



Comment ça va au travail ?

[28 avril 2026]



Célébrée le 28 avril, la Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au Travail promeut la prévention des accidents et maladies professionnels dans le monde entier.

Le 28 avril marque également la Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, célébrée à l'échelle mondiale depuis 1996 à l'initiative du mouvement syndical.

2,78 millions

de personnes dans le monde, selon l'OIT (Organisation Internationale du Travail), meurent chaque année des suites d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

374 millions

d'accidents du travail non mortels entraînent chaque année, dans le monde, une absence du travail.

Bilan de la sécurité Sociale pour l'année 2024

En France, en 2024, le bilan de la Sécurité sociale dénombre 1297 morts au travail ou par le travail (auxquels il faut ajouter les travailleurs dépendant du régime agricole, des régimes spéciaux, de la fonction publique, et les indépendants, non comptabilisés dans le rapport) :

764

décès à la suite d'un accident de travail

318

décès à la suite d'un accident de trajet

215

décès à la suite d'une maladie professionnelle

À ces 1297 morts s'ajoutent des milliers d'accidents graves occasionnant des lourdes séquelles parfois durables et entraînant trop souvent un licenciement pour inaptitude.



Améliorer les conditions de travail

Les mauvaises conditions de travail se manifestent sous diverses formes dans l'environnement professionnel. Par exemple:

Espace de travail inadapté nuit à la concentration et au confort des personnels

➤ Bâtiments de production vétustes, où les personnels, en plus d'être confrontés à la pénibilité du travail, doivent supporter le froid parfois extrême et les courants d'air. Le corps dépense de l'énergie supplémentaire pour se réguler.

➤ Multiplication des open space dans le tertiaire. Le bruit gêne la concentration, ce qui conduit à des erreurs, des efforts de remobilisation de l'attention. A la longue, cela induit stress chronique voire épuisement.

Horaires de travail excessifs ou irréguliers, perturbent l'équilibre vie pro/vie perso et ne garantissent pas un réel droit à la déconnexion

➤ l'intensification du travail conduit de plus en plus souvent les salariés à "ramener" du travail à la maison. Ce travail n'est en général ni reconnu, ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi.

➤ changement de rythme de posté, heures supplémentaires, non respect des délais de prévenance, travail le week-end, appels sur les téléphones personnels pendant les congés ou les arrêts maladie remettent en cause le droit au repos et à la déconnexion des personnels.

Equipements de travail ou de protection inadaptés ou obsolètes réduisent l'efficacité et augmentent la frustration des salariés

➤ Malgré la féminisation de nombreuses professions, les équipements de protection individuelle restent majoritairement conçus pour des hommes. Il ne suffit pas de rajouter un peu de couleur ou quelques paillettes pour féminiser un équipement : les coupes trop larges, trop longues des vêtements de travail sont source d'inconfort, les gants de travail trop larges réduisent la dextérité, les bretelles d'un harnais de sécurité peuvent comprimer la poitrine, etc.

L'exposition à des substances dangereuses sans protection adéquate met en péril la santé des travailleurs.

➤ Un salarié qui est exposé à un Agent Chimique Dangereux (ACD) peut l'être sans que le risque qu'il court soit identifié au moment où il est exposé. Très souvent, des produits qui n'étaient pas classés CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique) à une époque le sont devenus par la suite. Une réelle traçabilité à travers les Évaluations des Risques Chimiques et des fiches d'expositions professionnelles est indispensable.

“

Le travail structure la vie, sécurise les conditions matérielles et nourrit le lien social. Mais lorsqu'il est organisé au détriment des travailleurs, il abîme les corps, épuise les esprits et détruit la dignité.

C'est pourquoi l'amélioration des conditions de travail n'est pas une option : c'est un combat que les élus **CGT** mènent sans relâche pour lutter contre la pénibilité, le stress, imposer le respect des droits et défendre la santé des salariés.

”

La bienveillance n'est pas un luxe mais du bon sens !



Le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de juin 2024, dévoilé en mars 2025, analyse les liens entre les pratiques managériales en France et les politiques sociales nationales, en les comparant à celles de l'Allemagne, de l'Irlande, de l'Italie et de la Suède.

Il en ressort, en France, plusieurs constats majeurs :

France comparée aux autres pays : "médiocre" et "peu flatteuse"

management "très vertical, hiérarchique" et peu coopératif

autonomie des salariés français "sensiblement plus faible"

Degré de confiance dans le management "moins élevé"

Reconnaissance du travail accompli moins importante

moins de droit à l'erreur

formation des managers peu axée sur la coopération

manque d'orientation vers les compétences humaines

Arrêtons d'opposer humanité et performance !

Car le management a un effet direct sur la santé, la qualité du travail et l'engagement des salariés. Un manager peut littéralement faire grandir quelqu'un... ou le détruire. Il peut pousser une personne au burn-out sans même s'en rendre compte. Aujourd'hui, on estime qu'environ 10 à 12 % des salariés français feront face à un épuisement professionnel au cours de leur carrière.

Arrêtons de ramener la souffrance à la sphère privée et personnelle, et donc de reporter la responsabilité sur les salariés. S'ils ne vont pas bien, ce n'est pas de leur faute, ça a tout à voir avec le travail. Les risques psychosociaux sont une fabrication de l'organisation du travail.



Beaucoup d'encadrants pensent que leur rôle consiste à être en réunion en permanence, à produire des reportings, à gérer des indicateurs. Au final, ils sont très peu disponibles pour leurs équipes. Or, un manager sans son équipe ne sert à rien...

Le rôle d'un encadrant c'est d'être un facilitateur, un chef d'orchestre. Il doit créer les conditions pour que son équipe fonctionne bien, tant sur le plan professionnel qu'humain. Et pour cela, il faut du temps... Du temps pour écouter, pour comprendre, pour accompagner.



Il est grand temps de repenser l'organisation du travail

Ce ne sont pas tant les objectifs chiffrés ou les changements en eux-mêmes qui sont nocifs, mais le fait qu'ils sont imposés, sans discussion, aux travailleurs dont ils perturbent l'activité et heurtent les conceptions de ce qu'est un travail bien fait.

Quand les salariés ont été associés aux changements ou à la définition des objectifs, on n'observe plus ou peu d'effets délétères sur leur santé.

Développer la démocratie au travail est un facteur de santé.

Transformer le travail, c'est-à-dire modifier à la fois son contenu, ses conditions et son sens, est une revendication incontournable et ambitieuse de la **FNTE - CGT**. La liberté, l'autonomie et la démocratie

au travail sont au cœur de notre visée émancipatrice. La réalité du travail doit nous amener à repenser le travail avec les personnels eux-mêmes. Sans cela, le « mal-travail » se poursuivra, avec son cortège de conséquences irréversibles.



Parce que la santé ne doit jamais être la variable d'ajustement, la CGT porte, dans chaque négociation, dans chaque instance, des revendications pour un travail digne, protecteur et émancipateur pour toutes et tous.

Interdiction de connexion informatique en dehors des heures ouvrables

Mise en place d'un outil de mesure et de régulation de la charge de travail des cadres

Archivage dans les dossiers médicaux des EVR chimiques et des FDS utilisées tout au long de la carrière

Renforcement du suivi professionnel, prenant en compte la pénibilité vécue par les personnels

Renforcement du suivi post professionnel afin de prévenir toute maladie ou la déceler au plus tôt

Protection des lanceurs d'alerte

Interdiction de solliciter les personnels, hors astreinte, en dehors des heures ouvrables

Adaptation de la charge de travail pour les personnels à temps partiel

Le droit et la liberté pour tous les salariés d'intervenir et s'exprimer sur tout ce qui concerne la vie au travail

 **VOTEZ**
la
CGT

DU 3 AU 10
DÉCEMBRE
2026

FNTE
la
CGT