

La souffrance, ce n'est pas du travail..... STOP Collectivement nous pouvons y faire face.

Le travail occupe une grande place dans notre vie. Quand il va bien, nous sommes fiers de ce que nous avons accompli. Quand il va mal, nous souffrons et avons tendance à nous isoler. **Souffrir du fait du travail, n'est pas une fatalité. Bien au contraire !** La loi fait obligation à l'employeur de procurer à ses salariés des conditions de travail sereines et épanouissantes. Quand cela se passe mal et que chacun fait de son mieux, nous ne devons pas nous sentir responsable, ni coupable. Travailler dans de bonnes conditions et avec les bons moyens est un droit qu'il faut faire respecter.

Management, stress, épuisement professionnel : briser le silence et son isolement

La violence au travail, qu'elle soit physique ou psychologique, **se généralise, tous contextes et toutes catégories professionnelles confondus**. La violence n'est pas forcément physique. Les comportements tyranniques, le harcèlement, la persécution d'un subalterne sont fréquents et intégrés au mode de « management ». Les restructurations en cours dans la recherche se font à coups de mutualisation, de conflits sur le contenu du travail. Elles se mettent en place au prix d'une surcharge de travail pour chacun d'entre nous.

Le stress, désormais généralisé aux professions de la recherche, avec comme corollaire l'augmentation de la consommation de psychotropes légaux ou illégaux, l'état d'épuisement professionnel ou d'usure professionnelle, provoquent de multiples symptômes, psychologiques comme physiques, avec un point commun : l'atteinte à la santé. Bref le stress -avec comme corollaire l'augmentation de la consommation de psychotropes légaux ou illégaux- qu'on peut désormais généraliser aux professions de la recherche.

Le processus insidieux remet en cause le salarié dans ses compétences mais aussi dans ses qualités d'individu. Il a pour conséquence de le déstabiliser puis de le culpabiliser. La première chose à faire est de **briser l'isolement, de se rapprocher des organisations syndicales**, de trouver une écoute auprès des professionnels spécialisés.

Les outils d'actions

À la CGT, nous considérons que la prévention passe avant tout par des actions d'information, de réflexion et de formation, auprès de tous les salariés. Dans ce dossier, le SNTRS vous propose des **outils d'actions individuelle et collective**.

Dans les régions Bretagne et Pays de Loire, pour le CNRS, une centaine de salariés seraient déclarés en souffrance au travail. Cette souffrance est déniée par la Direction qui annonce qu'elle traite 37 dossiers. Plusieurs dizaines d'ingénieurs et techniciens sont en difficulté professionnelle. **Un questionnaire utilisé dans de nombreux pays permet d'évaluer la pression subie par les salariés au travail**. Nous vous demandons de le remplir et de nous le renvoyer. La synthèse des réponses permettra d'avoir un état des lieux des laboratoires de la région et d'intervenir auprès des tutelles.

Le document « causes et symptômes de la souffrance au travail » met en relation la situation professionnelle et l'épuisement professionnel avec les impacts potentiels sur la santé. Dans le document « qui alerter ? » sont précisées les **coordonnées des services en région à prévenir en cas de mal-être au travail ainsi que des représentants SNTRS-CGT** siégeant aux Comités Régionaux d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de travail (CRHS-CT) de l'INSERM et du CNRS.

Les CRHS-CT ont pour mission de contribuer à la protection de la sécurité et de la santé « *physique et mentale* » des salariés. Ils peuvent proposer des actions de prévention en matière de risques psychosociaux. Il est donc important de **signaler tout accident (notamment tentative de suicide) ayant lieu dans les laboratoires**, la procédure est simple et expliquée dans le document « Pour saisir le CRHS-CT »

Les directeurs d'unités (DU) doivent mettre à la disposition du personnel de l'unité un « **registre de santé et sécurité au travail** ». Il permet à chacun de transcrire les incidents et accidents, ainsi que toutes les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le directeur doit en prendre connaissance régulièrement et apporter une réponse aux problèmes soulevés par les personnels. Il doit faire l'objet d'un suivi lors de chaque réunion de l'instance de concertation de l'unité : commission hygiène et sécurité et conditions de travail, ou conseil de laboratoire. (Voir le document du CNRS : [Prévention missions des DU CNRS](#)).

Deux dossiers, « [Stress-Harcèlement moral-Discriminations-Maltraitance au travail](#) » et « [les techniques de management pathogènes](#) », rappellent le cadre juridique des conditions de travail et donnent des moyens d'agir.

Adresse où renvoyer le questionnaire :

SNTRS-CGT

Maison des Syndicats

1 place de la Gare de l'Etat

44276 Nantes cedex 2

par mail : sntrslc@vjf.cnrs.fr