

LA CFTC MILITE ET AGIT POUR :

- Une politique de prévention collective du stress professionnel afin de combattre le risque à la source.
- Une reconnaissance des maladies professionnelles liées au stress.
- Sensibiliser les entreprises aux outils de prévention du stress.
- Un accompagnement personnalisé (écoute, soutien...) des salariés stressés.
- La prise en compte dans le document unique d'évaluation des risques des facteurs de stress dans l'établissement.
- Une organisation du travail permettant de combattre le stress professionnel.

Ils peuvent répondre à vos questions, vous aider dans vos démarches

- Le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre organisation,
 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
 - Le médecin du travail et les psychologues du travail,
 - L'inspecteur du travail,
- La Caisse régionale d'Assurance maladie (Cram), l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract),
 - Les services et consultations des pathologies professionnelles du centre hospitalier le plus proche.

La structure CFTC la plus proche de chez vous :

Tampon

LE STRESS PROFESSIONNEL

Restons
coooooool...

TIC TAC
TIC TAC



29 % des salariés européens - soit environ 40 millions de personnes - déclarent souffrir de stress chronique au travail. Si ce chiffre est resté stable depuis 1990, les problèmes de santé dus au stress (troubles musculo-squelettiques, dépression, conduites addictives...) sont, eux, en augmentation.

Enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, 1990, 1995 et 2000.

Le stress au travail serait à l'origine de plus de 50 % de l'ensemble des journées de travail perdues et coûterait entre 2,6 et 3,8 % du PIB des Etats membres (Europe des 15), soit environ 20 milliards d'euros par an.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 1999.



Depuis une vingtaine d'années, le stress est apparu comme un des nouveaux risques professionnels majeurs. Pourtant, il est encore faiblement pris en compte par les employeurs qui renvoient souvent le problème hors du champ du travail, en l'attribuant à une éventuelle fragilité individuelle.

QU'EST CE QUE LE STRESS ?

Le stress est une réponse de l'organisme aux facteurs d'agressions physiologiques et psychologiques ainsi qu'aux émotions qui nécessitent une adaptation.

Le stress aigu répond aux contraintes liées aux métiers et n'est pas forcément néfaste, selon son intensité.

Le stress chronique, lui, est dangereux, car il maintient l'organisme en sur-régime et s'inscrit dans la durée.

D'abord une souffrance pour le travailleur...

Le stress professionnel chronique peut avoir des répercussions plus ou moins graves et réversibles sur la santé mentale et physique des salariés.

Ex. : troubles du sommeil, de l'appétit, maux de tête, sensation d'oppression, troubles musculo-squelettiques (TMS), état dépressif, maladies gastro-intestinales, coronariennes ou cardiaques, dépendance (alcool, tabac, médicaments, drogues)...

Dans le cas d'un surmenage excessif, on parle de *burn out*. Il s'agit d'un épuisement émotionnel, conséquence d'un stress prolongé. Le stress peut être aussi à l'origine d'absentéisme, d'incapacité de travail, d'un départ précoce à la retraite, d'une démission, dans les cas extrêmes d'un *Karoshi* (mort par surmenage au Japon).

... Mais aussi un coût pour l'entreprise...

Coût de l'absentéisme* dû au stress = 370 millions d'euros.

*hors coût de la désorganisation (baisse de la productivité, de la qualité, démotivation, conflits).

... Et des répercussions financières pour la Sécurité sociale

Coût du stress* = entre 830 et 1 656 millions d'euros soit 10 à 20 % des dépenses AT-MP de la Sécurité sociale (INRS, 2000).

*soins, absentéisme, décès prématurés pour les maladies cardiovasculaires, la dépression et les TMS.

Des facteurs multiples

- le décalage entre les exigences de travail et le temps imparti, les compétences requises, les moyens fournis,
- des relations de travail inexistantes ou conflictuelles,
- des rôles et des responsabilités imprécis,
- le manque de reconnaissance du travail effectué,
- le bruit, la chaleur, une sur-occupation des locaux.

TIC TAC
TIC TAC



AGIR POUR PRÉVENIR

Il s'agit de combattre le risque à la source et dans la durée en menant des actions de prévention axées sur l'organisation, les conditions et les relations de travail.

Les techniques de développement personnel, de relaxation ou des formations à la gestion des conflits ne sont bénéfiques qu'à court terme à moins d'être associées à une action de fond. Une gestion individuelle du stress ne peut remplacer une démarche de prévention collective.



Quelques exemples d'actions de prévention

Cram d'Ile-de-France : elle a choisi le théâtre comme outil de sensibilisation et de prévention. Elle a signé une convention de partenariat avec la société COTHEA pour créer et promouvoir une œuvre théâtrale « Stress en pièces », qui peut accompagner une conférence ou une manifestation sur le thème, être présentée à l'occasion de réunions... (www.cothea.com)

Steelcase : un vaste projet anti-stress mené avec la Cram d'Alsace-Moselle, **ANPE** : des formations spécifiques pour les « réorganisateur internes », **France Telecom** : l'organisation du travail remise en cause, **Institut Paoli Calmettes** : un soutien psychologique au centre marseillais de lutte contre le cancer. *Entreprise & Carrières*, n° 804, 28 mars 2006 ; *Travail & Sécurité*, n° 649, mars 2005

POUR EN SAVOIR PLUS

INTERNET

- Institut français d'action contre le stress (Ifas) : www.ifas.net
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : www.anact.fr
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : <http://fr.osha.europa.eu/> et http://agency.osha.eu.int/index_fr.htm
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : www.eurofound.eu.int/bylanguage/listfr.htm

PUBLICATIONS, OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- *Entreprise & Carrières* n° 843, du 6 au 12 février 2007
- *Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?* réf. ED 973, INRS, 2006
- S. Bejean, H. Sultan-Taieb, C. Trontin, *Conditions de travail et coût du stress : une évaluation économique*, Revue française des Affaires sociales, 2004
- *Stress au travail : diagnostic, évaluation, gestion et prévention*, Départements Homme au travail et Épidémiologie en entreprise, Bilan de la thématique 1998-2002, réf. NS 235, 2003
- M. Ferreri, P. Legeron, *Travail, stress et adaptation, L'adaptation au travail : contrainte ou fait humain ?* Elsevier, 2002
- M. Neboit, M. Vezina, *Stress au travail et santé psychique*, Octarès, 2002
- J.-B. Stora, *Le stress*, PUF, Que sais-je ? 2002

VIDEO, CD, DVD

- *Le stress au travail, le démasquer pour le prévenir*, réf. DV0365, INRS, 2006
- *J'ai mal au travail : stress, harcèlement, violences*, réf. CD0327 (CD-ROM), réf. DV0327 (DVD), INRS, 2004
- *Et puis la tête explose*, M. Delumeau, Point du Jour, 2000
- *Stress, stressant, stressé*, réf. VS0608, INRS, 1999
- *Femmes au bord de la crise de stress*, réf. VS0601, INRS, 1993

VOS DROITS

Bien qu'il n'existe pas en France de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail, il incombe à l'employeur :

- d'évaluer les risques professionnels au sein de l'entreprise, y compris les risques psychosociaux (directive cadre européenne 89/391),
- de garantir la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés et de mettre en œuvre les principes généraux de prévention des risques professionnels (art. L 230-2 du Code du travail). L'employeur se doit notamment de combattre le risque à la source, d'adapter le travail à l'homme et de planifier la prévention.

Au-delà de ces dispositions générales, la prévention du stress peut également s'appuyer sur des **réglementations particulières** comme :

- la prévention des risques dus au bruit (art. R.232-8 et suivants),
- les dispositions réglementaires relatives à certains modes d'organisation du travail : le travail de nuit (art. L.213-1 à L.213-10 et R.213-1 à R.213-3), le travail en équipe de suppléance (art. L.221-5-1), le travail posté (art. L.231-3-3 et R.212-3),
- l'accord cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 attire l'attention sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ou gérer ces risques. Il permet de considérer le stress comme une préoccupation des employeurs et des salariés.



Les maladies dues au stress au travail ne figurent pas dans le tableau des maladies professionnelles ! Le stress - qui fait partie des risques psychosociaux - n'est pourtant pas considéré comme une maladie en soi. Seules une vingtaine de dépressions sévères liées au stress ont été reconnues comme maladie professionnelle en France.