

Table Ronde

« La souffrance au Travail »

jeudi 3 Décembre 2009

Dans le droit fil de la réflexion conduite par les députés du Groupe UMP et du Nouveau Centre au sein de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail, Monsieur Jacques GROSPERRIN, Député de la 2^{ème} Circonscription du DOUBS, a choisi d'organiser une table ronde plutôt qu'une réunion publique.

Le principe de la table ronde avait, pour le Député, l'intérêt d'émettre des convocations plus restreintes pour réunir dans la mesure du possible un échantillon représentatif de la population susceptible de réfléchir sur le sujet.

La réunion s'est tenue le jeudi 3 décembre 2009 de 19h30 à 22h30.

Cette table ronde a pu se tenir grâce à l'accueil chaleureux organisé par l'équipe municipale de la Commune de CHATILLON LE DUC qui a mis à disposition des locaux équipés notamment d'un vidéo projecteur.

Monsieur le Député GROSPERRIN remercie à cette occasion non seulement Madame BOTTERON, Maire de la commune mais également l'intégralité du Conseil Municipal ainsi que le Directeur Général des Services, Monsieur Tony MENANTEAU.

La liste des personnes présentes est annexée à ce compte rendu et témoigne de la grande diversité des participants : chefs d'entreprise, salariés, étudiante, syndicaliste, profession libérale, cadre de l'administration, cadre de la fonction publique hospitalière, fonctionnaires ...

Dès l'ouverture des débats et au cours du premier tour de table, chacun a souhaité s'exprimer et spontanément le sujet de la « *souffrance au travail* » a été abordé de manière globale.

Il est possible d'indiquer qu'un consensus s'est dégagé pour poser les bases de réflexions suivantes :

I - Même si le chef d'entreprise est juridiquement responsable des bonnes conditions de travail d'autant qu'il a le pouvoir hiérarchique susceptible de servir à mettre en œuvre ces conditions, il n'en demeure pas moins que l'imputabilité de la qualité des relations de travail et des conditions ressort à tous les intervenants.

A ce sujet il a été abordé la question de la responsabilité également des salariés mais des syndicats avec un mode de relations employeur/syndicats quelque peu archaïque.

De plus, il a été souligné le concept de « lutte des classes » très éculé qui semble encore animer les partenaires sociaux, **empêchant ainsi un véritable dialogue constructif.**

II - Le second point soulevé a été relatif à l'ancienneté de la « souffrance au travail », certains participants soulignant que les conditions de travail étaient bien plus difficiles il y a quelques dizaines d'années qu'aujourd'hui et cela en considération des lois sociales qui ont sensiblement évolué, des outils de travail

Il n'est donc pas établi que la souffrance psychologique qui semble être constatée de nos jours :

- d'une part soit nouvelle,
- d'autre part soit supérieure à celle ressentie depuis l'origine par les acteurs du monde du travail,
- qu'enfin l'augmentation éventuelle de cette souffrance soit liée à une dégradation des conditions de travail.

Globalement il a été admis par tous que l'augmentation de la souffrance pouvait s'expliquer par :

- une baisse de seuil de tolérance à la contrainte de nos concitoyens,
- à une augmentation du niveau de culture et d'ouverture d'esprit des salariés qui tolèrent moins le lien de subordination induit par les relations de travail

Il n'en demeure pas moins qu'il ne faut pas mésestimer la souffrance rencontrée par nos concitoyens et les conséquences qu'elle peut avoir sur leur santé ou même leur survie.

III- La place des Médecins du Travail :

Le groupe de travail réuni, a eu la chance d'être composé également d'un médecin du travail qui nous a fait part du rôle qui est le sien dans le cadre de ce problème.

Se sont dégagées des discussions deux difficultés :

- l'insuffisance du nombre de médecins du travail, induisant un problème de délai dans le cadre de la découverte des éventuelles pathologies liées à la souffrance au travail.
- L'absence de relations suffisantes entre le médecin du travail et l'employeur : il serait opportun que le médecin du travail puisse se rendre plus régulièrement dans l'entreprise, évaluer les causes du stress et en prévenir les conséquences à travers une présence plus importante au sein de l'entreprise et un temps de discussion plus conséquent avec l'employeur,

Enfin Les causes du stress et de la souffrance au travail : le groupe de travail a identifié cette souffrance comme étant liée principalement :

a – au temps pour réaliser son travail : A cet égard la Loi sur les 35 heures a été remise en cause dans la mesure où les 4 heures différentielles ont été prises sur les temps de pause, les temps de communication entre collègues au bénéfice d'une productivité accrue ce qui génère du stress.

b - un manque de consignes très précises, les salariés souhaitant être encadrés.

c – à un déficit de communication : les personnes ne communiquent plus entre elles sinon par mail ou par téléphone ce qui génère un isolement ainsi qu'une souffrance plus importante.

d – l'existence d'un stress dans la vie privée qui a évidemment des conséquences sur la vie professionnelle (et inversement)

Il a également été évoqué la dilution des responsabilités dans la Fonction Publique empêchant la résolution effective des problèmes et ainsi leur perdurance dans le temps.

IV – Les Solutions trouvées :

Diverses solutions ont été proposées pour amoindrir le stress au travail ainsi que la souffrance.

IV-1- le développement du management d'entreprise :

Il a été relevé qu'un chef d'entreprise n'a pas de formation en matière de management et de gestion d'une équipe de travail.

Il est important de former le chef d'entreprise ou les personnes ayant à gérer du personnel pour :

- être plus à l'écoute,
- savoir comment parler à son équipe et donner des instructions en considération notamment du seuil d'instruction plus élevé aujourd'hui.

Il a été relevé qu'aujourd'hui aucune aide n'était accordée à l'employeur pour se former.

Il a été relevé que, par exemple pour les artisans, un certificat de capacité était exigé : pourquoi ne pas imposer à l'employeur une formation préalable qui serait financée, par exemple par les organismes professionnels pour que le chef d'entreprise ne soit pas seulement formé à la gestion mais également au management ?

IV-2- le développement des CHSCT :

Il a été évoqué la possibilité de mettre en œuvre des CHSCT dans les petites entreprises, par exemple en abaissant le seuil à celui exigé pour la présence des délégués du personnel.

Il s'agirait de CHSCT plus modestes sur le plan de la taille et du budget.

Il a cependant été rappelé que la présence de nouveaux salariés protégés dans de petites entreprises avait un impact important sur le plan du coût.

IV-3- l'existence d'un médiateur « social » :

Considérant que la souffrance est souvent liée à un déficit de communication, à un isolement, à un manque de consignes précises et de manière générale d'un déficit de relations avec l'employeur, la question de la présence d'un médiateur a été évoquée.

- Il s'agirait soit d'élire un membre du personnel ayant pour charge de se former dans le cadre de la médiation et de réglementer l'exercice de cette profession,
- Il s'agirait alternativement de réglementer la création d'un médiateur social, tiers appelé par l'employé ou l'employeur dans le cadre d'une procédure à définir pour tenter de restaurer ce déficit de communication et de trouver des solutions alternatives.

A ce sujet, Jacques GROSPERRIN a précisé qu'il réfléchirait sur la rédaction d'un projet de Loi en partenariat avec des chefs d'entreprise volontaires pour cette mission ainsi que les syndicalistes présents lors de la table ronde.