



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES

Mai 2018 - N° 171

## Rapport du médecin

Le 19 avril dernier, le Docteur Sugier a présenté aux élus du CE et du CHSCT son rapport médical sur l'année 2017. Cette année encore, elle alerte la direction et les IRP sur la santé des salariés de notre établissement.

Le nombre de salariés détectés en souffrance croît chaque année : il est de 46 salariés en 2017 (42 en 2016, 41 en 2015).

Le Docteur Sugier a retenu

- 6 dossiers de DEMOTIVATION dont 2 cadres
- 23 dossiers de SOUFFRANCE MENTALE dont 4 syndromes dépressifs sévères, 7 syndromes dépressifs avérés, 6 présentant une anxiété généralisée agissant sur leur alimentation, leur humeur, leur sommeil.
- 18 dossiers d'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL dont 4 Burn Out (3 cadres), 4 épuisements professionnels (3 cadres) et 10 cas liés à des événements professionnels passés.
- 1 candidat au Burn Out.

Le Docteur Sugier a rappelé que le Burn Out est un processus lent détruisant profondément la personne d'une manière qu'elle-même, son entourage ou ses collègues ne détectent pas. Les personnes ne tolèrent plus leur baisse de performance qu'elles attribuent à leur incompétence et tentent de combler cet écart jusqu'à la cassure. Lorsque les souffrances s'amplifient, elles ne demandent de l'aide à personne (ni collègue, ni hiérarchie). Dans notre société qui exige la performance à tous les niveaux, le Burn Out est vécu comme une honte. Il est destructeur et la descente aux enfers est longue, la reconstruction est difficile et prend du temps. Elle nécessite une mise à l'écart immédiate du lieu qui a causé le Burn Out et un temps de convalescence assez long pour que le désir d'une reprise du travail réapparaisse.

Le Docteur Sugier rappelle que la prévention doit avoir une place importante dans le combat de ce type de dossiers. Le rôle de tous

(hiérarchie, RH, collègues) est d'alerter le service médical dès qu'une personne présente des symptômes de souffrance mentale.

Le Docteur Sugier a aussi insisté sur le problème récurrent des incivilités. En 2017, 14 salariés ayant subis des incivilités, sont en souffrance de manière grave : ces incivilités ayant été vécues comme des négations de leur personne, touchant à leur intime. Les causes de ces incivilités sont engendrées par des conflits interpersonnels, soit inconnus soit minimisés par les hiérarchies.

Le Docteur Sugier rappelle que la prévention doit passer par une prise de conscience collective et une prise en compte rapide des alertes.

Le Docteur Sugier a aussi mis en évidence deux phénomènes récurrents chez les personnes détectées en souffrance au travail :

- la peur, rencontrée chez 14 salariés sous différents types : peur du jugement social, peur de l'échec et peur de l'incertitude souvent liés à la pérennité du poste, sa bonne tenue...
- le malaise à son poste rencontré chez 13 salariés. Ce sont toujours des personnes vulnérabilisées qui recherchent un sens à leur travail.



Nous avons la chance d'avoir un service médico-social très attentif et à l'écoute des salariés. Victime ou Témoin, il ne faut pas hésiter à en parler, pour éviter une escalade de la souffrance jusqu'au Burn Out.

**Osez en parler . La CFDT rappelle à tous les collaborateurs que la souffrance au travail doit être l'affaire de tous.**

### Dans ce numéro :

Rapport du médecin	1
Etre cadre et CFDT	2.1
Ecarts de salaire	2.2

Il y a 50 ans, le pays était paralysé par une grève générale.

Mai 68, ce n'a pas été qu'une révolte étudiante, ce fut le plus grand mouvement social français.

Cette grève n'était pas la lutte de chacun contre son patron, elle ouvrait des perspectives pour toute la société. Les salariés revendiquaient de meilleures conditions de travail notamment par une baisse du nombre d'heures hebdomadaires, une meilleure reconnaissance par une augmentation des salaires et globalement, plus d'égalité.

Il y eut alors plus de 7 à 9 millions de grévistes sur les 15 millions de salariés de l'époque, soutenus par la population. Ils obtiendront +35% du SMIG et +10% en moyenne pour l'ensemble des salariés et dans les années suivantes ainsi qu'une baisse du temps de travail.

Aujourd'hui, les inégalités se creusent, l'avenir de l'emploi dans de nombreux secteurs inquiètent, les jeunes ne croient plus à la pérennisation du système de retraites, la protection sociale est de plus en plus à deux vitesses et mise à mal dans son financement... Chacun critique les avantages des autres sans prendre conscience des siens, qui seront peut être remis en cause demain.

La société et le monde changent à grand pas. C'est inéluctable, Notre modèle devra être modifié très certainement.

Comme les soixante-huitards de l'époque, nous devons nous engager pour ne pas regretter de se voir imposer un modèle injuste, sans avoir tenté de s'y opposer ou d'en proposer un autre plus conforme à nos valeurs.

Nathalie COUCHELLOU  
Déléguée Syndicale

NOA d'honneur



Le chiffre du mois : 42,24%

Aux mentalités sur l'égalité professionnelle qui ont dû mal à évoluer dans notre entreprise, notamment sur la place des papas.  
Toujours pas d'heure de fête des pères, ni de congé paternité avec maintien de salaire total,...à notre DRHG d'agir dans le prochain accord.

Pourcentage de Cadres dans l'établissement au 31/12/2017.

## Etre cadre et CFDT, c'est compatible

Les Cadres représentent aujourd'hui 42,24 % de l'effectif, soit +2,99% de plus que l'an passé et +13,51% qu'il y a 10 ans.

La fonction varie d'un poste à l'autre : cadre de proximité, cadre de production, cadre dans une fonction transverse, cadre en maîtrise d'ouvrage ou maîtrise d'œuvre chez ITEC, cadre chez LOG...

Vos problématiques en terme de rémunérations, d'évaluations, de mobilité, de santé... sont très proches de ceux de l'ensemble des salariés. C'est pourquoi, malgré une très faible représentativité des Cadres au sein de la section CFDT de SGSS Nantes, nous intervenons régulièrement pour aider ou conseiller des Cadres.

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) doivent, comme leurs noms l'indiquent, être représen-

tatives de la population de l'établissement.

Prochainement, les IRP, constituées des DP, du CE et du CHSCT, vont fusionner au sein d'une instance unique le Comité Social et Economique (CSE) et de nouvelles élections vont avoir lieu. Quasi un représentant du personnel sur deux devra être Cadre.



Si vous souhaitez que la CFDT devienne majoritaire dans l'établissement, qu'une alternance d'équipe

syndicale ait lieu, cela ne se fera pas sans vous.

La CFDT forme ses militants, par compagnonnage, mais également par des formations auprès de notre représentation Interprofessionnelle à Nantes ou auprès de notre fédération sur Paris.

Les élus CFDT de SGSS Nantes travaillent en collectif le plus souvent possible. Les échanges sont nombreux, les débats parfois houleux, mais le respect toujours présent. Chaque jour, nous apprenons et acquérons de nouvelles compétences, même après des années de pratique, tellement les cas sont divers et l'humain complexe.

N'attendez pas pour nous rejoindre, venez nous rencontrer pour en parler. La CFDT est 1<sup>ère</sup> organisation syndicale chez les Cadres, pourquoi pas à SGSS Nantes ?

## Ecarts de salaire, quelques chiffres.

Le mois dernier, la CFDT nous a permis de suivre une formation nommée #Négotraining, diffusée par Audencia Nantes.

Suite à cette formation, nous avons envie de vous diffuser

quelques chiffres sur la réalité des écarts de salaire existants encore aujourd'hui en France. Selon l'observatoire des inégalités (données au 27/05/2018), tous temps de travail confondus (partiel et complet), les femmes touchent en moyenne -27,70% que les hommes, les écarts passent à -16,3 % (temps complet), -12,8% (temps travail et métier équivalents), -10% (âge, type contrat, temps travail et métier équivalents). Nous pouvons dire que cette dernière différence de traitement s'apparente à une discrimination pure et simple



de la part des employeurs.

Si certains avancent que la cause est historique, une enquête de juin 2017 démontre le contraire car ces écarts perdurent dès l'embauche, surtout chez les jeunes diplômées : -3333 € par an chez les managers, -2436 € chez les ingénieurs. **Parents, incitez vos filles à réclamer dès leur embauche un salaire**

**décent.**

Les inégalités augmentent avec le montant des salaires. Pour les 10% de femmes les moins bien rémunérées l'écart est de -8%, pour les 10% les mieux rémunérées il passe à -22%.

Conséquence logique, l'écart moyen de la retraite atteint -40% (-26% si l'on tient compte des pensions de réversion ou du minimum vieillesse). Les femmes perdent en moyenne 600€/mois, soit 8000 €/an, **300000 € sur une vie (de 220000 € à 480000 €**

**en fonction des salaires).**

Certains disent que c'est un choix, d'autres que c'est encore du 'féminisme anti-mec'. Nous disons 'NON' car dans le monde actuel, le temps partiel ne doit pas être réservé aux mamans car la perte de salaire est moindre. Tous les papas doivent avoir aussi le choix. Dans beaucoup de familles, le rattrapage des salaires des femmes permettrait à de nombreuses familles de vivre plus décemment, de financer une maison ou les études des enfants... Ce ne sont pas uniquement les femmes qui pâtissent de cette discrimination, **mais bien une grande partie de notre société. Cela doit être le combat de tous.**

Si un accord existe chez Société Générale, nous rappelons à la direction que sa signature n'est pas une fin en soi. La CFDT incite Société Générale à accélérer son action pour faire disparaître ces inégalités.

Chiffres publiés par RSE Nantes et Audencia ([www.rse-nantesmetropole.fr](http://www.rse-nantesmetropole.fr))

Une réaction, une question, une suggestion, n'hésitez pas, contactez-nous via [cfdt.sgnantes@gmail.com](mailto:cfdt.sgnantes@gmail.com)

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Sandra RENAUD et Christine VALTON