

# Stress des cadres, ça casse sans prévenir

Un 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.

Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé.

Le stress - lié au travail - peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu, l'environnement, l'organisation du travail, une communication dégradée...

**Le stress au travail trouve son origine dans des situations de travail empêché, d'injonctions paradoxales, de distance entre la conception du salarié en tant que professionnel et ce qu'il est attendu de lui en termes de performance.**

## Les excès de l'individualisation

La **CFDT** Cadres dénonce le choix délibéré de l'individualisation à outrance, par tableaux de bord interposés et omniprésents, qui a renforcé l'isolement des salariés. Il n'y a plus de lieu pour parler du travail et du mal-être au travail, malgré les accords signés (notamment sur la Qualité de vie et les conditions de travail).

Attention aux mesures qui font porter la responsabilité de se soigner au salarié quand ce sont les systèmes de management et d'organisation qu'il faut transformer.

Quand les personnes souffrent, ce sont les organisations qu'il faut soigner.

**Réinterrogeons les modes d'organisation, les modes de management, les critères et outils de gestion, de mesure de la performance, par l'intervention managériale et syndicale...**

## Pour un dialogue à tous les niveaux

**Privilégier la négociation collective et la résolution des conflits en proximité**, quel que soit le thème de la négociation. Renforcer le dialogue entre parties prenantes (salariés, institutions, managers) et favoriser une appropriation pluridisciplinaire. Utiliser tous les canaux de dialogue disponibles (délégués syndicaux, instances représentatives, groupes d'expression directe) ou innovants (procédure d'alarme sociale, dispositif d'alerte professionnelle...).

**Apporter aux cadres de proximité les appuis** permettant d'animer une parole sur le travail. Articuler le dialogue social avec le dialogue professionnel. Agir au niveau des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité est ainsi un levier de prévention du stress et de performance sociale.



**La Cfdt défend tous les salariés, y compris les cadres.  
N'hésitez pas à prendre contact avec un élu de votre site**