Santé et Conditions de travail

Octobre 2025

InFO à conserver **Groupe**

Du 6 au 19 octobre ont lieu les semaines de la Santé mentale. Où en est-on chez Schneider ?

La santé mentale est la Grande Cause nationale 2025 en France. Le sujet reste encore tabou dans le monde du travail. Qu'en est-il dans l'entreprise ?

Le travail est le facteur qui a le plus d'impact sur la santé mentale

Selon une enquête Ifop de février 2025,

- le travail se place en facteur n°1 à l'origine des troubles de santé, devant la famille et le contexte économique,
- dans les 5 dernières années, 3/4 des salariés ont déjà ressenti un trouble de santé mentale lié à leur travail et 3 sur 10 déclarent avoir déjà fait un burn-out dans les 5 dernières années (35% des femmes vs 21% des hommes).

Quels sont les facteurs de risques psycho-sociaux ?

La santé mentale en entreprise peut être dégradée par, entre autres :

- une charge de travail excessive,
- le manque de reconnaissance,
- des tensions et de conflits, harcèlement, violences
- des exigences trop élevées,
- une inadéquation de nos valeurs avec celles de l'entreprise,
- les changements organisationnels, l'insécurité de l'emploi,
- le manque d'autonomie ou un sentiment d'abandon dans le travail.

De quoi parle-t-on ?

La Santé mentale se limite pas à l'absence de troubles mentaux. L'OMS la définit comme un « *état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté* ».

Les troubles psychiques présentent un très large spectre, allant des troubles légers et ponctuels à des troubles sévères, chroniques et invalidants.

Et le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) dans tout ça ?

Il n'est pas considéré par l'OMS comme une maladie, mais comme un phénomène lié au travail non géré avec succès.

Il peut avoir des conséquences sérieuses, comme des arrêts de travail prolongés, des risques de séquelles psychiques pouvant mener à une inaptitude ou une invalidité.

Il peut être reconnu comme accident du travail. Bien qu'il ne soit pas inscrit au tableau des maladies professionnelles en France, il peut cependant être reconnu comme tel, dans certaines conditions.

Ne restez pas seuls avec vos questionnements, contactez vos représentants du personnel FO qui vous dirigeront vers les interlocuteurs compétents.

Faites-vous accompagner dans la constitution de votre dossier auprès de la CPAM par nos équipes.

Signes avant-coureurs

- Troubles physiques : maux de dos, troubles du sommeil, fatigue chronique, perte d'appétit.
- Troubles psychiques : anxiété, angoisse, attaques de panique, irritabilité.
- Troubles cognitifs : difficultés de concentration, perte de mémoire, confusion.
- Troubles émotionnels : sentiment d'échec, culpabilité, perte de motivation.
- Comportements d'évitement : isolement, désengagement, absences

Santé et Conditions de travail

Flash InFO Groupe

10 octobre : Journée mondiale de la Santé mentale (suite)

Quels sont les enjeux dans l'entreprise ?

Ils sont de 2 ordres :

- **prévenir les risques psychiques liées aux conditions de travail,**
- **intégrer les personnes souffrant de pathologies sévères, chroniques et invalidantes.**

Ces sujets sont traités par les Services de Prévention et de Santé au Travail, les équipes Sécurité et environnement pour l'Evaluation des risques psycho-sociaux, les RH(Proches aidants, Diversité & Inclusion…), les membres des Cssct, les RH, les Affaires Sociales et les organisations syndicales dont **FO,** pour les volets liés à la Mutuelle d'entreprise, la Prévoyance Klésia, les Accords d'entreprise (Temps de travail, Qualité de Vie et des Conditions de Travail, Handicap, Prévention des risques psycho-sociaux, Egalité professionnelle…)

Lever les tabous, s'informer et être aidé

En entreprise, nous craignons d'être jugé fragile ou inapte, prendre un risque pour notre carrière : frein à la promotion, perte d'opportunités, un manque de confidentialité, mise à l'écart…

En fonction de votre niveau de confort pour parler de ces sujets, vous pouvez recourir aux ressources internes :

- **Services de Prévention et de Santé au Travail**
- **Les Cssct** dont les membres sont formés aux risques psycho-sociaux, émettent des alertes sur des collectifs à risque,
- **La MESE,** via sa page dédiée à la Prévention Santé ; Notre mutuelle propose une prise en charge avantageuse des séances d'aide ou de bilan psychologique.
- Les **Psychologues du travail**, dont la mise en relation est faite par votre Service de Santé au travail
- Le Service Social
- **Actions de sensibilisation**, de déstigmatisation sont menées par l'entreprise par le biais des initiatives Diversité et Inclusion
- **Formations** MyLearning Link : mots clés « diversité et inclusion » et « santé mentale ».
- **La Prévoyance Klésia**, qui vous renseigne en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité

Revendications FO pour une prévention plus efficace

- **Agir structurellement sur les facteurs de risque** : charge de travail, en particulier lors des projets de transformation, fixation d'objectifs réalistes, reconnaissance des efforts des salariés par une rémunération juste, traitement sans attendre des environnements de travail toxiques, amélioration des pratiques managériales, favoriser un climat de sécurité économique et sociale au travail
- **Sponsoring au plus haut niveau de l'entreprise des Evaluation des Risques Professionnels – Risques Psycho-Sociaux (EVRP RPS)** afin de d'augmenter le taux de participation des salariés, la restitution systématique aux équipes et la mise en place et le suivi de plans d'action
- **Fin de la réserve systématique de l'entreprise** lors de la demande de reconnaissance en accident du travail auprès de la CPAM d'une blessure émotionnelle survenue en situation de travail
- **Renforcement des actions de sensibilisation** aux troubles psychiques

Les informations contenues dans ce document sont sourcées auprès des sites d'Ameli, de l'OMS et Gouvernementaux. Ils ne se substituent pas aux avis des professionnels de santé, seuls habilités à porter un diagnostic sur votre état de santé et recommander une prise en charge thérapeutique.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

Mental Health Weeks run from October 6–19
Where do we stand at Schneider?

Mental health is the Great National Cause 2025 in France.
The subject is still taboo in the world of work. What about in the company?

Work is the factor that has the greatest impact on mental health

According to an Ifop survey conducted in February 2025:
• Work is the No. 1 factor behind health problems, ahead of family and economic conditions.
• Over the past five years, 3 out of 4 employees have experienced a work-related mental health issue, and 3 in 10 report having gone through burnout during that period (35% of women vs. 21% of men).

What are the psychosocial risk factors?
Workplace mental health can deteriorate due to factors such as:
• Excessive workload
• Lack of recognition
• Tensions and conflicts, harassment, violence
• Unrealistic demands
• A mismatch between personal values and company values, organizational changes, job insecurity
• Lack of autonomy or feeling abandoned at work

What are we talking about?
Mental health is not limited to the absence of mental disorders. The WHO defines it as *"a state of well-being in which every individual realizes their potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and successfully, and is able to contribute to their community."*

Mental disorders cover a very broad spectrum, ranging from mild and occasional issues to severe, chronic, and disabling conditions.

And what about burnout in all of this?

It is not considered a disease by the WHO, but rather a work-related phenomenon resulting from unsuccessful stress management.

It can have serious consequences, such as extended sick leave, psychological aftereffects that may lead to unfitness for work or disability.

It can be recognized as a workplace accident. Although it is not listed in the official table of occupational diseases in France, it can still be acknowledged as such under certain conditions.

Don't face these concerns alone—contact your FO employee representatives, who will guide you to the appropriate contacts. Our teams can also assist you in preparing your file with the CPAM.

Warning Signs

• Physical symptoms: back pain, sleep disturbances, chronic fatigue, loss of appetite.
• Psychological symptoms: anxiety, distress, panic attacks, irritability.
• Cognitive symptoms: difficulty concentrating, memory loss, confusion.
• Emotional symptoms: feelings of failure, guilt, loss of motivation.
• Avoidance behaviors: isolation, disengagement

10 October: World Mental Health Day (cont.)

What's at stake for the company?

Challenges fall into two main categories:

- **Preventing psychological risks related to working conditions**
- **Integrating people with severe, chronic, and disabling conditions**

These topics are addressed by the Prevention and Occupational Health Services, the Safety and Environment teams for psychosocial risk assessment, HR (Caregivers, Diversity & Inclusion, etc.), members of the CSSCT, HR and Social Affairs, and trade union organizations including **FO** that cover aspects related to the Company Mutual Insurance, Klésia disability and life insurance, and company agreements (Working Time, Quality of Life and Working Conditions, Disability, Psychosocial Risk Prevention, Professional Equality, etc.).

Breaking taboos, getting informed and getting help

In the workplace, we often fear being perceived as fragile or unfit, which can feel like a career risk: limited promotion opportunities, loss of prospects, lack of confidentiality, or even being sidelined.

Depending on your comfort level in discussing these topics, you can turn to the following internal resources:

- **Occupational Health and Safety Services**
- **CSSCT Committees**, whose members are trained in psychosocial risk prevention and can raise alerts about at-risk groups
- **MESE**, through its dedicated Health Prevention page; our health insurance offers advantageous coverage for counseling sessions or psychological assessments
- **Workplace Psychologists**, available through your Occupational Health Service
- **Social Services**
- **Awareness and destigmatization initiatives** led by the company through Diversity & Inclusion programs
- **MyLearning Link training courses**: search for keywords such as "diversity and inclusion" and "mental health"
- **Klesia disability and life insurance**, which provides guidance in cases of work incapacity or disability

FO demands for more effective prevention

- **Act structurally on risk factors**: workload, especially during transformation projects, setting realistic objectives, recognition of employees' efforts through fair compensation, immediate treatment of toxic work environments, improvement of managerial practices, fostering a climate of economic and social security at work
- **Sponsorship at the highest level of the company** of Occupational Risk Assessment – Psycho-Social Risks (EVRP RPS) in order to increase the employee participation rate, systematic feedback to teams and the implementation and monitoring of action plans
- **End of the company's systematic reservation** when applying for recognition of an occupational accident from the CPAM related to an emotional injury occurring in a work situation
- **Strengthening actions** to raise awareness of mental disorders

The information in this document is sourced from Ameli, WHO, and official government websites. It is not a substitute for advice from healthcare professionals, who are the only ones qualified to diagnose your health condition and recommend appropriate treatment.

Any questions? Need help? Contact your local FO team