

Déclaration de (prénom et nom) : Valérie RUBA COUTHIER

Au titre de (nom de l'organisation) : Syndicat CFTC

Titre de l'avis : Santé mentale en Normandie : aux actes !

Madame la Présidente, cher-e-s collègues,

Notre déclaration de groupe CFTC ne va pas chercher à être exhaustive mais portera uniquement sur la santé mentale au travail. Soyons clairs, il ne s'agit pas d'un manque d'intérêt pour toutes les autres thématiques abordées par cette étude mais plutôt la contrainte de temps nécessaire pour les développer.

La santé mentale a été désignée Grande Cause nationale en 2025, nous pensions avoir tout entendu, tout vu, tout lu et bien NON, il nous manquait cette étude. Cette étude illustre plus que jamais l'utilité de notre travail au CESER, assemblée réunie dans l'intérêt commun de nos élus et de nos concitoyens, du temps long consacré à l'analyse, à la réflexion, et aux préconisations. Le groupe CFTC tient à remercier tous les membres du CESER de Normandie qui ont participé à ce rapport qui est tout simplement remarquable.

La santé mentale au travail est un enjeu majeur de société, particulièrement dans un contexte où les transformations du monde professionnel engendrent des pressions croissantes sur les salariés. La santé mentale ne se limite pas à l'absence de troubles psychiques, mais résulte aussi d'un équilibre complexe entre facteurs biologiques, psychologiques et sociaux. Or, si le monde du travail, peut être source d'épanouissement, il peut également devenir synonyme de tensions, de stress et de détresse, quand bien même nous faut-il travailler pour gagner notre vie... Les évaluations individuelles en entreprise sont de plus en plus basées sur des critères quantifiables de performance et de productivité. Ainsi la non-pertinence des critères retenus, le manque d'objectivité ou la discrimination sont autant de facteurs qui font oublier aux personnels et parfois même aux managers ou chefs d'entreprise l'importance de la qualité et le sens du travail accompli.

Les chiffres sont préoccupants, entre 5 et 10 % de la population active souffrirait de burn-out, les jeunes et les femmes sont particulièrement touchés. Les causes de cette souffrance sont multiples : surcharge de travail, précarisation de l'emploi, manque d'autonomie, isolement, management toxique, des conditions de travail difficiles, des horaires excessifs et les signaux ignorés tels que la fatigue chronique, l'irritabilité, les troubles du sommeil, engendrent bien souvent un surmenage profond. Les nouvelles formes d'organisation, comme le télétravail, les open space ou les flex office, bien qu'attrayantes, accentuent parfois la solitude, la désorientation et la démotivation des salariés.

Face à cette crise, la CFTC appelle à une approche systémique et préventive. Il est impératif d'adapter le travail à l'humain, et non l'inverse. Cela passe par une meilleure reconnaissance des risques psychosociaux et une prévention primaire efficace, visant à supprimer les risques à la

source. Les employeurs doivent être responsables de la santé mentale de leurs personnels, en intégrant des mesures concrètes dans leurs politiques internes.

Les effets des licenciements sur la santé mentale et physique sont eux aussi rarement pris en compte. Pourtant les traumatismes induits affectent intensément l'estime de soi, nos mécanismes d'adaptation et notre capacité de recommencer. Des séquelles invisibles s'ajoutent encore à la liste comme l'anxiété sociale ainsi que la réduction de la résistance au stress. Des études montrent une corrélation entre chômage, licenciements et problèmes graves de santé. Il peut en être de même lors d'entretiens d'embauche. Ce n'est plus à notre conscience ni à notre raison que l'on s'adresse puisque de plus en plus souvent les recruteurs étudient la situation des candidats en regroupant dans des entretiens collectifs des spécialistes qui analysent notre langage corporel, identifient notre type psychologique ou relèvent des manifestations de notre inconscient.

La CFTC milite pour le rétablissement des CHSCT, instances dédiées à la santé et à la sécurité au travail, et pour que les accords d'entreprise incluent obligatoirement des dispositions sur la qualité de vie et les conditions de travail. Les managers doivent être mieux formés à la détection des signaux faibles de désinsertion, comme aux moyens d'actions. La CFTC propose d'impliquer davantage les entreprises, en les amenant par exemple à diagnostiquer régulièrement leurs situations d'absentéisme, afin de mettre en place des réponses adéquates.

Enfin, nous insistons sur l'importance de développer une véritable culture de prévention des risques professionnels en supprimant la frontière entre performance économique et performance sociale. Nous déplorons les stratégies visant le profit à court terme au détriment du bien être des salariés. Il est indispensable de renforcer la prise en compte de la souffrance au travail en permettant de construire des organisations transversales, inclusives voir bienveillantes, où chaque salarié pourrait travailler en bonne intelligence et pourquoi pas, s'épanouir.

En conclusion, je citerai simplement un passage de cette étude qui m'a particulièrement interpellée : *« Il est essentiel de reconnaître que nous ne sommes pas des machines de guerre ultra performantes et qu'il nous faut créer des espaces de coopération. La diminution des collectifs est une des raisons majeures de l'augmentation de burn-out et d'épuisement professionnel. »*

Le groupe CFTC réaffirme ici son engagement à défendre une vision du travail centrée sur l'humain et le collectif, où la performance globale repose d'abord et avant tout sur le bien-être des salariés.