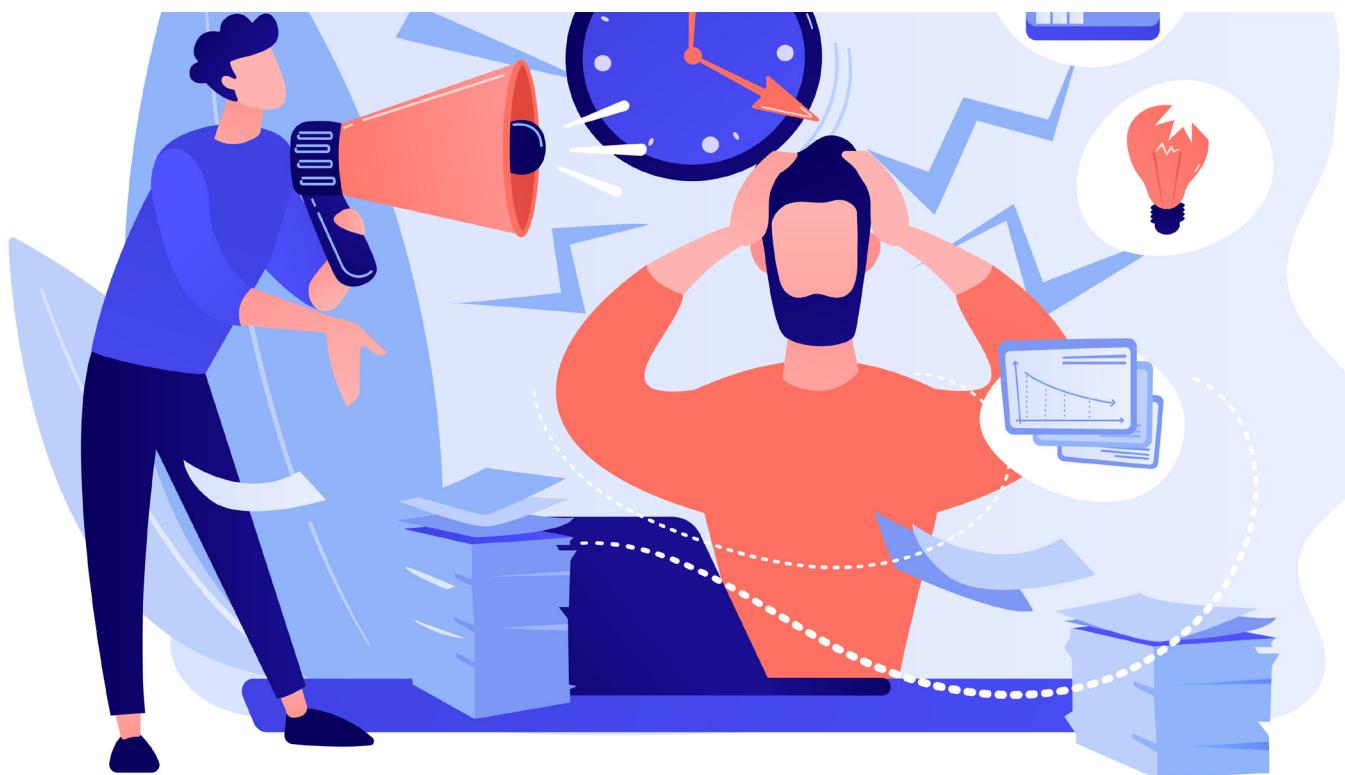


GROUPE SNCF LES RPS

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'HUMAIN À BORD !



DEPUIS DES ANNÉES, L'UNSA-FERROVIAIRE
ALERTE SUR LA MONTÉE DES RISQUES
PSYCHOSOCIAUX (RPS) AU SEIN DU GPU ET DE
SES SOCIÉTÉS ANONYMES.



MALGRÉ CES ALERTES RÉPÉTÉES,
L'ENTREPRISE CONTINUE DE SE RÉFUGIER
DERRIÈRE DES PROCESS INADAPTÉS, TROP
SOUVENT DÉCONNECTÉS DE LA RÉALITÉ
TERRAIN ET RAREMENT SUIVIS D'EFFETS CONCRETS.

Aujourd’hui, l’heure n’est plus aux beaux discours creux ni aux déclarations d’intention. Il est temps que la SNCF passe des paroles aux actes.

Au travers de l’accompagnement quotidien des salariés victimes de RPS par nos militants, l’UNSA-Ferroviaire a analysé des situations individuelles et étudié de nombreux dossiers de réorganisation.

Le constat est édifiant : les conditions de travail se dégradent et engendrent insidieusement un maelstrom de situations qui ne cessent de porter atteinte à la santé physique et mentale des cheminots. Cocher des cases pour se donner bonne conscience ne protège pas la santé des salariés.

POUR CHANGER CELA, L’UNSA-FERROVIAIRE REVENDIQUE :

- le comblement immédiat des **vacances de postes**, afin de stopper la dégradation des conditions de travail
- le **reclassement prioritaire** des salariés dont le poste a été supprimé, avec un accompagnement tout au long du processus
- l’arrêt des pratiques liées au **Lean Management**, génératrices de souffrance au travail et de risques psychosociaux
- la mise **en place d’un management fondé sur l’humain**, tant pour les agents en formation que pour les agents en poste
- **STOP à la valse des missions** qui ne permet aucune projection professionnelle fiable, génère de l’instabilité et alimente les RPS
- le **retour de l’humain** au centre des décisions, notamment par la recréation de postes dans les pôles RH dédiés à l’accompagnement des salariés
- la réalisation de **véritables évaluations des RPS** pilotées et nourrissant des plans d’action concrets, avec des retours clairs aux salariés
- l’organisation, sur site, d’**espaces de libération de la parole**, individuels et/ou collectifs, incluant l’encadrement, après une réorganisation ou un événement traumatisant, en présence de professionnels de santé
- la **renégociation de l’accord sur le Forfait jours**, devenu inadapté et épaisant pour des cadres essorés dont la charge de travail n’est plus maîtrisée
- la prise en compte des **conditions de travail** et de l’impact humain à chaque étape des projets de transformation : avant, pendant et après
- le respect des **avis de la médecine du travail** et la mise en œuvre de reclassements conformes au droit
- la négociation d’un accord sur le **droit à la déconnexion**
- l’**arrêt de la filialisation** et du détricotage des socles de droits des cheminots
- la formation massive au **secourisme en santé mentale**



POUR L’UNSA-FERROVIAIRE, LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS N’EST PAS UNE OPTION. LA PRIORITÉ EST CLAIRE : LA SANTÉ DES SALARIÉS.

L’ENTREPRISE SNCF NE PEUT PLUS CONSIDÉRER SES EMPLOYÉS COMME DE SIMPLES VARIABLES D’AJUSTEMENT. LE GPU DOIT ENFIN PRENDRE PLEINEMENT EN COMPTE LA SANTÉ MENTALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES QUI ŒUVRENT AU QUOTIDIEN À LA BONNE MARCHÉ DES SOCIÉTÉS QUI COMPOSENT LE GROUPE.

« LES GENS TRAVAILLENT MIEUX QUAND IL SE SENTENT EN SÉCURITÉ, RESPECTÉS ET UTILES »
(AMY EDMONSON – HARVARD BUSINESS SCHOOL)