

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

N°1

(Qu'est ce que c'est, quelles en sont les causes ?)

Ca n'arrive pas qu'aux autres...

Vous avez certainement déjà entendu parlé des risques psychosociaux sans forcément en comprendre la signification, les contours, les causes et surtout les remèdes. Sachez que LCL n'en est nullement dispensé.

Pour preuve, la CFDT au travers de plusieurs cas concrets (Siège central – Bayeux, par exemple) est intervenue pour dénoncer des conditions de travail difficiles tout en proposant des solutions afin de les corriger.

Même si cela peut paraître long et difficile, l'entreprise est amenée à évoluer grâce notamment à l'action de la CFDT.

Qu'est ce que c'est ?

Risques psychosociaux liés au travail : il s'agit des risques rencontrés du fait de situations dans le travail, pouvant porter atteinte à la santé mentale des individus, voire à leur intégrité physique. Ils comprennent les violences externes (incivilités, par exemple), internes telles que les différentes sortes de harcèlement, mais également le stress.

Le terme de **harcèlement** est trop souvent galvaudé. La loi de modernisation sociale du 17/01/02 indique : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa

santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral au travail est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et 15000€ d'amendes (code pénal).

Pour autant, le harcèlement ne doit pas être confondu avec des situations conflictuelles qui dégénèrent.

Plus généralement la **souffrance au travail** est la conviction du salarié que le niveau atteint de dégradation ne peut plus évoluer positivement, ce qui marque l'entrée dans la souffrance.

Si les situations sont vécues par les individus, elles ont aussi et d'abord une dimension collective.

La première tentation, si un salarié perd pied, est de dire qu'il a des problèmes personnels. Cela peut d'ailleurs être vrai,

mais la question est de savoir ce qui dans l'environnement collectif de travail conduit à faire de ces problèmes un problème personnel.

L'agence européenne pour la sécurité et la Santé au Travail définit **le stress** comme l'impossibilité pour un individu de répondre à une demande dans le cadre de son travail car il a l'impression de ne pas pouvoir y faire face. Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre les efforts fournis par un individu et les rétributions insatisfaisantes fournies en retour.

Mal connu, souvent sous estimé, voire ignoré, le stress et l'anxiété peuvent réellement vous gêner la vie et ruiner votre santé.

Pourquoi ?

Ce phénomène, trouve son origine et se complait dans **nos conditions de travail**, avec des causes multiples et variées : sous-utilisation des compétences, surcharge ou sous-charge de travail, pression sur les délais, sentiment de responsabilité grandissant face à son travail, frustrations attachées au manque de reconnaissance, de considération, climat de compétition exacerbée, relations tendues avec la hiérarchie, nature et qualité des relations humaines.

N'oublions pas que les changements organisationnels, l'incertitude conjoncturelle, les injonctions paradoxales du type « faire de la qualité dans des délais très courts » sont autant de source de souffrance.

Il faut dire que nous assistons depuis plusieurs années à **une frénésie de bouleversements continuels d'organigrammes et d'organisations** : il est vrai que cracher de nouvelles organisations, cracher des projets est un jeu d'enfant avec power Point, presque un vrai plaisir, et

donne un sentiment de puissance à nos dirigeants.

Pendant ce temps, nous nous débattons entre **objectifs, délocalisations et open space** !

En cause également, les gains de productivité, création de valeur, meilleure réactivité, évolution rapide des technologies....

Les salariés deviennent des acteurs de la performance globale, et tout le monde est concerné, des techniciens aux cadres !

La relation d'emploi, autrefois basée sur la confiance et la loyauté, prend une tournure plus objective par rapport à des résultats attendus : le jugement par la performance devient un critère central.

Le management par les résultats est certes un avantage économique mais génère un stress professionnel.

En outre, le taylorisme n'a pas disparu dans la banque : les multiples organisations en « plateformes » le montrent : les salariés y sont pressés d'objectifs quantitatifs, mis en concurrence, comparés, surveillés, isolés...

Vous retrouvez dans ces quelques lignes des situations connues ?

Oui, bien sûr, car chez LCL aussi, nous vivons toutes ces situations : changements organisationnels réguliers, inquiétude sur fonds de crise économique, objectifs, annonce du nouveau plan de compétitivité, schéma immobilier francilien sont autant de facteurs d'incertitude mis en exergue par la médecine du travail depuis 2007.

A suivre :

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

« Les effets - Les ébauches de solutions »