

CONGRES D'ARRAS

Conditions de travail

1. Constat

La pression en faveur de la « flexicurité » sur le marché de l'emploi n'est acceptable que si elle améliore la qualité du travail. Il est impératif que la recherche de la compétitivité ne se fasse pas au détriment des populations les plus fragiles ou des droits sociaux. S'il est utile que les entreprises puissent bénéficier d'une dose de souplesse dans la gestion du temps de travail, une plus grande flexibilité n'est pas incompatible avec un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

L'organisation du travail génère des risques que l'employeur est obligé de prendre en considération dans son évaluation annuelle des risques professionnels. Or de nombreuses études montrent que c'est loin d'être une réalité et qu'au contraire, les réorganisations et les exigences de résultat de plus en plus poussées augmentent la pression psychologique supportée par les salariés, ceci ajouté aux pénibilités physiques.

On estime à plus de 300 chaque année les suicides qui résultent de ces transformations de l'organisation du travail. Les cas révélés à France Télécom récemment ne sont malheureusement pas des exceptions. Face à cette douloureuse réalité, les solutions simplistes du type numéros verts, cellules psychologiques et autres stages individuels de stress sont très insuffisantes.

Le droit au travail et plus précisément le droit des d'organisation du travail moins instables et moins contraignantes physiquement et mentalement, demeure en tout état de cause, l'une des conditions fondamentales de la dignité humaine.

Le travail ne devrait plus être ni un fardeau insupportable, ni une fin en soi, mais un moyen de satisfaire les besoins essentiels de l'être tout au long de sa vie professionnelle.

Les causes de disfonctionnement et des drames en milieu de travail sont de toute évidence, poly factorielles mais la première demeure le développement de la compétitivité inhérente à un modèle économique mondialisé dans lequel les régimes de protections des salariés Jusque-là opérantes, s'avèrent dorénavant inadaptées.

Notre projet doit être ambitieux, et permettre de repenser le vivre ensemble dans l'entreprise. Ce qui suppose à la fois une véritable définition du concept de « conditions de travail » (*souvent analysé dans sa dimension juridique plus que dans celle sociale et humaniste*) et une redéfinition du rôle de chacun des acteurs de la prévention des risques professionnels.

2. Propositions

A) Le MODEM entend mettre en place des critères d'évaluations du « bien travailler dans l'entreprise » constat d'un bien être et d'un épanouissement sur le lieu de travail par un système d'auto évaluation annuel du personnel.

Les entreprises justifiantes l'effort significatifs pour améliorer les conditions de travail, validé par les personnels sur une période de trois ans, bénéficieront d'un label « bien travailler, épanouissement des salariés » qui ouvrira droit à allègement des charges ou tous autres avantages.

Rosalie KERDO et Dominique CHAMBON
Pour les fédérations MODEM DROME et ARDECHE