



Stage « Numérique et conditions de travail »
Mardi 28 mars 2017
Bourg-en-Bresse

Santé et Conditions de travail :

- Comprendre les raisons du mal-être au travail
- Reprendre la main sur le travail
- S'emparer collectivement de la prévention des risques professionnels



Souffrance au travail ?

La souffrance au travail est avant tout un problème collectif.

Elle touche forcément des individus : mais il ne s'agit pas de situations individuelles, mais de situations singulières.

C'est la situation qui est en cause, et non l'individu.

Trouver une solution à une situation de souffrance au travail, cela doit passer par le collectif, et par **la mise en discussion du travail, et son analyse.**



Nous sommes les seuls spécialistes de nos conditions de travail.



Travail : de quoi parle-t-on ?

« Travail prescrit »

≠

« Travail réel »

L'activité de travail se développe dans l'espace entre la prescription et le réel, entre la tâche prévue et l'imprévu.

Travail réel (Définition d'Yves Clot, psychologue du travail) :

*« Le réel de l'activité, c'est aussi ce qui ne se fait pas,
ce qu'on cherche à faire sans y parvenir (le drame des échecs),
ce qu'on aurait voulu ou pu faire,
ce qu'on pense pouvoir faire ailleurs. »*

*Il faut y ajouter (paradoxe fréquent) :
ce qu'on fait pour ne pas faire ce qui est à faire,
ce qui est à refaire,
et tout ce qu'on fait sans avoir voulu le faire. »*



Santé au travail ? Bien-être au travail ?

La santé au travail, ce n'est pas uniquement l'absence de maladie.
C'est normalement bien plus que ça...

La santé au travail suppose aussi :

- La reconnaissance ;
- Le jugement d'utilité ;
- Le jugement de beauté ;
- L'accomplissement de soi ;
- L'identité.

Au lieu de ça, le travail a été profondément attaqué ces dernières années, notamment dans la Fonction Publique, et notamment dans les métiers de l'Education Nationale.



Quelles sont ces attaques ?

- **L'intensification du travail.**
- **La polyvalence** ; la diversité et l'hétérogénéité des tâches.
- **Des modes d'évaluation individualisants**, de plus en plus décalés par rapport au cœur du métier.
- Dans la Fonction Publique : **réformes et « néo-management »...**
- **Les injonctions contradictoires**, et les **conflits de valeurs**.



Comment réagir face à ces attaques ?

- Poursuivre et développer les actions syndicales « traditionnelles »...
- Utiliser les « nouvelles » instances (comme le CHSCT), faire davantage connaître nos droits et les outils administratifs qui permettent de contraindre notre employeur.
- Reprendre la main sur notre travail et nos métiers, en les analysant, et en « soignant le travail ».
- Eviter le piège du management « par les Risques Psycho-Sociaux ».



Que sont les RPS ? (Risques Psycho-Sociaux)

RPS (Définition de Michel Gollac, sociologue, spécialiste du travail) :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psycho-social, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psycho-sociaux sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »



« **STRESS** » ? Bien trop réducteur... une des manifestations, et ramène uniquement à l'individu, et ses prétendues « fragilités »...



« **BURN-OUT** » ? (= « Syndrome d'épuisement professionnel »)
Bien trop réducteur... c'est la manifestation extrême des RPS... mais on peut souffrir des RPS au quotidien sans aller jusqu'au « Burn-Out »...

Prévention des RPS = identifier les facteurs de risque qui relèvent de l'organisation du travail, des relations sociales au travail, ou des conditions d'emploi.



Les différents facteurs de RPS au travail reconnus

1. L'intensité du travail et le temps de travail.
2. Les exigences émotionnelles.
3. Le manque d'autonomie.
4. La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail.
5. La souffrance éthique.
6. L'insécurité de la situation de travail.



Les différents niveaux de prévention des RPS

Prévention « primaire » :

Elle combat le risque à la source. Elle est centrée sur le travail et l'organisation du travail, et renvoie à une prévention collective des risques.

Prévention « secondaire » :

Elle consiste à réduire les conséquences des RPS sur les agents en leur apprenant à gérer leurs émotions pour qu'ils puissent modifier leurs réactions et renforcer leur résistance face à des situations stressantes.

Prévention « tertiaire » :

C'est la prise en charge médicale ou psychologique des agents en souffrance, qui apporte une réponse d'urgence (cellule d'écoute, numéro vert...) pour éviter que leur état de santé ne se détériore davantage.

**Management
« par les
RPS »**



Quels sont les dérives à éviter ?



Admettre que le stress est « acceptable », car il y aurait un « bon stress »...



Eviter que l'employeur se contente d'un « management par les RPS ».



Eviter que l'employeur se contente « d'exfiltrer les agents les plus fragiles ».

Se contenter d'une approche « par les bonnes pratiques » : intéressant, mais renvoie à l'individu seul, et n'interroge pas l'organisation du travail.



« Le psychologique et le social sont des risques » (utilisation détournée de la notion de RPS). Non, c'est l'organisation du travail qui génère des risques ; Le psychologique et le social peuvent être des ressources pour les réduire.

Se limiter à des études statistiques, sans interroger le travail (approche « épidémiologique »).