). Ces derniers domaines sont clairement dans le champ de la négociation des règles sociales : cette demande d'écoute adressée aux RH dans le sondage Apéc doit être entendue par les organisations patronales et syndicales tant au niveau national pour les négociations en cours (sur l'Apéc par exemple) que dans chaque entreprise pour spécifier et orienter les négociations locales. C'est le sens des démarches d'écoute CFDT Cadres en direction des cadres de la fonction publique comme de notre enquête sur le temps de travail.