

Le guide du Medef pour prévenir le stress au travail

...ou comment reporter la responsabilité sur les salariés

Le Medef a rédigé en 2010 un guide pratique d'aide aux entreprises pour prévenir le stress au travail. Il s'inscrit dans la démarche gouvernementale de mobiliser les entreprises sur la prévention du stress au travail. Il va sans dire qu'il diffère fortement des guides qui ont pu être élaborés par l'ANACT¹ ou encore l'INRS².

Le document démarre plutôt bien puisqu'on peut y lire : « *Le stress au travail est un phénomène reconnu par les employeurs* » mais cela se gâte très vite puisqu'il est question quelques lignes plus loin « *des salariés de plus en plus sensibles à leurs conditions de travail* » ou encore de « *la nouvelle perception que les salariés ont de leur activité professionnelle* » comme s'il ne s'agissait que d'un sentiment diffus, d'un ressenti imputable aux salariés et non plus au travail et donc à l'employeur. Or un très grand nombre de salariés vivent au quotidien une intensification de leur travail, subissent des pressions qui sont à l'origine de très nombreux problèmes de santé.

→ La prévention version patronale

Le document du Medef s'appuie pour une large part sur le contenu de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail pour:

- définir et caractériser le stress au travail,
- rappeler la responsabilité juridique de l'employeur, son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L 4121-1 du code du travail). Il fait également état de la jurisprudence en la matière.

Si cette partie du guide n'appelle pas de remarque particulière (les rédacteurs du document ne peuvent toutefois s'empêcher de glisser des réserves sur les méthodes d'analyse existantes en matière de stress) il n'en va plus de même au moment d'aborder les mesures de prévention à mettre en place.

L'évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise débute par la mise en place d'outils en interne comme « *la nomination d'un responsable des risques psychosociaux* », ...la « *création d'observatoires médicaux du stress* » ...pour ensuite recourir à des sociétés de consultants pour former, expertiser, auditer....qui vont venir conforter ce qu'il faut bien appeler le marché du stress et des risques psychosociaux ou se mêlent marchands de mesures gadget, de méthodes de relaxation...

Ensuite la prévention au plan individuel peut passer par les mesures suivantes : dépistage du burn-out par des programmes en ligne à la disposition des salariés, logiciel en ligne permettant de calculer son degré de fatigue mentale, numéro vert d'écoute, ateliers d'apprentissage de technique de relaxation, tickets psy financés par l'employeur

¹ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

² institut national de la recherche et de la sécurité

En résumé il ne s'agit que de mesures gadget pour mieux « gérer son stress » qui conduisent à renvoyer la responsabilité sur le comportement et la personnalité des salariés sans jamais s'interroger sur les causes de leur mal être au travail.

Enfin au plan collectif, la prévention passe notamment par la mise en place d'observatoires du stress, l'organisation de réunions d'équipes sur la prévention du stress, des sites intranet d'échanges entre salariés sur les conditions de travail et le stress dans l'entreprise, des politiques d'amélioration de l'organisation du travail (on se dit qu'on y arrive enfin ... mais pas vraiment car il s'agit en fait de chartes de réunions, de chartes d'emploi des NTIC³)...., la création d'une direction « Bien être » ou de fonctions de « well being manager » ...l'organisation de « journée de l'équipe ».

Là encore, il ne s'agit que de mesures d'habillage, on cherchera en vain la dimension collective d'un véritable débat avec les salariés sur le contenu et la qualité de leur travail.

Alors que le document rappelle à juste titre que l'identification d'un problème de stress au travail implique d'analyser les causes du stress tant dans l'organisation et les processus de travail (degré d'autonomie, charge de travail excessive, mise sous pression ...) que dans les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit ...), aucune des mesures proposées ne s'attaque aux causes qui sont pointées.

Le guide se résume en terme de prévention à des mesures individuelles, les organisations du travail, comme les méthodes de gestion ou encore les moyens (et notamment les emplois) ne sont pas remis en cause alors qu'ils sont à l'origine du malaise des salariés et de leurs difficultés au travail.

En refusant de débattre des causes qui créent des difficultés et qui font souffrir les salariés, on renforce leur culpabilité, on accentue leur isolement.

La conception qui ressort de la lecture de ce guide n'est pas l'apanage des seuls dirigeants d'entreprises privées, elle est largement partagée par les responsables administratifs qui ont par ailleurs décliné au sein de la fonction publique, les méthodes de management du secteur privé. La culture de la performance et de résultat, la recherche effrénée d'économies au nom du coût /rendement traversent le fonctionnement de tous les services publics en produisant les mêmes dégâts en terme de santé et d'efficacité.

D'où la nécessité pour les équipes militantes de comprendre les mécanismes en œuvre dans les entreprises, les administrations, de connaître les facteurs de stress au travail et leurs conséquences sur les salariés pour imposer aux directions une transformation des organisations du travail.

La fiche n°3 de Solidaires de juillet 2009 « Le stress...tout le monde en parle...que faire ? » garde toute sa pertinence.

³ Nouvelles technologies de l'information et de la communication