Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Nouvelle Aquitaine

Pôle travail

Unité Départementale des Pyrénées-Atlantiques

Unité de contrôle du Béarn

Réf. : APL

N° IDOINE : 2017-037176-11

Etablissement de Pau
Reçu le
19 JUIN 2017

MISE EN DEMEURE DU DIRECCTE

Risques psychosociaux

La DIRECCTE et par délégation le responsable de l'Unité départementale des Pyrénées Atlantiques ;

Par subdélégation, la Directrice adjointe du travail soussignée ;

VU le Code du travail et notamment les articles L4721-1-1°, L4721-2 et R4721-1 ;

VU le Code du travail et notamment les articles L4121-1 à L4121-5, R4121-1 à R4121-4 ;

VU le rapport de M
inspectrices du travail, en date du 1er juin 2017 établi après une enquête menée auprés de salariés du département Hygiène Sécurité Environnement, consécutive au décés par pendaison de M sur le lieu de travail le 6 mars 2017 ;

CONSIDERANT que ce rapport constate une situation dangereuse de risques pour la santé mentale des salariés résultant notamment du non respect des articles L 4121-1 à 5 et R 4121-1 et 2 du code du travail ;

CONSIDERANT que l'évaluation des risques psychosociaux est un principe général impératif des risques professionnels et de préservation de la santé des travailleurs ; que cette évaluation doit être transcrite dans le document unique d'évaluation des risques de l'entreprise et donner lieu à la mise en œuvre d'actions destinées à prévenir leur apparition et à corriger les dysfonctionnements détectés liés à l'organisation du travail ;

CONSIDERANT l'enquête effectuée au sein de l'établissement :

- le 6 mars au cours de laquelle ont été établis les premiers constats auprès de Monsieur chef d'établissement et M. , chef du service réglementation internationale et relations sociales,

- les 15 et 16 mars au cours de laquelle ont été entendus des collaborateurs du département HSE, qu'elle s'est poursuivie en nos bureaux les 20 et 29 mars ainsi que par entretien téléphonique avec un gestionnaire de carrière;

CONSIDERANT l'examen des différents documents communiqués notamment les fiches de poste, les compte rendus « Entretiens Individuels Annuels », le planning des Agents Techniques de Sécurité, le document unique d'évaluation des risques, le «diagnostic psychosocial » établi en 2014 par une stagiaire étudiante de l'université de Bordeaux , l'enquête « Total Survey » de 2015 ;

CONSIDERANT que l'examen des différents documents transmis fait notamment apparaitre les éléments suivants ;

CONSIDERANT que tous les salariés ne sont pas en possession d'une fiche de poste, que les exigences du profil requis sont parfois sans mesure avec le profil en poste ;

CONSIDERANT que les Entretiens Individuels Annuels font apparaitre de fortes attentes en terme de reconnaissance, que certains entretiens sont menés sans connaissance des collaborateurs ni du travail effectué, que certains objectifs sont indiqués comme partiellement atteints alors qu'ils sont irréalisables ;

CONSIDERANT que la durée du travail réelle n'apparait pas sur le planning des Agents Techniques de Sécurité ;

CONSIDERANT que le "diagnostic psychosocial" réalisé au sein du département HSE en 2014 met en évidence principalement deux facteurs de risques psychosociaux communs aux cadres et non cadres, qu'ils sont liés à l'intensité du travail et aux rapports sociaux au travail, que le domaine « autres » qui « rassemble une majorité de causes internes(trait de personnalité, caractère) » est également significatif, que le rapport fait apparaitre dans ses conclusions que «la recherche action » effectuée par l'étudiante est un premier pas dans l'évaluation et la prise en charge concrète des risques psychosociaux ;

CONSIDERANT qu'il ressort des résultats de l'observatoire social "Total Survey" de 2015, qu'il y a divers enjeux de progrès pour le groupe dont un en terme de gestion de carrières ;

CONSIDERANT que le document unique d'évaluation des risques transmis, daté de 2015 ne comporte pas d'analyse des risques psychosociaux conformément aux dispositions de l'article L 4121-3 du code du travail , que le paragraphe 12 relatif aux risques psychosociaux, se limite à énumérer trois documents, qu'il ne comporte aucune mesure de prévention primaire, que le document n'a pas été mis à jour depuis 2015 ;

CONSIDERANT qu'au vu de ces éléments, la hiérarchie ne pouvait ignorer :

- des défaillances en matière d'organisation du travail,(fiches de poste, décompte de la durée travail, ...),
- les fortes attentes des salariés en terme de reconnaissance,(rémunération, évolution de carrière...),
- la nécessité d'évaluer les risques psycho sociaux dans leur ensemble.

CONSIDERANT qu'il ressort notamment des éléments recueillis au cours des différents entretiens menés auprès du personnel appartenant au département HSE, des facteurs de risques psycho sociaux en lien notamment avec :

- l'intensité et la charge de travail, la demande psychologique, les responsabilités découlant de contraintes multiples(réunions, taches administratives) non évaluées,
- l'autonomie, l'utilisation des compétences, la participation aux projets au regard d'une organisation déléguée sans moyens adaptés,
- les rapports sociaux au travail avec la hiérarchie, avec les collègues, mettant en évidence une faiblesse de l'autorité hiérarchique permettant des relations dégradées entre les collaborateurs, une situation clanique, des attitudes de repli, de stigmatisations de personnes, de faits qualifiés de« harcèlement horizontal », faisant apparaitre un manque profond de reconnaissance économique et pratique,
- une perte du sens du travail découlant d'initiatives empêchées ou freinées du fait de l'organisation, d' objectifs assignés non réalisables,
- l'insécurité de la situation de travail : mobilité incitée ou voulue mais peu de propositions ou des propositions inadaptées renvoyant chaque collaborateur à la recherche de ses propres solutions, insuffisance d'accompagnement au maintien et au changement de poste.

CONSIDERANT qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de mise en œuvre des principes généraux de prévention édictés aux articles L 4121-1 à L 4121-5 du Code du Travail, visant notamment la préservation de la santé mentale des salariés, par la mise en œuvre de mesures d'organisation appropriées en particulier :

- en évalauant les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs,
- en planifiant la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteura ambiants,
- en mettant en place une organisation et des moyens adaptés.

CONSIDERANT que les risques psychosociaux décrits ci-dessus générant notamment des troubles altérant la santé, des sentiments d'injustice et de dévalorisation sont susceptibles de provoquer des états de tensions insurmontables ;

DECIDE

Article 1 :

M. , en sa qualité de responsable de l'établissement CSTJF de TOTAL SA, est **mis en demeure**

- d'une part de procéder à une évaluation des risques portant sur l'ensemble des facteurs psychosociaux de risques susceptibles d'être à l'origine des constats effectués tels que :

  - l'intensité du travail et le temps de travail (dont la charge de travail, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle)
  - l'autonomie et l'utilisation des compétences,
  - les rapports sociaux au travail (dont les relations interpersonnelles),
  - le sens du travail,
  - l'insécurité de la situation de travail,

ainsi que tous les facteurs de risques de souffrance potentiels contenus dans la mise en demeure et la lettre d'observations.

- d'autre part, de prendre toutes dispositions propres à garantir, dans le respect de la règlementation du travail en matière de risques professionnels, la santé mentale et la sécurité des travailleurs placés sous son autorité et à cette fin, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action prenant en compte les résultats de l'évaluation et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Article 2 :

Le délai d'exécution de la présente décision est fixé à 6 mois à compter de la réception de la présente décision.

Fait à PAU, le 16 juin 2017

La Directrice Adjointe du Travail

Voie de recours :
La présente décision peut faire l'objet d'une réclamation suspensive par lettre recommandée avec accusé de réception devant le directeur de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 19 ; Rue Marguerite-Crausteimmeuble Le Prisme 33074 BORDEAUX , dans un délai de maximum 15 jours à compter de sa réception ou au plus tard, avant le délai de la fin d'exécution de la présente si celui-ci est inférieur à 15 jours.
Cette réclamation est un préalable obligatoire à tout recours contentieux.
La décision contestée doit être jointe au recours.