

Le burn-out (ou épuisement professionnel) est la phase ultime du stress. Il est défini comme « un état d'épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel. Le burn-out est susceptible de toucher les individus exerçant une profession requérant une forte implication au travail. Il se produit alors une remise en cause de leur engagement personnel à la suite d'un défaut d'équilibre entre les contraintes de travail que leur impose leur environnement et la perception qu'ils ont de leurs propres ressources pour y faire face.

Attention toutefois à ne pas confondre burn-out et dépression; **le burn-out survient dans la sphère professionnelle** alors que la dépression concerne tous les aspects de la vie de la personne. Le burn-out est un **processus de dégradation lié au rapport au travail**.

Par ailleurs, le burn-out est devenu un phénomène quantitatif. En effet, selon une étude réalisée récemment, 3,2 millions d'actifs seraient en risque élevé de burn-out.

Pour autant, aucune définition clinique ne permet, à l'heure actuelle, de décrire cette affection et de promouvoir de ce fait sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle au titre de l'article L461-1 du Code de la sécurité sociale, et ce, alors même que les risques psycho-sociaux prennent une place de plus en plus prépondérante dans notre Société aujourd'hui.

Derrière le terme de « **RPS** » ou « **Risques Psycho-Sociaux** », se cachent des situations très concrètes, parfois dramatiques. Collègues harcelés et méprisés, collègues débordés (Burn out), collègues en proie à la perte de sens et/ou de motivation (bore out ou Brown-out) ... Toutes les configurations existent et elles sont bien trop fréquentes.

Epuisement : le surmenage frappe de nombreux services.

Urgence permanente, pics d'activité non anticipés, sur-sollicitations, dépassement des horaires, réunions qui s'enchaînent sans temps mort, épuisement : on ne compte plus les services en sous-effectifs. Cela produit de vraies situations de surmenages (Burn out), avec des collègues qui n'arrivent même plus à prendre leurs congés, culpabilisent de ne pas réussir à faire face aux commandes, conséquemment ne sont pas fiers de ce qu'ils produisent.

Dans d'autres : perte de sens et manque d'autonomie.

Manque d'autonomie, hiérarchie infantilisante, procédures exagérément lourdes et démotivantes, tâches répétitives, manque de considération... Dans d'autres services (d'ailleurs parfois les mêmes !), les salarié.es ne sont pas intégrés aux décisions de travail, on nie leurs compétences. Ils subissent des injonctions contradictoires, et trop souvent, voient que leur avis n'est pas pris en compte.



**Se syndiquer est un droit
à la CGT c'est un plus**



Quand c'est le travail qui dysfonctionne :

Plutôt que de parler uniquement de « risques psycho-sociaux », la **CGT** revendique de poser la question de **l'organisation du travail**. Oui, le travail peut entraîner des pathologies psychiques (dépression, anxiété généralisée, stress traumatique et post-traumatique...), mais leurs causes sont loin d'être individuelles : **ce ne sont pas les individus qui ont des problèmes psychologiques, elles sont le résultat de dysfonctionnements dans l'organisation du travail**. Les salarié.es sont en souffrance, mais c'est **le travail et l'organisation de ce dernier qui est malade**.

La non-reconnaissance de la qualité du travail :

Non seulement la pression et la charge de travail sont toujours plus fortes (trop fortes par rapport à ce que le salarié peut décemment faire), non seulement la demande d'adaptabilité est incessante (tellement incessante et non accompagnée de dispositions de réaménagement du travail et/ou d'une meilleure répartition du travail au sein de l'équipe), mais en plus les salarié.es n'ont aucune reconnaissance de leur travail, aucune récompense pour leurs efforts : salaires en berne, coefficient inférieur au poste tenu, formations en baisse.

Il est temps de prendre le sujet des RPS au sérieux !

La question de la souffrance au travail est sérieuse : l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée. Chaque employeur doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Le manquement à l'obligation de sécurité de résultats constitue une faute inexcusable de l'employeur lorsque celui-ci : avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé, n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Plus que jamais, il faut réinventer un travail qui soit adapté aux hommes et non l'inverse !

Pour mesurer vos propres risques psycho-sociaux cliquez sur le lien ci-dessous :

<http://www.masef.com/scores/burnoutsyndromeechellembi.htm>

Ceci nous rappelle le quotidien de nombreux services au sein de l'établissement Iveco de Vénissieux (Logistique, Achats, Atelier F10, ..etc).

La CGT tire la sonnette d'alarme sur cette souffrance et cette usure professionnelle grandissante qui sont entrain de « gangrener » notre entreprise.

Vos élus CGT resteront attentifs et mobilisés contre les dérives managériales qui pourraient subsister au profits d'objectifs purement personnel

CONTACTEZ-NOUS

Mireille FERNANDEZ - Sophie LY
Thibaut JOURDAIN
Guillaume BROSSUTTI
Yvan MANQUAT - Thomas MULLER
Thomas ROUILLER - Eric VIGNAL

**Pour vos revendications,
n'hésitez pas à nous contacter.**

cgtivecovx@hotmail.com

**LE TRAVAIL A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.**



2/2



WWW.CGT.FR