

(29 mars 2010)

## Valeur travail : l'antidote au stress

La souffrance au travail est dorénavant bien installée dans la problématique sociale. La CFE-CGC y est pour beaucoup : tout débat est l'occasion pour elle de faire passer son message quant au bien être au travail ou à la reconnaissance du stress comme maladie professionnelle.

Au Salon des CE, dans une table ronde sur ces questions, le 24 mars dernier, Marisol Touraine, députée PS d'Indre-et-Loire, a rappelé sa mission d'information sur les risques psychosociaux au travail, consécutive à la révélation des suicides chez France Télécom. Elle pose la question de la nécessité et de la faisabilité d'un texte législatif en la matière, compte tenu de la sphère privée que représente l'entreprise et des difficultés à déterminer les causes précises des risques psychosociaux. L'angle d'attaque, selon la députée, devrait être celui de l'organisation du travail et des négociations sociales qui l'entourent.

Martin Richer, directeur général de SECAFI, société de diagnostic en matière d'emploi, ajoute qu'il est de la responsabilité managériale de traiter ces questions, avant même de parler de loi. Il met l'accent sur les « clés » de l'analyse des risques : l'organisation du travail ; le rôle et la formation des managers ; les processus engagés par les directions des relations humaines ; l'intégration de la question de la santé au travail dans la « conduite du changement ».

Il n'oublie pas de citer la crise qui touche notre économie : les plans sociaux, les fusions mal préparées, les restructurations ont bien sûr un fort impact, en particulier quand les changements sont vécus dans la violence. S'appuyer sur les bonnes pratiques serait porteur de changement, sachant qu'il « n'y a pas de fatalité » dans ce type d'affaires. Il est illusoire de penser que l'on peut « changer les gens sans changer le travail » et s'obstiner dans cette démarche, c'est introduire « la souffrance au travail ». Martin Richer place le CE, le CHSCT et la représentation du personnel au cœur du dispositif de lutte contre le stress professionnel parce qu'ils sont bien placés pour examiner les stratégies des entreprises, tout en faisant évoluer les situations par le dialogue.

### *La réponse par le syndicalisme*

Bernard Van Craeynest, président de la CFE-CGC, voit dans l'organisation du travail, un « enjeu majeur », à la condition que tous les acteurs de l'entreprise redonnent « un sens » à la valeur travail. Une condition d'autant plus difficile à respecter que, depuis une vingtaine d'années, la CFE-CGC constate une évolution vers « l'individualisation » dans les modes de management, ce qui rend d'autant plus complexe la détermination des responsabilités en cas de dysfonctionnements psychosociaux dans l'entreprise. Or, l'efficacité de l'entreprise est fortement liée à l'état psychologique des salariés : « être bien dans sa peau, sans traîner des pieds ». Une efficacité également fortement handicapée par le coût que représente le stress professionnel : de 3 à 4 % de la richesse nationale. Quand on additionne perte de compétitivité, arrêts de travail, décès de salariés, charges pour les familles... le coût pour la collectivité est énorme !

Hélas ! Regrette le président de la CFE-CGC, la réaction à ces problématiques n'est pas toujours possible : il existe des zones de non droits dans les entreprises, puisque des millions de salariés ne disposent pas d'accès aux institutions représentatives du personnel. La CFE-CGC préconise que des commissions se chargent de l'examen de ces phénomènes dans chaque bassin d'emploi, en liaison avec les CHSCT qui ont un rôle essentiel dans le traitement de ces questions de santé.

Bernard Van Craeynest se désole, à ce propos, de ne pas voir aboutir les négociations avec le patronat sur l'évolution de la médecine du travail, posant à son tour le principe d'une intervention du législateur... Une question d'autant plus importante que s'installe une « médecine à deux vitesses », en fonction de la taille de l'entreprise ! La CFE-CGC réclame l'institutionnalisation d'une médecine du travail indépendante des directions. Un besoin crucial quand le médecin du travail se trouve confronté aux cas où le salarié lui « remet sa vie entre les mains »...

Un discours partagé par le représentant de la CGT, Jean-François Naton, qui appelle à repenser le syndicalisme pour tenir compte du nouveau paysage du monde du travail, pour faire revenir le sens du collectif dans l'entreprise. La première réponse à donner à l'introduction du stress au travail est d'abord de « se syndiquer », affirme-t-il, car c'est par un retour vers l'essence même du syndicalisme - la prise en compte des conditions de travail - que nous trouverons les moyens de faire changer les choses.

Le délégué ajoute qu'une des premières réactions à avoir face au stress dans l'entreprise, serait déjà d'appliquer la loi ! Ce qui est loin d'être le cas... alors que l'arsenal législatif existe, rappelle Marisol Touraine.

**Cecilia Escorza**  
Service Communication  
[cecilia.escorza@cfecgc.fr](mailto:cecilia.escorza@cfecgc.fr)

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)