

## Synthèse de la réunion plénière organisée par le Groupe UMP, du 15 octobre 2009 sur le thème de la souffrance au travail

### Introduction de M. Jean François Copé

Les députés du Groupe UMP et du Nouveau Centre ont souhaité travailler sur le thème de la souffrance au travail. A cet effet, un groupe de travail, présidé par Messieurs Copé et Méhaignerie a été créé sur le thème « *Travailler mieux au sein des nouvelles organisations* ». Pour appréhender au mieux cette thématique, trois séries d'entretiens préalables sont réalisés. La première avec l'intersyndicale de France Telecom, la seconde avec Stéphane Richard, numéro deux de France Telecom et enfin la troisième avec les représentants des partenaires sociaux (séance de ce jour).

L'initiative de ce groupe de travail fait suite à la succession des suicides intervenus à France Telecom. M. Copé rappelle que l'on constate depuis quelque temps des problèmes de souffrance au travail dans bon nombre d'entreprises et qu'il est primordial que les salariés soient bien dans leur travail car cela profite également aux résultats de l'entreprise et à leur développement pérenne.

Toutefois, le président de séance réaffirme qu'il ne faut pas faire d'amalgame entre souffrance au travail et travail, autrement dit, le travail ne génère pas nécessairement de la souffrance.

De plus, on parle beaucoup de la responsabilité écologique des entreprises. Néanmoins, il ne faut pas oublier de mettre l'accent également sur la **responsabilité sociale**, qui est un des trois piliers du développement durable: progrès économique, progrès social, respect de l'environnement.

M. Copé fait remarquer que le mode de management de beaucoup de nos entreprises doit évoluer profondément. Certaines pratiques posent question : par exemple, la mobilité obligatoire au bout de trois ans, chez France Télécom. La mobilité professionnelle est positive lorsqu'elle est choisie, mais il n'est pas juste d'obliger un salarié à changer de cadre de vie tous les trois ans, sans lui demander son avis.

Les entreprises **doivent réapprendre à motiver leurs salariés, autrement que par le stress**. C'est une aberration humaine et économique. Un salarié heureux dans son travail, c'est un salarié motivé, qui s'absente moins, qui innove plus, qui est plus productif. La démarche de ces réunions n'est pas d'opposer les employeurs aux salariés mais de trouver des solutions afin de supprimer la souffrance au travail des salariés.

Avec Pierre Méhaignerie, président de la Commission des Affaires sociales, les députés de l'UMP et du Nouveau Centre, Jean François Copé se donne comme objectif de dresser un catalogue / charte des bonnes pratiques en matière de conditions de travail en entreprise et de cibler les leviers intéressants pour y accéder. Pour ce faire, quatre ateliers vont être mis en place dont les thématiques seront :

- 1- la santé au travail et les conditions de travail,
- 2- l'impact des nouvelles technologies (travail sous pression, vie privée/vie professionnelle),
- 3- l'impact des nouvelles organisations du travail (sous-traitance, flux tendu, délocalisation), comment humaniser les nouvelles organisations ?
- 4- l'appréhension par le management de ces mutations (formation des managers, notamment au niveau intermédiaire).

Ces ateliers réuniront des députés, des partenaires sociaux, des praticiens en ressources humaines.

### **CFE-CGC – M.Labrune**

La CFE-CGC rappelle que cela fait maintenant plus de 15 ans qu'elle attire l'attention des pouvoirs publics sur ce phénomène de souffrance au travail. L'encadrement est par définition la catégorie de personnes qui fait la jonction entre deux hiérarchies de salariés. Il doit encadrer des collaborateurs qui sont sous sa responsabilité et cela en recevant lui-même des directives de sa propre hiérarchie. De par sa position dans l'organigramme de l'entreprise il doit à la fois répondre aux objectifs fixés par sa hiérarchie, lui rendre des comptes et organiser le travail de son équipe tout en la motivant quand il est manager. Aujourd'hui l'encadrement dispose de beaucoup moins d'autonomie dans son travail, il subit bien souvent une importante pression génératrice d'un stress néfaste pour sa santé.

Il convient dans le cadre de ces rencontres d'aborder le coût global pour l'entreprise du mal être au travail et des enjeux économiques que cela impliquent. La CFE-CGC propose d'étudier différents axes d'actions, pour tenter d'éradiquer ce phénomène de souffrance au travail, tels que :

- Commencer par faire respecter les textes existants et les transposer dans les branches et conventions collectives.
- Faire reconnaître le caractère professionnel des maladies engendrées par le stress. L'objectif est de « rendre la prévention rentable ».
- Renforcer la médecine du travail et son indépendance à l'égard des employeurs.
- Établir un « carnet de santé du travailleur » ou « curriculum laboris » afin que soient consignés tous les risques auxquels ont pu être confrontés les salariés au cours de leurs carrières professionnelles, y compris les risques psychosociaux.
- Promouvoir la santé mentale par une action de sensibilisation nationale de la société française
- Former systématiquement l'encadrement sur les conditions de travail et également en matière de réglementation hygiène, sécurité et environnement.
- Entamer une réflexion de fond sur le développement de l'incivilité des usagers des services publics et de la clientèle du secteur privé, source de stress professionnel, et imaginer des solutions pour son éradication.

### **En conclusion de cette première réunion :**

**M. Méhaignerie** rappelle que le but de ce groupe de travail est d'évaluer et d'inciter et non de légiférer. Le suicide risque de se développer plus dans l'entreprise que dans le domicile, il convient donc de prendre toutes les mesures nécessaires pour répondre à ces « appels de détresse ». La méthode de benchmarking semble une technique qu'il pourrait être intéressant d'exploiter dans le cadre de la thématique qui intéresse ce groupe de travail. La réforme de la formation professionnelle de même que la traçabilité sociale et le rôle de la médecine du travail sont également des éléments à prendre en compte dans le cadre de nos futures discussions. Néanmoins, l'aspect fiscalisation des indemnités journalières des AT/MP, ne semble pas avoir un impact si fort pour le sujet qui intéresse ce groupe. Enfin, M. Méhaignerie, souhaite que l'on n'oppose pas les notions de vie harmonieuse, bien être au travail et compétitivité.