



Qualité au travail : la belle illusion française ! Pour ADP tout va très bien Mr le Marquis

La France a la solide réputation d'avoir un code du travail très protecteur. Or, le quotidien des salariés se détériore sous l'influence de la pression grandissante des managers, parfois aussi du télétravail qui accroît le problème de sédentarité. Il est temps de faire de la prévention en la matière. À travers notamment des espaces de délibération sur le travail, au plus près du terrain, afin de favoriser la remontée des difficultés en vue de leur traitement

C'est entendu, depuis plus d'un an, la QVT (qualité de vie au travail) n'existe plus ! Elle a été avantageusement remplacée dans le Code du travail, le 31 mars 2022, par la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT). Une petite lettre en plus, un grand C ajouté, pour combler un oubli criant... C'est du moins le souhait des élites françaises qui excellent à célébrer des modes, à établir des normes et à bâtir des concepts juridiques, pour souvent s'en affranchir dans la réalité. En bref, des mots qui manquent ou qui apparaissent, mais qui cachent mal les maux de notre société malade de ses conditions de travail.

Un constat s'impose pourtant en dépit de ces ripolinages sémantiques : « le travail va mal et il protège de moins en moins la santé des actifs. Cette santé, que l'OMS définit dans le préambule de sa constitution entrée en vigueur en 1948, comme « un état complet de bien-être physique, mental et social... qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

En cause, ces maudits « risques psychosociaux » (RPS) qui se sont invités de manière permanente dans la vie professionnelle depuis une vingtaine d'années. Selon l'INSEE, si la pénibilité physique s'est amoindrie au cours des dernières décennies, la santé des actifs se trouve désormais altérée par la montée des risques psychosociaux : dépressions, burn-out, accidents cardiovasculaires sur le lieu de travail, crises suicidaires avec imputation professionnelle, violences en raison de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'autres agissements sexistes ou discriminations de genre... Les manifestations de ces dérèglements sont nombreuses et il apparaît urgent, tant pour les salariés et leurs représentants que pour les employeurs, de développer les ressources psychosociales et matérielles pour s'opposer à ces RPS.

Lire la suite de l'article de Jean Claude Delgègenes fondateur du cabinet Technologia