

Table ronde sur le burn-out

Nous avons assisté mardi 18 avril à 19h30 à une table ronde sur le burn-out, organisée par le PS et les soutiens de Benoît Hamon. En présence d'un médecin du travail, d'un délégué du personnel, d'un avocat et d'un analyste du travail/philosophe.

Dr Catherine ANDRIEU, médecin du travail :

Adrénaline et noradrénaline: hormones présentes chez les personnes en burn-out. Ces hormones correspondent à une augmentation fréquence cardiaque et de la fréquence respiratoire. Dans le monde du travail actuel, nous sommes soumis à une multitude de stress. Ces « stressseurs » d'ordre psychologique qui multiplie les réactions de stress à libération du cortisol.

Burn-out : « aboutissement très lent dont on ne mesure pas les signes, tellement banal ». Burn-out: épuisement professionnel, physique, psychologique. Il n'y a aucune définition médicale. C'est une notion très difficile à définir.

Symptômes: les gens ne dorment pas bien, problèmes articulaires, troubles d'estomac, troubles du sommeil... Mais cela reste indissociable d'autres troubles. La fatigue est de plus en plus importante. On arrive parfois à l'impossibilité d'aller travailler.

La fatigue psychologique ne se voit pas et le diagnostic est tardif et difficile, si l'on ne fait pas le lien avec le travail.

Saïdi ICHIR, CFDT – grande entreprise boulonnaise :

Syndicaliste dans une entreprise de 4300 salariés.

Baromètre de santé au travail sur questionnaire de 150 questions en 2013 et 2015. Taux de participation : 57 %. 2500 retours.

Résultats de ces questionnaires: taux de salariés en risque de situation d'épuisement professionnel de 18 à 29% en 2 ans

Commerciaux : 16 à 23%

Conséquences économiques: 526 « absents permanents » en 2013, 615 en 2015. Réorganisation en juin 2014 avec une transformation de contrats. Les cadres commerciaux sont sous le régime du forfait jour : cadre malléable. On exige des cadres plus que le temps de présence.

Burn-out : souvent trop tard quand on s'en rend compte. On insiste sur ce que les salariés n'ont pas fait. « Liens de subordination » dans le Contrat de Travail. On ne peut pas critiquer les subordonnés ou l'organisation de l'entreprise.

Représentants du personnel : quel pouvoir ? Travail fastidieux. Ils peuvent encourager les employés à aller voir les médecins du travail.

Maître Vickaël ROULET, avocat spécialisé en droit du travail :

Distinction maladie professionnelle et accident du travail (fait accidentel sur le fait du travail qui déclenche une lésion + critère de soudaineté). Les tableaux ne sont pas adaptés aux conditions de travail dans le secteur tertiaire. Comment avoir un tableau professionnel pour le burn-out car compliqué à identifier ?

Autre voie : C2RMP. Lorsque la pathologie n'est pas identifiée, 25% de taux d'incapacité. Régime juridique au moment t dépend des séquelles. Cette voie de reconnaissance prend des années à aboutir.

Problème : la personne n'est pas capable de tenir face à une expertise technique.

2015 : avancée. On a admis que les maladies psychiques pouvaient être reconnues. Désormais un médecin psychiatre est au comité régional. Mais toujours les mêmes difficultés...

Comment faire ? Pas accident du travail quand élément continu, dans la durée. L'employeur a des obligations, il doit mettre en place des plans d'action.

Spécificité du burn-out : défaillance de l'employeur sur la charge de travail, équilibre vie privée/vie professionnelle. Selon cet avocat, l'entreprise est fautive. Souvent on reproche aux salariés une insuffisance professionnelle, or non-respect du temps de travail, organisation d'entretiens annuels... « **Il est rare qu'il n'y ait pas une responsabilité civile de l'employeur** ».

Sandro DE GASPARO, président Travail Santé Sociétés Territoires

Origine du burn-out: organisations qui ne sont pas à la hauteur de ce que les personnes attendent de leur activité professionnelle.

Ici aussi, l'organisation du travail pose problème. Invisibilité forte du travail en terme d'activité. La dimension psychique est nouvelle dans l'activité professionnelle.

“Travail : source de construction et de reconstruction, jusqu'à la destruction ?”

La nature du travail change, cela n'est pas un problème en soi. L'organisation appelle un engagement fort mais au moment où il s'exprime, il est sanctionné. On dépasse un cadre classique de l'entreprise.

Il y a une dé-corrélation temps/productivité.

« Mesure du stress » lors de la visite médicale annuelle, indications sur comment gérer le stress, les troubles du sommeil. Succession des plans sociaux qui conduisent à des situations de sous-effectifs. A tous les étages, on responsabilise les employés. Bien souvent la confiance est là.

Selon Sandro de Gasparo, il n'est pas pertinent de faire porter la responsabilité sur les employés. Il y a ici une contradiction : le salarié peut s'exposer et subir ensuite des sanctions.

Y a-t-il des moyens de mesurer par des analyses médicales via neurotransmetteurs ? Qu'est-ce qui fait peur aux entreprises dans leur fonctionnement ? Avez-vous des noms d'entreprise qui se remettent en cause en termes d'organisation ?

Catherine Andrieu (médecin du travail) : Le burn-out ne doit pas être décorrélé du travail. Il existe des échelles de stress. Il a de plus un suivi à travers des visites tous les 2 ans. Il faut essayer de mettre la question des RPS au niveau des débats de la société. On peut déceler le BO par des **signes cliniques** et un **ressenti**. Il ne faut pas sous-estimer la **peur de l'entreprise**. Elle se méfie des RH

Saïdi Ichir (syndicat) : Les entreprises pensent en termes financiers. Des cadres se sont imposés à l'entreprise. Ex : label RH dans l'entreprise de Mr Ichir. Tout est fait de contournements.

Est-ce qu'il pourrait y avoir corrélation entre augmentation des burn-out et la financiarisation de l'économie ?

Thèse de l'analyste Sandro de Gasparo : pas financiarisation en elle-même mais il y a des problèmes d'organisation du travail liés à la financiarisation, d'où l'enjeu politique aujourd'hui => déplacer la problématique économique vers la problématique sociale.

Espace de l'entreprise clos : on a donné un modèle de production (on pointe à l'entrée, on pointe à la sortie de l'usine), mais où tous les effets induits ont été pris en charge par la puissance publique (sécurité sociale)

Réserve sur le tableau de maladies professionnelles : on n'est plus dans ce monde-là, l'entreprise n'est pas un espace clos, l'employeur ne peut pas assumer seul, c'est pour cela qu'il est nécessaire d'avoir une réhabilitation d'une nouvelle vision du travail, projet de société

Maître Vickaël ROULET: le burn-out n'est pas juste qu'une maladie du travail, origine : travail. En tant que juriste, c'est très compliqué. Il est d'accord qu'il s'agit d'une décision politique.

En terme de **justice** et de **coûts** : lorsqu'un arrêt de 2 ans, CPAM paye. Or, si accident du travail, l'entreprise en assurerait le coût. C'est donc une **question de responsabilité**. On doit pouvoir faire quelque chose. Lorsqu'on a été atteint dans sa personnalité, il y a des séquelles. Comme un employé qui se coince un doigt a une pension à vie, normal qu'il y ait une récompense. Certains cas sont extrêmes, et il est normal que l'entreprise l'assume. Principe même de la séquelle : suite à l'IPP. Il faut une reconnaissance professionnelle : question de causalité.