



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

STRESS DES CADRES : DES RISQUES À PRÉVENIR



CADRESCFDT.FR

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres



L'employeur est responsable des conditions de travail et de vie des salariés : **le stress exprimé est légitime et doit être pris au sérieux !**



STRESS PROFESSIONNEL : DES SOURCES IDENTIFIÉES

Le stress au travail est-il exclusivement lié à la fragilité individuelle des salariés ? La CFDT Cadres dit non ! Elle insiste sur le rôle de l'entreprise (ou l'employeur public) qui agit comme premier décideur des conditions de travail et de vie. Ainsi, la conduite des modes d'organisation doit interpellier.

MODES D'ORGANISATION : LES MAUX DES CADRES

Un miroir des attentes de performance...

► État de stress :

« [...] Survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et celle qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Parmi les facteurs pouvant accentuer le déséquilibre précité, il convient de mentionner le contenu, l'environnement et l'organisation du travail.

Dans certains cas, leur articulation hasardeuse facilite les situations de stress, au même titre qu'une communication dégradée entre les collaborateurs.

Les limites de l'individualisation

Les tableaux de bord interposés sont devenus partie intégrante de la vie professionnelle des cadres, renforçant ainsi leur isolement. À l'origine de ces situations, le choix délibéré de l'individualisation à outrance est dénoncé par la CFDT Cadres.

Les performances visées ne doivent pas détourner l'employeur d'une réglementation qui l'oblige à **la prise en compte des aspects psychosociaux dans l'évaluation des risques** et pour la rédaction du « document unique ».

59%
des cadres expriment le besoin d'une meilleure gestion du stress et de la charge de travail pour mieux vivre celui-ci.

Enquête TNS Sofres pour la CFDT Cadres (Septembre 2015)

DES SOLUTIONS POUR « SOIGNER » LE TRAVAIL

Non, le stress n'est pas une maladie !

Néanmoins, son accumulation et sa prolongation dans le temps peuvent affaiblir l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé, conséquences d'importants troubles psychologiques (avec l'apparition de syndromes d'épuisement professionnel de fatigue et/ou d'ennui).



Prioriser l'échange !

En situation de blocage, le salarié cadre doit pouvoir parler et évoquer ses difficultés. Mais quid des lieux pour dire le travail et le mal-être au travail ?

La CFDT Cadres déplore leur absence et suggère l'utilisation de l'ensemble des canaux de dialogue disponibles (délégués syndicaux, instances représentatives, groupes d'expression directe) ou innovants (procédure d'alarme sociale, dispositif d'alerte professionnelle...).

Renforcer le dialogue entre parties prenantes (salariés, institutions, managers) et favoriser une appropriation pluridisciplinaire constitue une priorité.

...et repenser les pratiques professionnelles

Les cadres en recherche constante d'une efficacité maximale s'exposent à d'importants risques de stress. Aussi, des méthodes existent pour y faire face au sein de son entreprise : savoir s'octroyer des temps de pause et de réflexion permet notamment de dégager des solutions. **Mais encore faut-il que l'employeur réunisse l'ensemble des conditions propices à leur développement !**

Il en va donc de sa responsabilité :

- **La conduite des situations de travail :** Le management responsable doit alier anticipation et accompagnement en situation réelle. Il doit apporter les corrections éventuelles plutôt que s'enfermer dans des codes, des normes et du reporting.
- **La formation des acteurs :** Pour la mise en place d'une pédagogie interrogeant les faits et les situations, il est nécessaire d'accroître la formation des managers, mais aussi celle de tous les salariés, de façon partagée et continue.





Espaces de dialogue

La CFDT Cadres revendique leur mise en place, pour l'expression des salariés sur leur lieu de travail.

POUR UNE PRISE DE RECUL ET DU DIALOGUE À TOUS LES NIVEAUX

Quand les personnes souffrent, ce sont les organisations qu'il faut soigner ! La CFDT Cadres rejette toute posture faisant porter au salarié la responsabilité de se soigner, et revendique ainsi la transformation des systèmes de management et d'organisation inadaptés.

Par son action sur les conditions dans lesquelles les cadres exercent leur activité, notre organisation les dote d'un levier de prévention du stress :

- **En renforçant le dialogue entre parties prenantes.**
- **En privilégiant la négociation collective et la résolution des conflits en proximité.**
- **En apportant aux cadres de proximité les appuis permettant d'animer une parole sur le travail.**
- **En favorisant une appropriation pluridisciplinaire.**
- **En articulant le dialogue social avec le dialogue professionnel.**



47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr