



# Docteur, j'ai mal au travail !

20% des salariés européens pourraient prononcer cette phrase sans équivoque.

20% c'est en effet la proportion de salariés qui estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. Aucun secteur d'activité n'est épargné par ce mal rampant qui est l'un des principaux problèmes de santé au travail.

Si les progrès technologiques ont influé significativement et favorablement sur les tâches physiquement pénibles, ils n'en reste pas moins qu'ils sont également à l'origine d'exigences nouvelles pesant sur les salariés (accroissement des capacités d'adaptation et des diverses mobilités professionnelles, augmentation de la productivité, perte d'autonomie....) lesquelles provoquent des états stress importants et quasi permanents.

Le terme de stress est souvent utilisé à tort. En fait, il correspond à une réalité objective : un déséquilibre, ressenti par le salarié, entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les moyens dont-il dispose pour parvenir à assumer les missions qui lui sont confiées.

Les conséquences des situations stressantes répétitives sont nombreuses. Elles influent négativement tant sur les individus que sur le fonctionnement global des entreprises. Aussi, dire et penser qu'il puisse exister un « bon stress » est une hérésie contre laquelle il convient de s'opposer.

L'acteur principal de la lutte contre le stress reste bien évidemment l'employeur!!!

De part son pouvoir de gestion, celui-ci a la faculté de promouvoir des organisations de travail respectueuses de l'état de santé mental et physique des salariés et d'instaurer des actions de prévention collective.

D'autre part, dès lors que des situations de souffrance au travail sont portées à sa connaissance, il se doit de prendre un certain nombre de mesures correctives. Il doit agir sur les dysfonctionnements généraux de l'entreprise qui sont ainsi mis en

évidence, de même que sur les facteurs professionnels à l'origine du mal être des salariés. A défaut, l'employeur ne respecte pas les obligations légales qui lui incombent et, s'expose à des sanctions civiles et/ou pénales.

Les travaux divers réalisés par les experts et l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ont permis de démontrer que les facteurs générateurs du stress au travail sont liés soit :

- au contenu du travail (exigences quantitatives, qualitatives, monotonie des tâches, perte d'autonomie),
- à l'organisation du travail (imprécision des missions confiées, inadaptation des horaires de travail à la vie sociale, organisation en flux tendus)
- aux relations professionnelles (manque d'aide, management déficient ou autoritaire, peu de reconnaissance du travail accompli)
- à l'environnement physique et technique (chaleur, bruit, manque d'espace...)
- à l'environnement socio économique de l'entreprise (mauvaise santé économique, surenchère à la compétitivité).

Confronté à une situation stressante l'organisme humain met en place naturellement un système d'adaptation qui se décline en trois phases :

- la réaction d'alarme
- l'acte de résistance
- l'épuisement



Chacune de ces phases est assortie d'une cohorte de réactions hormonales et physiques plus ou moins violentes qui, si elles perdurent, conduisent à l'épuisement de l'organisme.

Du point de vue scientifique il n'y a pas de bon et de mauvais stress mais simplement une réaction de l'organisme qui tente de s'adapter à un environnement contraint.

Naturellement, les effets sur l'organisme diffèrent selon que l'exposition aux situations de stress seront de courte durée ou récurrentes.

La mise en jeu permanente ou quasi permanente de mécanismes physiologiques permettant de s'adapter aux dites situations peut être génératrice de divers symptômes physiques (douleurs, maux de têtes, coliques), émotionnels (sensibilité accrue, crises de larmes, d'angoisse), intellectuels (difficultés de concentration, erreurs...) comportementaux (violence contre soi même ou les autres, consommation excessive de café, de tabac, d'alcool, de somnifères)

Au fil du temps, l'état de stress chronique peut évoluer en syndrome métabolique, nouvelle épidémie dévastatrice des civilisations industrialisées sur laquelle se penchent avec inquiétude les corps médicaux et scientifiques.

Longtemps niée, la souffrance au travail n'intéresse que depuis peu la classe politique. Il aura fallu de trop nombreux suicides, chez Renault chez France Télécom, mais aussi, même s'ils n'ont pas l'objet de battage médiatique, dans la police, l'éducation nationale et la SNCF pour que le gouvernement commence à « s'intéresser » aux facteurs déclenchant du stress professionnel et parmi eux, à ceux ayant trait aux différents modes d'organisation du travail.

**Selon une étude récente de la DARES sollicitée par le Ministère du Travail, les organisations sont le principal facteur de déclenchement de la souffrance au travail. Parmi les différents modes d'organisations étudiés le « Lean manufacturing, » et le «Lean management » sont celles qui engendrent le plus de souffrance au travail. Ces « nouveaux » concepts d'organisation ont été inventés chez Toyota. Ils recouvrent un ensemble de techniques qui visent à éliminer toutes les activités sans valeur ajoutée. Autrement dit, ils servent l'accroissement de la productivité par une densification et une intensification du travail.**

Dans ces organisations, les relations de travail changent : chacun dans l'entreprise devient le client ou le fournisseur de l'autre. L'organisation « productive » est mise en tension, et se trouve à la merci du moindre aléa mal maîtrisé (absentéisme, évènement extérieur ou climatique...). D'autre part, le degré de liberté des salariés diminue ce qui influe directement sur leur bien-être. Avec le « lean » les salariés sont dans l'incapacité de mettre en place leur propre stratégie de travail, ils se sentent donc, naturellement dévalorisés, infantilisés, et en perte d'autonomie.

D'abord réservé au secteur industriel, le « lean » est désormais développé dans tous les secteurs d'activité. Les entreprises de service l'instaurent avec plus ou moins de succès et font le bonheur des cabinets spécialisés qui les accompagnent dans la démarche. Leur nombre ne cesse de croître et ils s'enrichissent à grande vitesse, sans se soucier des conséquences probables des méthodes de travail qu'ils préconisent pour les salariés.

Sans doute trop connu et assez décriée, l'appellation originale « Lean » est peu utilisée par les employeurs français. Ils optent pour des appellations plus poétiques qui masquent cependant la même réalité...

Dans le groupe GROUPAMA-GAN, ils portent les noms d'APOGEE ou d'OPC. Des noms différents pour une même philosophie politique, économique et managériale!!!

Pour autant, le stress et la souffrance au travail ne sont pas une fatalité!  
Il faut agir, collectivement!!!

Cela commence par le refus individuel des salariés de subir des situations de stress permanent. Les IRP et notamment les DP et les CHSCT doivent également mettre en œuvre l'ensemble des procédures prévues par le législateur visant à dénoncer les cas de souffrance au travail et à contraindre l'employeur à satisfaire à son obligation de protection de la santé mentale et physique des salariés. Les risques psycho-sociaux, sous l'impulsion des élus, doivent en outre faire partie intégrante du plan de prévention des risques professionnels.

Les délégués de la CGT PVL, au coté et en soutien des salariés, agissent dans tous les périmètres de l'entreprise et déclenchent les procédures mentionnées ci-dessus, en conscience et dans l'intérêt collectif.

Pour autant, ils ne sauraient se satisfaire d'actions curatives alors que la solution réside indubitablement dans des actions de prévention et d'adaptation des organisations de travail.

Les délégués syndicaux centraux de la CGT PVL ont demandé, lors de la dernière séance de négociations sur ce thème, à ce qu'un pré-diagnostic soit réalisé dans l'entreprise et soit suivi d'un plan d'actions concertées. (Eléments consultables sous Cassiopée et Internet)

Cette demande fait écho à celle formulée par la délégation CGT au sein de la commission de dialogue social du groupe et correspond à la démarche en six étapes que notre organisation syndicale préconise, selon les recommandations de l'ANACT.

Le travail doit être un facteur d'épanouissement et concourir au bien être social de chacun !

Il ne doit jamais être une source de souffrance !

**Agissez et réagissez contre le stress en contactant la  
CGT.PVL !**

