

Agissons pour supprimer le stress au travail

Des situations de travail sont la cause de souffrances pour des salariés. Elles peuvent les conduire jusqu'au suicide.

Ces mises en danger sont inacceptables et condamnables.

Elles interrogent notre société car le travail devrait permettre aux hommes et aux femmes de construire leur vie personnelle, celle de leur famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Or, ces situations, la pression, témoignent chaque jour que le travail est détourné de sa vocation profonde. C'est la précarité pour les uns, les dividendes et les profits pour les autres. La crise, résultat de ce mal travail avec la menace de plans sociaux, de licenciements, l'accentue encore plus.

Un coût humain terrible

Le 2 juillet 2008, une négociation sur le stress au travail s'est conclue par un accord entre les cinq confédérations syndicales (CGT, Cfdt, Fo, Cgc) et les trois organisations patronales (Medef, Cgpme, Upa). Cet accord reconnaît que lorsque le travail ne va pas, il faut regarder du côté de l'organisation du travail.

Malheureusement, un an après, rien ou pas grand-chose n'a changé pour le monde du travail. Des salariés continuent de souffrir de troubles musculo-squelettiques, des conséquences du stress produites par des formes d'organisation du travail et de management.

Le coût humain est terrible, l'actualité le rappelle régulièrement.

Le coût économique avait, lui, été estimé à quatre points de Pib, soit 80 milliards, à l'époque par le ministre du Travail lui-même lors de la conférence sur l'amélioration des conditions de travail du 26 juillet 2007.

Les employeurs portent seuls la responsabilité des situations de travail

Tout d'abord parce qu'ils ne respectent pas ce que le Code du Travail prévoit : « Adapter le travail à

l'homme » et qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique des travailleurs.

Le patronat refuse obstinément de prendre en compte de nombreux travaux scientifiques de recherche. Ceux-ci ont déjà, non seulement contribué à révéler l'ampleur du phénomène, mais aussi proposé des pistes d'actions pour transformer le travail lorsqu'il présente un risque.

Agir pour supprimer le stress au travail

Le stress survient quand il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

C'est-à-dire quand des objectifs sont fixés à son travail sans que lui soient donnés les moyens de les atteindre.

Souvent, ces objectifs sont déterminés en dehors de la réalité du travail, uniquement pour satisfaire les exigences des actionnaires, de retour sur investissement à deux chiffres dans les entreprises privées et de rentabilité pour la fonction publique.

On évalue de moins en moins la qualité du travail individuel et collectif pour juger la conformité des comportements aux objectifs de l'employeur.

C'est aussi le cas lorsque les mêmes méthodes sont utilisées dans les administrations au nom de l'efficacité, quand l'objectif est de réaliser des économies de gestion en vue de réduire l'emploi.

Dans ces situations, la réponse ne doit pas être d'accompagner et gérer le stress comme le proposent certains employeurs.

L'action doit avoir pour but de le prévenir et lorsqu'il existe de le supprimer.

C'est alors le travail qu'il faut questionner et tout particulièrement son organisation et sa finalité.

Les salariés doivent être écoutés, respectés, reconnus

C'est la raison pour laquelle la qualité de vie au travail implique de pouvoir parler de son travail.

Il faut de la démocratie sur le lieu du travail pour qu'il permette le développement des hommes et des femmes et celui durable de la société.

Cela implique que les salariés aient du temps pour penser leur travail, pour discuter collectivement de leur travail et de son organisation, pour en être les acteurs et créateurs.

Extraits de l'accord

« L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),*
- les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),*
- la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),*
- les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc. ».*

L'état d'urgence est déclaré. Engageons, sur tous les lieux de travail, le débat sur la démarche de prévention des risques et portons l'exigence revendicative de la transformation des situations de travail.

Le texte de l'accord est disponible sur le site de la CGT (www.cgt.fr rubrique « Travail, Santé au travail »).

Un accord pour lutter contre le stress existe. Exigeons partout son application, l'ouverture de négociations pour la mise en œuvre et l'amélioration de cet accord.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : NOM : Prénom :

prendre contact Adresse :

me syndiquer

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

.....



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.