

Mardi 10 mars 2026

Les risques psychosociaux ne cessent d'augmenter

Des salariés qui sollicitent des interlocuteurs censés les accompagner et restent des mois sans réponse.

Des salariés qui s'entendent dire qu'ils sont « nuls » ou auxquels on sous-entend que s'ils ne sont pas épanouis dans l'entreprise, ils sont libres de démissionner.

Des salariés dont le travail est réduit à des indicateurs de production ou de volume.

Des salariés poussés à des mutations alors qu'ils ne sont pas demandeurs.

Des salariés réduits à une case « ne maîtrise pas son poste », malgré de nombreuses années d'expérience, et à qui on ne donne pas de méthode pour y arriver.

Des salariés qui ont le sentiment d'être considérés comme interchangeables, quelle que soit leur expertise ou leur expérience.

Des salariés écartés des réflexions de fond menées sur leur service.

Des salariés infantilisés, sommés d'obéir aux injonctions sans possibilité de s'exprimer.

Des salariés qui sont mis sous pression pour trouver des solutions à des changements d'organisation et/ou d'outils au risque de dégrader les collectifs de travail.

Des salariés auxquels on sous-entend qu'ils abusent alors qu'ils ne font que respecter les préconisations de leur médecin du travail.

Des salariés confrontés à des injonctions contradictoires permanentes : faire plus, plus vite, autrement... mais avec moins de moyens. Et qui peinent à comprendre les orientations qui leur sont demandées, tant le cap semble changer souvent.

Le SNJ dénonce ce qui ressemble de plus en plus à un système managérial à l'œuvre dans l'entreprise. Cette situation inacceptable nous inquiète et ne cesse de s'accroître. Elle n'est pas digne d'un journal qui prône des valeurs d'humanisme. Elle renforce les risques psychosociaux dans un contexte déjà anxiogène alors que l'employeur a l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » selon le code du travail.

Ce système managérial peut-être désormais puni par loi, en témoigne cet arrêt de la cour de cassation datant du 6 mai 2025, qui assimile " un style de management à une faute disciplinaire grave, dès lors qu'il génère un mal-être documenté ".