

A St Just le 16 décembre 2020.

## Stress au travail : Nos dirigeants font la sourde oreille !

Des situations de travail sont la cause de **souffrances pour les salariés**. Elles peuvent les conduire jusqu'au **suicide**. Ces mises en danger sont inacceptables et condamnables. Elles interrogent car le travail devrait permettre aux hommes et aux femmes de construire leur vie personnelle, celle de leur famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine. Le travail doit être une source d'épanouissement personnel et collectif et non une source de stress pour répondre à une politique du chiffre !



Or, ces situations, la pression, témoignent chaque jour que le travail est détourné de sa vocation profonde. « **C'est la précarité pour les uns, les dividendes et les profits pour les autres** ». La crise, résultat de ce mal, travail avec la menace de plans sociaux, de licenciements, l'accentue encore plus.

**Les employeurs portent seuls la responsabilité des situations de travail**, tout d'abord parce qu'ils ne respectent pas ce que le Code du Travail prévoit : « **Adapter le travail à l'homme et pas l'homme au travail** » et **qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique des travailleurs, article L4121-1 du code du travail**. La direction **refuse obstinément** de prendre en compte de nombreux travaux scientifiques de recherche. Ceux-ci ont déjà, non seulement contribué à révéler l'ampleur du phénomène, mais aussi proposé des pistes d'actions pour transformer le travail lorsqu'il présente un risque.

**Agir pour supprimer le stress au travail**, car il survient quand **il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face**.

C'est-à-dire quand des objectifs sont fixés à son travail **sans que lui soient donnés les moyens de les atteindre**. Souvent, ces objectifs sont déterminés en dehors de la réalité du

travail, uniquement pour satisfaire les exigences des actionnaires, de retour sur investissement à plusieurs chiffres dans les entreprises.

On évalue de moins en moins la qualité du travail individuel et collectif **pour juger la conformité des comportements aux objectifs de l'employeur**. C'est aussi le cas lorsque les mêmes méthodes sont utilisées dans les services administratifs au nom de l'**efficience**, quand l'objectif est de **réaliser des économies de gestion en vue de réduire l'emploi**. Dans ces situations, la réponse ne doit pas être d'accompagner et gérer le stress comme le proposent certains employeurs. **L'action doit avoir pour but de le prévenir et lorsqu'il existe de le supprimer**. C'est alors **le travail qu'il faut questionner et tout particulièrement son organisation et sa finalité**.

**Les salariés doivent être écoutés, respectés, reconnus, c'est la raison pour laquelle la qualité de vie au travail implique de pouvoir parler de son travail. Il faut de la démocratie sur le lieu du travail pour qu'il permette le développement des hommes et des femmes et celui durable de la société. Cela implique que les salariés aient du temps pour penser leur travail, pour discuter collectivement de leur travail et de son organisation, pour en être les acteurs et créateurs.**

**La CGT DS Smith St Just.**