



Et si on parlait vraiment de vos conditions de travail ?

Fin 2025, une grande enquête sur les risques psychosociaux (RPS) vous a été soumise. Les résultats sont clairs : le stress, les interruptions permanentes et le surmenage sont une réalité à Ollioules — et les réponses de la direction restent insuffisantes à ce stade.

L'enquête RPS en chiffres

28

Questions (INRS)
anonymes

58%

De participation à
Ollioules

56%

De participations
sur l'ensemble des
sites

20%

D'items nécessitant
des actions de ré-
duction de risque

Vos 6 principaux facteurs de risque

Facteur de RPS	Managers (score /3)	Non-managers (score /3)
1. Interruptions dans le travail	2.1	1.9
2. Durée hebdomadaire > 45 h	2.0	1.1
3. Contraintes de rythme	1.9	1.7
4. Conduite du changement	1.5	1.7
5. Reconnaissance dans le travail	1.4	1.7
6. Stress	1.6	1.5

Scores $\geq 1,5$ signifie pour l'INRS une exposition nécessitant des actions de réduction du risque

Le saviez-vous ? Ces mêmes facteurs sont dans le top 5 de **tous les sites Naval Group** : ce n'est pas uniquement un problème local mais **une question d'organisation du travail**.

Managers submergés = équipes délaissées. Les managers déclarent plus de difficultés que les autres salariés sur la durée hebdomadaire de travail. Ce constat effectué chez les managers est à mettre en corrélation avec les autres facteurs de RPS observés chez les non-managers : moins de temps pour vous écouter, fixer des objectifs clairs, faire preuve de reconnaissance et anticiper les changements. **C'est un cercle vicieux dénoncé par la CFE-CGC.**

Conduite du changement : les managers, généralement mieux informés des changements dans l'entreprise, présentent un score moindre sur cet item. **Adhérez à la CFE-CGC pour être aussi bien informés que vos managers !**

Réconcilions performance et bien-être au travail

Vos élu(e)s et représentant(e)s syndicaux

P. Nicolas (DS)
M. Olivia
M. Leïla

A. Audrey (DS)
S. Stéphanie
G. Nathalie

S. Lucky (DS)
C. Estelle
C. Benjamin

S. Roberto
D. Sébastien
B. Céline

Compte-rendu
en ligne



J'adhère





Les RPS, ce n'est pas « dans la tête », c'est dans votre santé !

Ce que les RPS font à votre santé

Santé mentale

- Anxiété chronique, irritabilité, crises de larmes
- Burn-out : épuisement complet, détachement
- Dépressions sévères, stress post-traumatique
- Conduites addictives pour « tenir le coup »
- Baisse de concentration, erreurs, indécision

Santé physique

- Insomnies, fatigue permanente
- Hypertension, risques d'infarctus et d'AVC
- TMS : dos, cervicales, tensions musculaires
- Troubles digestifs, immunité affaiblie
- **Accidents du travail** : la baisse de vigilance coûte cher

Vie sociale

- Repli sur soi, rupture du dialogue, ou au contraire emportements verbaux et agressivité
- Désinsertion professionnelle : arrêts maladie longue durée, démotivation voire inaptitude médicale au poste

Et pour l'entreprise ?

- Perte de confiance et désengagement
- Absentéisme en hausse, chute de productivité
- Turn-over, difficultés de recrutement
- Hausse des cotisations accidents du travail / maladies professionnelles
- Climat social dégradé : conflits, méfiance

En France, le coût social du stress est estimé entre 2 et 3 milliards d'euros par an (étude INRS / Arts et Métiers ParisTech).

Savoir repérer les signaux — chez vous, chez un collègue



Émotionnels : irritabilité inhabituelle, anxiété, hypersensibilité.

Physiques : troubles du sommeil, fatigue dès le matin, maux de tête ou de ventre.

Cognitifs : oublis, difficultés de concentration et de décision.

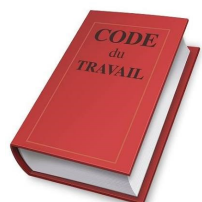
Comportementaux : Isolement et repli sur soi ou au contraire travaille trop et prend les choses trop à cœur. Agressivité verbale ou recours accru à des lisseurs de stress (tabac, alcool, médicaments).

Vous n'êtes pas seul-e.

Les élus et équipes de la **CFE-CGC** suivent la formation « **Premiers Secours en Santé Mentale** ». Nous pouvons vous accompagner pour détecter les premiers signes de RPS. **Venez nous en parler : bâtiment Keller, bureaux OE14 et OE16, en face de la conciergerie.**



L'employeur a une obligation légale



Article **L4121-1 du Code du travail** : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé **physique et mentale** des travailleurs. » Il doit évaluer les RPS, les inscrire dans le **DUER**, former les managers et faire cesser les situations de harcèlement. La présomption d'accident du travail s'applique même à un choc psychique (événement daté + lésion psychique constatée).



La direction agit... mais trop peu.

Ce qui a été fait depuis l'enquête

Des groupes de travail ont été organisés dans **19 services**, aboutissant à **50 actions** présentées aux CSSCT de juin et septembre 2026. Les actions visent bien les principaux risques identifiés :

Facteur de RPS	Non-managers (score /3)	Actions retenues
Interruptions dans le travail	1.9	20% (10 actions)
Conduite du changement	1.7	16% (8)
Contraintes de rythme	1.7	12% (6)
Reconnaissance dans le travail	1.7	10% (5)
Adéquation objectifs/moyens	1.6	6% (3)
Stress	1,5	2 % (1 seule action !)
Durée hebdomadaire > 45 h	2.0 (manager)	2 % (1 seule action !)

Ce que la CFE-CGC dénonce

- **Des services bridés à 2-3 actions.** Certains en avaient identifié davantage : la direction a demandé de se limiter. La **CFE-CGC** demande que les actions écartées ne soient pas oubliées.
- **Une seule action** sur la durée hebdomadaire > 45 h, pourtant dans le top 3 des risques managers. Un manager surchargé, c'est une équipe sans écoute, sans priorités, sans reconnaissance.
- **Des services de 40 salariés !** La direction propose encore des réorganisations contraires aux constats de l'enquête. La **CFE-CGC** a voté contre la dernière réorganisation proposée au CSE du 8 septembre.
- **6 thèmes « globaux » annoncés en juin par la direction... toujours aucun plan ni indicateur à la CSSCT du 15 septembre.** La **CFE-CGC** demande des actions concrètes avec des indicateurs clairs et des échéances précises.
- **Tout programmé pour fin 2026** pour « se débarrasser du sujet », avec des indicateurs de suivi des actions en elles-mêmes mais pas de mesure périodique des résultats ou de votre ressenti. La **CFE-CGC** souhaite un suivi périodique dans la durée à travers des enquêtes anonymes en ligne, comme proposé par certains services avant la prochaine enquête dans 3 ans.
- **Pas de retour d'expérience prévu** entre services : si une action marche ailleurs, pourquoi ne pas la généraliser ?
- **Aucune action pour les directions ayant participées à l'enquête pilote !** Les salariés des directions Qualité, RH et Composite EN se retrouvent sans moyen de proposer des actions à travers un collectif. La **CFE-CGC** est la seule organisation à avoir demandé lors de la CSSCT de septembre que des groupes de travail soient mis en place pour ces directions pour permettre aux salariés qui le souhaitent de s'exprimer.



Bilan

Sans vigilance syndicale constante et sans volonté de la direction, l'enquête RPS restera un exercice de communication. La **CFE-CGC** est présente à chaque CSSCT et à chaque CSE pour que vos remontées de terrain ne tombent pas dans l'oubli.





Les propositions de la CFE-CGC : agir vraiment, mesurer clairement

Mesurer votre ressenti, en continu

Les indicateurs retenus par la direction (embauche, diffusion d'une liste de rôles, réunions de service...) mesurent la mise en place de l'action, **pas votre exposition réelle aux RPS**.

- **Sondages semestriels anonymes** via Klaxoon : « prendre la température » régulièrement et agir au plus tôt, sans attendre l'enquête triennale
- Suivi d'**indicateurs RH et programmes** : absentéisme, turn-over, difficultés de recrutement, retards fréquents sur les livrables...
- Former les managers à repérer les **signaux faibles** : plaintes répétées sur la charge ou les moyens, conflits entre salariés, baisse de la qualité du travail
- Un **suivi périodique sur le long terme**, pas seulement des jalons calés sur fin 2026



Généraliser ce qui marche



- Beaucoup d'actions restent cantonnées à un service : la **CFE-CGC** demande un REX pour identifier les actions efficaces et **les étendre à tous les services** — la direction ne l'envisageant pas
- **Ne pas oublier les actions écartées** : elles ont un sens pour les salariés qui les ont proposées

Arrêter le management par la surcharge

- Toujours calculer la charge à partir du **temps réellement disponible**, en intégrant les imprévus et les tâches administratives
- **Limiter le nombre de priorités simultanées**
- Instaurer une règle simple : **toute nouvelle priorité entraîne l'abandon, le report ou la délégation** d'une tâche déjà en cours
- Des **rituels d'équipe** : 15 minutes hebdomadaires consacrées aux irritants, aux arbitrages et aux difficultés de coopération — sans négliger les remontées du terrain
- **Réduire la taille des services** pour que les managers aient le temps d'écouter, prioriser, organiser et témoigner de la reconnaissance
- **Semaine de 4,5 jours** : notre proposition déjà formulée à la direction (voir tract du 18 mai 2026)
- **Limiter les tâches administratives sans valeur ajoutée** contribuant à la baisse de la productivité



Une vraie culture de prévention



Pour les accidents du travail, nous savons tous détecter les situations à risques, appliquer des standards, embarquer les nouveaux arrivants... **Pour les RPS, cette culture de prévention n'existe pas encore**. Elle doit être mise en place dans les équipes, avec la formation PSSM de nos élus comme premier maillon.

- **Limiter les réunions** : 10h de réunions hebdo en moyenne dans les années 60 contre 23h aujourd'hui ! Faire des réunions efficaces et limiter les créneaux comme proposé dans notre programme **CFE-CGC**.
- **Etendre encore l'accès au télétravail** qui permet de concilier plus facilement vie pro et vie perso.

La prévention des RPS n'est pas un coût pour l'entreprise mais un investissement.

Moins d'arrêts maladie, moins de turn-over, une production meilleure
et un cadre de travail plus agréable pour tout le monde.

CFE-CGC — Le syndicat qui agit aussi pour votre santé mentale au travail.