

L'épuisement au travail : un vrai sujet de société

(Appel de parlementaires)

Ce que l'on nomme souvent *burn out* est en train de devenir une question majeure dans notre société du 21^{ème} siècle. Il devient urgent d'en prendre la mesure et d'en tirer les conclusions. C'est à quoi nous appelons le gouvernement.

Le nombre des cas répertoriés est en augmentation constante depuis une vingtaine d'années. La réorganisation souvent brutale d'anciennes sociétés publiques, tels les Telecom ou la Poste, la forte pression sur le personnel exercée dans le secteur bancaire ainsi que dans la grande distribution, deux secteurs grands pourvoyeurs de *burn out*, ont attiré l'attention. Mais le phénomène va au-delà. Aujourd'hui un salarié sur quatre du secteur privéⁱ déclare avoir eu un problème psychologique grave au travail et, selon la même source, 26% des salariés et 22% des managers estiment que le travail a été directement à l'origine de leurs troubles, plus de 50% disant subir un stress régulier au travail. Ce sont 3,2 millions d'actifs qui, selon une étude du cabinet Technologia publiée en janvier 2014, seraient en situation de risque élevé d'épuisement nerveux. Cadres, médecins, ouvriers, agriculteurs isolés, enseignants, petits patrons, le même symptôme pour des métiers sans rapport. Comment expliquer une telle généralisation ? Sans doute 20 à 30 années de pression sur la rentabilité sous le coup de la mondialisation financière et des progrès de productivité qu'elle impose n'y sont-elles pas étrangères.

Faut-il s'étonner de la souffrance généralisée dans le monde du travail alors que le salariat est devenu une variable d'ajustement des politiques de gain de productivité et de rentabilité financière auxquelles s'astreignent les entreprises sous l'étreinte de la concurrence ? C'est la raison pour laquelle la souffrance engendrée n'est pas un épiphénomène mais bien malheureusement destinée à s'accroître. Voulons-nous que la génération qui nous suit, celle de nos enfants, continue d'en être la victime ? Il suffit pour cela de continuer à fermer les yeux. La souffrance au travail est le symptôme de notre monde, comme l'exploitation des femmes et des enfants ou les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs étaient le symptôme de l'économie réelle qui a dominé le XX^{ème} siècle.

Nous appelons donc le gouvernement à une action énergique sur ce sujet central. Elle devrait dans un premier temps s'attaquer à l'épuisement nerveux dans le monde du salariat privé, celui dans lequel les symptômes sont les plus élevés et les plus constants.

Nous demandons la reconnaissance de l'épuisement comme maladie professionnelle. Aujourd'hui cette reconnaissance est rare et le chemin pour y parvenir en fait un parcours pour le moins difficile. Or cette reconnaissance est indispensable pour faire que les effets de l'épuisement nerveux au travail soient à la charge de ceux qui en sont responsables, c'est-à-dire les employeurs, alors qu'aujourd'hui ces effets, en premier lieu le congé maladie ou le temps partiel thérapeutique, sont supportés par le régime général de la Sécurité sociale et

donc par la collectivité dans son ensemble. Faire ainsi basculer le financement des effets du *burn out* sur la branche Accident du travail et maladies professionnelles - financée par les cotisations patronales à 97% - mettrait fin à une situation inéquitable. Nous proposons donc que le tableau des maladies professionnelles intègre deux éléments supplémentaires, la dépression suite à un épuisement profond et le stress post traumatique au travail. Ces modifications peuvent résulter soit de la négociation avec les partenaires sociaux à travers les conventions collectives, soit d'une décision du gouvernement faisant suite à une concertation.

Il ne s'agit pas de définir un système punitif mais de s'engager dans la voie de la responsabilité partagée et ce pour le bien commun.

En suscitant le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'organisation du travail, nous basculerons en effet d'un modèle de réparation minimale à un modèle de prévention du *burn out* au sein des entreprises.

Il est de l'intérêt de tous, salariés et employeurs, que cette question soit enfin abordée sans tabou avec toutes ses implications et toutes ses conséquences. De même que l'on sait qu'une entreprise bien gérée faisant toute sa place à l'humain, sachant motiver ses salariés, est plus productive qu'une autre, de la même façon l'entreprise de demain qui aura su prendre la mesure du phénomène d'épuisement nerveux dans un système de protection sociale où celui figure à sa juste place, gagnera en efficacité.

ⁱ Baromètre Cegos publié en novembre 2014 portant sur 1135 salariés d'entreprises de plus de 100 salariés