

L'usure au travail



“**Se tuer au travail**” est une expression imagée qui indique l’engagement personnel dans la tâche à accomplir...

Cette expression prend une signification insupportable quand elle s’applique à une femme ou à un homme qui commet l’irréparable suite à des difficultés dans l’entreprise.

La succession de suicides des salariés de France Télécom (après ceux de Renault, EDF...) a permis de rendre visible l’autre effet des mutations, des restructurations et de la crise. Cet effet ne touche pas l’emploi mais cette “ **face cachée** ” des entreprises que sont le travail, son contenu et son évolution. Ainsi, **la question du stress au travail** se retrouve à la Une de l’actualité.

On voit en effet apparaître une contradiction entre les besoins de l’entreprise, dont les exigences s’accroissent en quantité et en qualité et ceux des individus en demande de reconnaissance, d’autonomie...

Le sentiment de « **mal faire son travail** », de ne plus parvenir à un « **travail de qualité** », est toujours une réalité.

Mal-être au travail, s’attaquer aux racines du mal

Des frontières difficiles à établir



L’usure, mais aussi **l’intensification du travail**, peuvent dévoiler des pathologies a posteriori. On doit donc tenir compte de l’effet différé qui conduit bien souvent à des dommages irréversibles, le drame de l’amiante en étant l’exemple le plus emblématique.

→ **Évolution du travail** : La nature même du travail évolue et impose de nouvelles contraintes physiques et mentales avec une intensification du travail, des modes de travail concurrentiels et peu coopératifs entre salariés. Certains constatent au sein des entreprises et des institutions une altération des collectifs de travail, avec par exemple la mise en concurrence des équipes ou la forte rotation des personnels. En outre, certains souffrent d'un manque de reconnaissance du travail accompli.

→ **L'usure au travail passe également par le mal-être au travail** : ce sentiment diffus de malaise, d'inconfort ou de déception dans l'activité professionnelle. Bien réel, ce sentiment peut aussi être à l'origine de troubles psychiques tels que le stress. Un cercle vicieux qui demande une approche globale de la santé et des conditions de travail de la part des partenaires sociaux.



**Suivi des négociations
chez EADS**

Les négociations qui ont débuté confirment nos craintes ; la Direction n'est pas prête à aborder une négociation sur l'organisation du travail, prétextant qu'avant toute chose, il faut connaître le terrain.

Pour rappel, les outils pour évaluer la situation sur le terrain existent déjà : QVT (enquête sur la qualité de vie au travail), GALLUP (enquête sur l'engagement des salariés), le CHSCT, la médecine du travail, les RH de proximité, sont autant d'antennes qui collectent l'information.

La CFDT, forte de l'appui d'organismes reconnus par l'ensemble des partenaires (ANACT, INRS, etc.), continuera à mettre en avant la nécessité de négocier l'organisation du travail.



N'hésitez pas, signez la pétition :

« Risques psychosociaux : débattre enfin du travail »



sur le site www.cfdt-airbus.fr ou sur le site www.sante-et-travail.fr