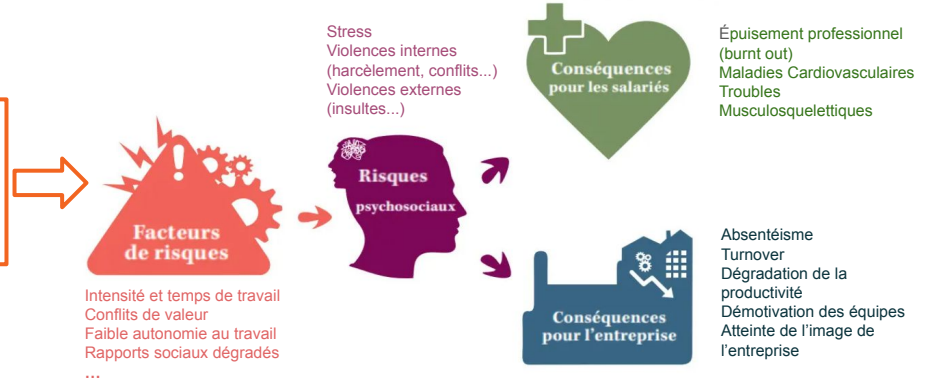




SPÉCIAL Risques PsychoSociaux (RPS) Et demain si c'était VOUS ?

Les RPS :
qu'est ce que
c'est ? (1)



Quelle est la responsabilité de l'entreprise ?

Le **Code du Travail**: l'Article L.4121-1 impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La **Directive Européenne** (12/06/1989) concerne la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité de la santé des travailleurs au travail.

Les **2 textes** soulèvent la nécessité pour l'entreprise :

- D'identifier et d'analyser des facteurs de risques
- D'éviter les risques
- D'élaborer un plan d'actions
- De mettre en oeuvre un suivi dans la durée.

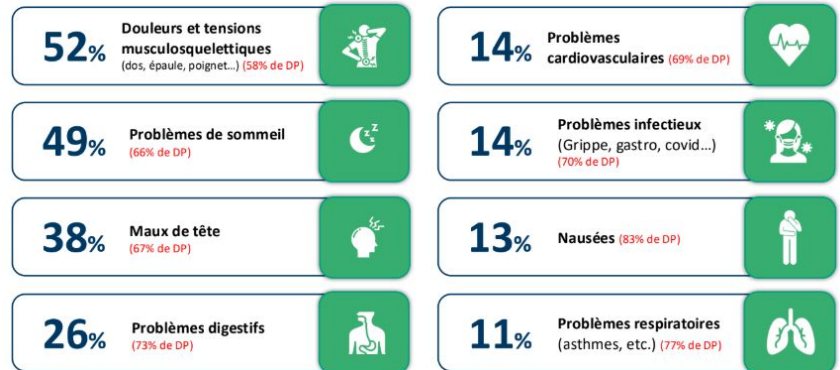
à la demande du premier ministre un rapport sur le "**Bien-être et efficacité au travail : dix propositions pour améliorer la santé psychologique au travail**" Henri LACHMANN, Christian LAROSE, Muriel PENICAUD, Marguerite MOLEUX a été fourni en avril 2010



Baromètre T15 BVA - étude sur 2,000 salariés du 27/10 au 4/11 2025 (2)

- **47%** des salariés sont en détresse psychologique dont 14% en détresse psychologique élevée. Si cette détresse n'est pas traitée, elle risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves tels que diverses maladies psychosomatiques, de l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, de la dépression sévère et des troubles addictifs,
- **32%** des personnes interrogées sont en risque de burn out dont 12% sévère.

Pas de santé physique sans santé mentale Quand la tête souffre le corps parle (2)



Top 3 des attentes (T15 BVA)

- **Reconnaissance**
- **Régulation** de la charge de travail
- **Conciliation** vie professionnelle - personnelle



Etude 2024 Santé & Arrêts de Travail de l'IPÉCA

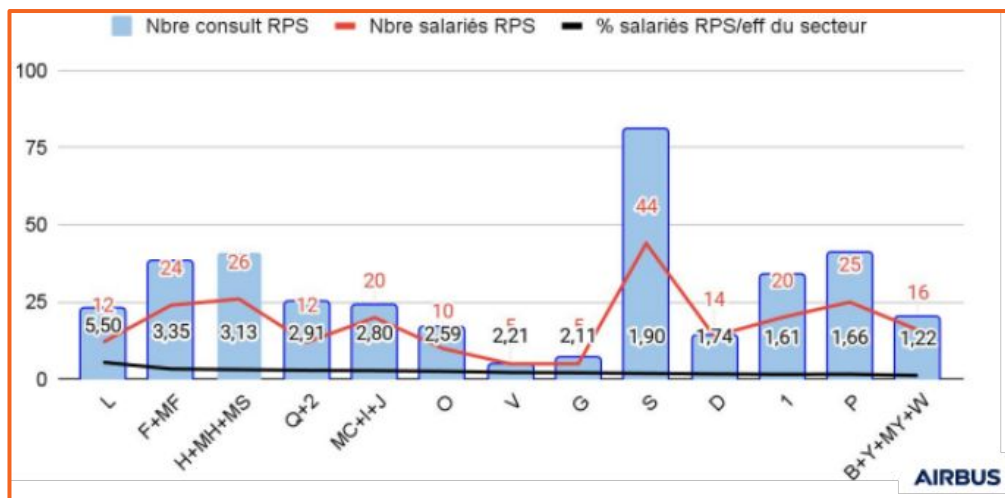
- **Progression chaque année des troubles psychiques** : ils causent 1 arrêt long sur 4 et touchent davantage les cadres; ils sont émergents chez les non-cadres.
- **Les Troubles Musculo-Squelettiques ne baissent pas** : les non-cadres sont encore les plus touchés, mais les TMS émergent aussi chez les cadres.



Situation à Airbus SAS (CSSCT-E) - Bilan Semestre 2 2025

370 consultations pour RPS sur 1 semestre concernant 233 salariés Airbus SAS (2.14%) La partie visible de l'iceberg, parce que :

- Peu de salariés consultent la médecine du travail
- Les salariés favorisent leur généraliste (peur de représailles, d'être tagué faible, inscrit au dossier, risque d'impact sur la carrière...),
- Les salariés méconnaissent la possibilité de re-classifier leur arrêt en accident du travail.



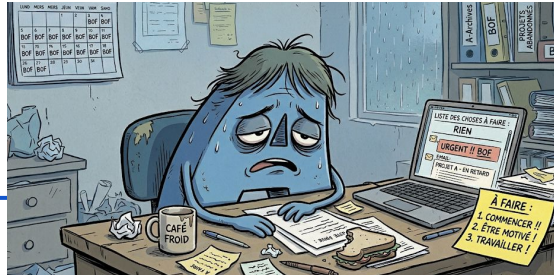


Sondage sur l'état de RPS chez les Salariés d'Airbus

Test de Maslach (Maslach Burnout Inventory MBI, utilisé chez les psychiatres en France) proposé par la CFDT sur un échantillon de salariés (autour de 250 réponses collectées anonymement).

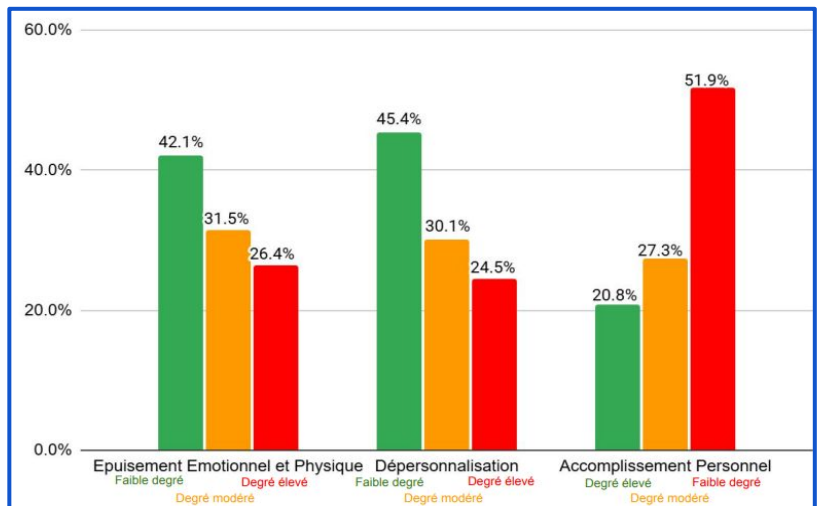
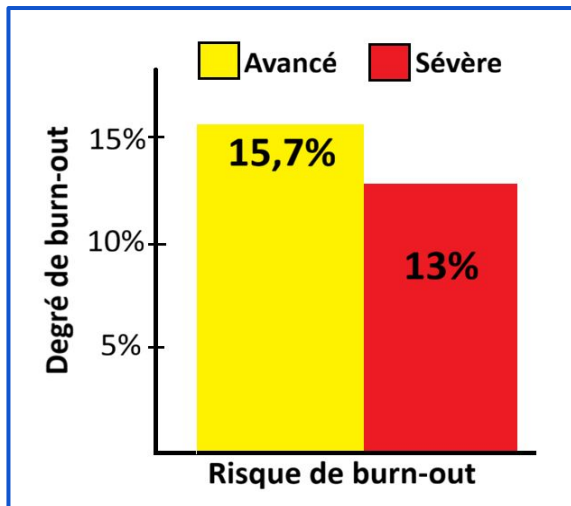
3 dimensions de l'épuisement professionnel (burn out) sont évaluées au travers de 22 questions :

- L'**Épuisement Émotionnel (EE)** : rapport au travail vécu comme difficile, fatiguant, stressant → se décline en différents niveaux de gravité : Bore Out, Brown Out et Burn Out.⁽³⁾
- La **Dépersonnalisation (DP)** : ou perte d'empathie/ déshumanisation de la relation à l'autre (collègues, clients...). Attitude où la distance émotionnelle est importante.
- L'**Accomplissement Personnel (AP)** : garant d'un épanouissement au travail, d'un regard positif sur les réalisations professionnelles.
- L'association **EE** degré élevé + **DP** degré élevé = **Risque avancé** de Burn-Out
- L'association **EE** degré élevé + **DP** degré élevé + faible degré **AP** = **Risque sévère** de Burn-Out.



Résultats

- **15.7%** des salariés sont à **risque potentiel** de Burn out, dont **13%** à **risque sévère**.
- **EE** : **1 salarié sondé sur 4** (degré élevé de EE) serait **fatigué** à l'idée même du travail qui ne lui apporte **aucune motivation**.
- **DP** : **1 salarié sondé sur 4** (degré élevé de DP) serait **désengagé, dépersonnalisé** → se traduit par une vision de la personne comme un adversaire ou un objet, pouvant aller jusqu'à des conduites de maltraitance ⁽⁴⁾.
- **AP** : **Plus d'1 salarié sondé sur 2** (faible degré d'AP) expérimenterait un **manque de réalisation personnelle** dans son travail, un sentiment d'incompétence professionnelle → s'accompagne d'une diminution de l'estime de soi et du sentiment d'auto-efficacité.



Point fort par catégorie

EE : **40.7%** ne craquent pas à cause de leur travail

DP : **44.9%** ne sont pas devenus plus insensibles aux autres depuis qu'ils ont ce travail

AP : **20.4%** arrivent facilement à créer une atmosphère détendue avec leurs collègues



Point faible par catégorie

EE : **23.1%** se sentent frustrés par leur travail

DP : **11.2%** craignent que leur travail ne les endureisse émotionnellement

AP : **22.7%** n'accomplissent pas beaucoup de choses dans leur travail qui en valent la peine





La CFDT souhaite qu'Airbus fasse de la lutte contre les RPS son prochain combat

Actions mises en place par Airbus :

- Évaluation RPS - Ev. RPS régulières,
- Des formations de sensibilisation sur My Pulse pour les managers et les salariés,
- Formations des managers sur les aspects légaux par rapport à leurs responsabilités,
- Présentation du Burn-Out par la Médecine du Travail à différents départements,
- Employee Assistance Programme - AEP : Numéro gratuit d'appel,
- **ONE Wellbeing@work** platform sur le HUB (en cours de refonte),
- Leaflet : 10 steps for mental health



Déjà en Mai 2015, la CFDT Cadres alertait sur la prévention du Burn-Out et mettait l'accent sur "l'urgence de reconnaître en amont les organisations du travail susceptibles de l'engendrer"⁽⁵⁾ Cette analyse rejoignait déjà celle de l'INRS: "La règle est qu'il vaut mieux agir avant qu'après"

Chaque € investi dans la promotion de la santé mentale permet **d'éviter** un coût de **3€** lié à l'absentéisme, les conflits sociaux, la démotivation, la perte de productivité⁽⁶⁾.

Salariés que faire ?

- **Inform**er ses collègues
- **Prévenir** son manager
- **Notifier** son HRBP
- Passer à la **médecine du travail**, psychologue
- **Partager**, demander conseil aux représentants du personnel
- **Consulter** son médecin traitant
- **Appeler** l'AEP :
 - o Depuis la France: 0 800 94 27 28
 - o Depuis l'étranger : + 33 84 88 31 87
 - o English speaking toll free : 0 800 94 20 25
- ...



La CFDT attend qu'Airbus :

- **Lance** une enquête plus exhaustive dédiée aux **RPS** auprès de tous les salariés (un "YourSay" / **MBI** / ... spécial RPS) afin de comprendre l'état de santé mentale de ses salariés,
- **Se concentre en priorité** sur la **prévention** en mettant des plans d'actions concrets (micro-siestes, etc...), de suivis et **identification** des **causes racines**,
- **Protège les salariés** en **formant** les managers à la prévention, à l'écoute, au suivi & au retour des salariés au travail (**sans sanction ni financière, ni sur la carrière**)
- **Perpétue** les Ev. RPS,
- **Capitalise** sur toutes les **actions déjà menées** dans certaines fonctions suites aux Ev.RPS et les étende plus largement,
- **Améliore** le niveau de **détection** des Ev.RPS, car celles-ci ne permettent pas la détection des cas isolés,
- **Mette** en place des **formations en Premier Secours Santé Mentale (PSSM)** pour les salariés / managers au même titre que les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST),
- **Réponde** aux attentes des salariés ressortant de l'enquête BVA T15 : **Reconnaissance**, **Régulation** de la charge de travail, **Conciliation** vie professionnelle - personnelle.



(1) "Évaluer les facteurs de risques psychosociaux: l'Outil RPS-DU": INRS ED 6403 Septembre 2022
 (2) Empreinte Humaine, Baromètre T15 BVA étude sur 2,000 salariés du 27/10 au 4/11 2025
 (3) [Horizon Santé Travail - Burn-out, Bore-out, Brown-out](#)
 (4) Freudenberg, H. 1987. L'épuisement professionnel: La Brûlure interne. Québec: Gaëtan Morin Éditeur
 (5) [Prévenir le burn out | CFDT Cadres](#)
 (6) [Pour 1 euro investi dans la prévention, c'est jusqu'à 13 euros d'économisés par la suite ! - Projet Callisto](#)
 (7) [Travail en horaires atypiques - osez la micro-sieste - Actualité - INRS](#)

**VOUS PARTAGEZ NOTRE VISION D'UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE ?
 UNE QUESTION ? NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS !
 RENCONTREZ-NOUS !**

SUIVEZ-NOUS ! cfdt-airbusavions.com

