

RISQUES ET TROUBLES PSYCHOSOCIAUX ?

Quels types de pathologies recouvrent les risques et troubles psychosociaux ?

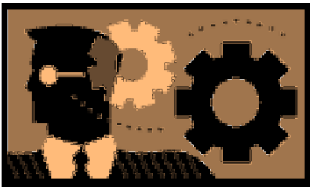
On considère qu'il y a troubles lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés chez les salariés qui se traduisent par les manifestations suivantes :

Stress, mal-être, inquiétude, ...

Ces manifestations peuvent se développer sous des formes aggravées, comme l'Angoisse, la souffrance, l'épuisement au travail, la dépression et peuvent donner lieu à différents types de comportements.

Dans les cas les plus extrêmes, l'agressivité, la violence, les addictions (consommation d'alcool de drogues, prise de médicaments...), en sont malheureusement les exemples les plus courants.

Les facteurs de tension susceptibles de créer des risques psychosociaux peuvent être très nombreux et divers.



-Les facteurs liés aux exigences du travail, à la nature des tâches (monotonie, surcharge ou sous-charge de travail, fortes exigences liées à la cadence, à la précision des travaux et à la vigilance, tâches pénibles, dangereuses, perturbations incessantes, environnement physique défavorable : bruit, chaleur, manque d'espace...) ou à l'organisation du travail (horaires de travail ne permettant pas de récupération physiologique, exigences contradictoires, absence d'objectifs clairs, responsabilité liée à l'exécution de la tâche...)

-Les facteurs liés aux exigences des salariés vis à vis de leur travail, à la politique de ressources humaines (décalage entre le travail demandé et les valeurs de la personne, manque de sens, manque de reconnaissance du travail accompli, faibles perspectives professionnelles, sur ou sous-qualification, rémunération insatisfaisante, horaires de travail peu prévisibles et/ou nuisant à la vie personnelle,...)

-Les facteurs liés aux relations de travail, aux difficultés avec les supérieurs hiérarchiques, les subordonnés, avec les collègues,

-Les facteurs liés à un vécu difficile des changements, (environnement socio-économique difficile et concurrence accrue, incertitude sur l'avenir de l'entreprise, ou sur le propre avenir du salarié, stratégie peu claire, projets de changements, organisationnels ou technologiques, non concertés ou mal accompagnés ...).

Les principaux facteurs des troubles psychosociaux liés au travail.

▪ Évolution des modes de production et de l'organisation du travail.

Depuis plus de 20 ans, on assiste à la promotion de la **flexibilité**, de la **réactivité**, de la **poly-compétence** et de la **polyvalence**. Si ces évolutions peuvent permettre de plus grandes opportunités de responsabilités et des organisations moins hiérarchiques, elles font également peser de grands risques sur la **santé mentale des travailleurs**.

En effet, ce système connaît plusieurs **paradoxes** :

- Les injonctions à l'autonomie sans donner de moyens effectifs, notamment du fait de la « procéduralisation » du travail ;
- L'exigence de **qualité** et la mise en place de **pratiques contraires**, par exemple satisfaire au maximum le client en y passant moins de temps ;
- L'affirmation du collectif de travail et le développement en parallèle de **pratiques** de plus en plus **individualisantes**;
- L'importance accordée à la communication et le peu d'espace de parole au sein de l'entreprise ;
- L'obsession du court terme et l'importance des projections à long terme.



▪ Restructurations.

Les réorganisations des secteurs d'activité, les restructurations, la généralisation du recours à l'externalisation, à la sous-traitance, voire aux délocalisations sont désormais une pratique courante. Leurs conséquences sur la santé mentale des salariés ne sont toujours pas suffisamment prises en compte.

Tous ces facteurs sont présents à AIRBUS et la CFDT, avec ses délégués, agit à tous les niveaux afin d'y remédier.

Pour la CFDT, il convient de s'attaquer directement aux causes premières des troubles psychosociaux. La première réponse des entreprises est de privilégier la gestion individuelle de ces troubles psychosociaux par le biais d'un psychiatre, d'un psychologue ou d'un médecin du travail. Cette stratégie, pour la CFDT n'est pas suffisante.

Il faut anticiper, expliquer et accompagner les changements



**Pour changer soutenez la CFDT
Un syndicat qui défend toutes les
catégories de salariés en jouant
parfaitement son rôle de syndicat
démocratique.**

St-Nazaire le 8 mars 2010