

Sur-engagement : danger !

Le + syndical

5 septembre 2019

C'est la semaine de rentrée, nous espérons vous trouver tous en bonne forme. Cette coupure estivale a permis à chacun de se reposer après un premier semestre intense.

Nous allons retrouver notre environnement de travail que nous souhaitons agréable et épanouissant.

Avant de repartir sur les chapeaux de roues, posons-nous quelques instants pour réfléchir autour de notre engagement et du risque de sur-engagement.

Le sur-engagement est considéré comme un signal d'alarme avant l'épuisement professionnel (burn-out).

Il peut mener à la dégradation de l'état de santé (syndromes cardiovasculaires, digestifs, cutanés...) et peut avoir un impact sur le comportement entraînant des problèmes relationnels.

Nous sommes tous engagés, tous différents, avec nos propres contraintes. Ce n'est pas toujours le manager qui met la pression, ça peut être un collègue, ou le système : le salarié est sous pression pour tenir ses objectifs (réussir la tenue d'une revue, obtenir une part variable complète, ne pas être oublié au moment des campagnes d'augmentations....).

Pour la Direction Airbus, « *le respect fait partie des valeurs d'Airbus* » et nous, salariés d'Airbus, devons à ce titre « *traiter nos collègues comme nous souhaiterions l'être, reconnaître et valoriser la diversité, utiliser une communication ouverte et honnête* ».

C'est essentiel d'être engagé, d'être professionnel, de bien faire son travail, et c'est cet engagement qui a fait le succès de notre entreprise depuis sa création.

Mais il y a des garde-fous à respecter pour ne pas atteindre le niveau du sur-engagement. Ces garde-fous sont de la responsabilité de l'employeur qui doit veiller à leur respect (exemples : heures d'ouverture du site, prise des congés, le droit à la connexion choisie, les capteurs de stress...).



La CFE-CGC a négocié et signé un certain nombre d'accords pour prévenir le stress et le sur-engagement :

➤ **Accord groupe sur la qualité de vie au travail et le droit à la connexion et au repos choisis :**

(disponible sur le Hub : mot clé « repos choisi »)

Cet accord vise en particulier à une meilleure conciliation vie professionnelle / vie privée :

✓ **Droit à la connexion et au repos choisis :**

« Les parties précisent en ce sens qu'il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des plages habituelles de travail. De même, le responsable concerné ne doit pas exiger d'un salarié qu'il se connecte en dehors des plages habituelles de travail. A ce titre, un salarié ne peut se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à sa disposition en dehors de ces plages habituelles de travail. »

✓ **Recommandations concernant la gestion des réunions :**

« Concernant les horaires de tenue des réunions, les parties insistent sur la nécessaire prise en compte par le management, chaque fois que cela sera possible au regard des contraintes de service, de l'équilibre vie privée-vie professionnelle des salariés conviés. De ce fait, le management veillera à ce que les réunions se tiennent à des horaires raisonnables en début et en fin de journée et qu'elles ne puissent empêcher la pause déjeuner ».

➤ **Accord Groupe sur la prévention du stress au travail :**

(disponible sur le Hub : mot clé « prévention du stress ») :

✓ **Article 3 - Sensibilisation et Formation de la hiérarchie**

« La responsabilité de la prévention du stress au travail repose sur la Hiérarchie qui doit s'efforcer de rechercher en permanence un équilibre entre les facteurs industriels, techniques, d'organisation du travail et humains pour l'ensemble des salariés du Groupe quel que soit leur lieu de travail. Cette dernière doit être formée en conséquence.

À cette fin, le Groupe et ses sociétés planifieront des actions de sensibilisation et de formation sur le stress qui seront dispensées à tous les niveaux de la hiérarchie ».

**Que vous soyez membre d'une équipe, Team Leader, chef de projet, chef de département, soyez vigilant !
Le sur-engagement est un signal d'alerte important.**

Que vous soyez nouvel embauché, salarié expérimenté, quelque soit votre âge, quelque soit votre statut, chacun peut être concerné ou constater des cas dans son entourage.

Quand on est dans une situation difficile, il est important de ne pas rester seul et de connaître les différents acteurs qui œuvrent pour prévenir le stress et le sur-engagement au travail : médecine du travail, représentants du personnel, syndicats... Toutes ces personnes sont tenues au secret professionnel, vous pouvez les contacter en toute confiance, que ce soit pour un problème avéré ou un simple conseil.

Par ailleurs, un numéro vert d'écoute et de soutien psychologique est disponible pour l'ensemble des salarié(e)s Airbus et leur famille proche (numéro gratuit 7/7 et 24/24) :

- Francophones : 0800 94 27 28
- Non-Francophones : 0800 94 20 25

Vous souhaitez parler du sur-engagement, avoir des renseignements ?

Contactez nous :

Elancourt: Didier Vancayzeele, Vincent Henquinbrant

Toulouse: Marc Andreu, Isabelle Monteis, Béatrice Patouillart, Tanguy Théblin



https://hub.intra.corp/sites/OS_ADS/CFE-CGC

Tweeter : cfecgcairbusds