



# Audit Qualité de vie au Travail à Réunion 1ère

## Le chantier est immense !

Lors de la réunion du CSE du 26 mars, la psychologue du travail du cabinet ACCA, a fait la restitution de l'audit sur la démarche d'amélioration de la Santé et la Qualité de Vie au Travail.

Ce qu'il faut retenir :

### CONSTAT

Le collectif à Réunion.1 tient dans **un climat de pression durable**.

Les fragilités se concentrent davantage sur le cadre organisationnel que sur le sens au travail : il y a des pressions mais on est dans la sur-adaptation permanente.

**La régulation tend à devenir individuelle plutôt que collective.** Le système produit et s'adapte mais avec une mobilisation constante des ressources individuelles.

Face à ce climat de pression, l'engagement professionnel des salariés reste un facteur de protection majeur : on compense pour ne pas craquer.

Ça tient mais jusqu'à quand ? La motivation compense partiellement la pression.

### LES 3 MÉCANISMES QUI ENTRETIENNENT LES TENSIONS

Selon l'audit, il y a des mécanismes qui entretiennent la tension : la production est assurée, les pics sont absorbés, l'image est préservée à l'extérieur, mais à l'inverse, la fatigue s'installe, la vigilance est permanente et l'usure silencieuse.

- **Un cadre organisationnel peu lisible** : certaines règles de fonctionnement et d'arbitrage apparaissent variables ou peu explicitées. Les salariés compensent par des régulations informelles.
- **Des règles relationnelles fragilisées** : face à la pression et l'incertitude, certaines interactions professionnelles se dégradent. Le collectif dépense alors beaucoup d'énergie à gérer les relations plutôt qu'à travailler ensemble.
- **Un rôle managérial sous tension** : le management se retrouve plus souvent en réaction qu'en pilotage face aux attentes des équipes, aux marges d'arbitrage limitées et à la gestion des situations relationnelles difficiles.

### LES 4 PLANS D' ACTIONS PROPOSÉS

- **Réguler la charge, le rythme et les urgences** : objectiver la charge réelle ; réduire les écarts de traitement perçus et clarifier les critères de répartition du travail ; rendre visibles les critères de décision (répartition, reconnaissance, évolution) – *08 actions à mettre en place*
- **Renforcer la transparence et la cohérence des règles** : réduire les changements tardifs non structurés ; formaliser un circuit d'arbitrage explicite – *04 actions à mettre en place*

- **Harmoniser les pratiques de pilotage et sécuriser le rôle managérial** : définir un cadre commun de pilotage ; installer des rituels de pilotage réguliers, réduire l'effet « au cas par cas » – *08 actions à mettre en place*
- **Construire un cadre relationnel sécurisant et explicite** : poser un cadre clair sur les comportements acceptables et faire évoluer les normes implicites ; réguler les tensions avant qu'elles ne dégénèrent – *04 actions à mettre en place*

## CONCLUSION

L'audit conclut en soulignant que le collectif à Réunion.1 reste fortement attaché à son métier, à la qualité et au sens du travail mais que les ressources organisationnelles ne sont pas stables (prévision, équité, soutien, régulation).

Pour la CGT, le chantier est immense. Le calendrier de restitution des plans d'actions nous semble ambitieux. Le CSSCT devra également disposer de moyens pour travailler. La CGT demande que chaque décision du COPIL soit examinée par le CSSCT avant toute mise en application. Les élus du CSE et les Organisations Syndicales devront également être informés de l'avancée des travaux.

Saint-Denis, le 31 mars 2026