

Europe Solidaire Sans Frontières > Français > Europe & France > France > Santé (France) > Souffrance, santé et accidents au travail (France) > **Santé et travail : « Ils ne mouraient pas tout mais tous étaient frappés »**

Santé et travail : « Ils ne mouraient pas tout mais tous étaient frappés »

mercredi 17 juillet 2013, par [AELYS Jet](#), [DEMILLE Etienne](#), [JACQUES Alain](#), [LINHART Danièle](#), [PELLETIER Robert](#) (Date de rédaction antérieure : 11 juillet 2013).

Sommaire

- [« Combien ça coûte le suicide](#)
- [Emprise managériale et déstabi](#)
- [Des suicides qui accusent](#)
- [Le scandale des licenciements](#)

Sauvegarder tous les emplois, interdire les licenciements, sont des revendications incontournables au moment où des dizaines d'entreprises ferment et que des milliers de licenciements font chaque jour l'actualité. Avec raison, le mouvement ouvrier s'est mobilisé pour combattre l'exploitation via notamment les salaires, la qualification et le temps de travail, mais il a pour le moins sous-estimé l'aliénation, l'oppression que le capitalisme impose aux travailleurs pour permettre leur exploitation. Oppression et exploitation se renforcent mutuellement. Avoir un emploi n'est pas la garantie du bien-être.

Depuis quelques années, la souffrance des travailleurs ne peut plus rester dans le silence. La succession des suicides à France Télécom (Orange), Renault, La Poste ou Pôle emploi, y a malheureusement contribué. Il ne faudrait pas les réduire à quelques exceptions ou encore à une « mode » passagère selon les propos de l'ex PDG d'Orange. La liste des suicides s'allonge, mais ce sont aussi les dépressions, pétages de plomb, crises de larmes, crises cardiaques, prise de médicaments, violences.

À travers ce dossier, nous abordons seulement quelques-unes des aspects de ces questions. Il faudra évidemment y revenir car les attaques engagées sur les retraites mettront aussi au cœur la question de la santé au travail. Ne pas perdre sa vie au travail, c'est aussi le meilleur moyen de profiter de ces années de retraite en bonne santé que l'on cherche à nous voler.

Dossier coordonné par Robert Pelletier

« Combien ça coûte le suicide d'un ouvrier ? Combien ça coûte la souffrance ? » (1)

Le premier enjeu des batailles sur la santé au travail consiste à sortir de l'ombre une grande part de l'activité réelle des femmes et des hommes pour produire leur existence, et à s'interroger sur ce qui se passe dans leurs têtes et leurs corps, sur les liens qu'ils tissent avec leurs camarades de travail

dans des histoires toujours partiellement nouvelles qui les différencient les uns des autres.

Le capitalisme se mondialise, les organisations du travail se transforment. Si le taylorisme et le fordisme sont toujours présents, le toyotisme se répand dans le privé et la fonction publique. Juste à temps, réduction des temps « morts », du gras, des coûts, deviennent l'essentiel des « valeurs » qu'il faudrait « partager ». Il ne suffit plus de « savoir faire » mais après le « savoir faire faire », il s'agit de « savoir être ».

L'évaluation participe d'une individualisation sans individu...

Être mais quoi ? Être, alors que leur idéal est d'Avoir. Selon quels critères, les leurs ou les nôtres ? C'est le temps de l'évaluation permanente selon les critères des gestionnaires, jusque dans les hôpitaux et les écoles.

Nous sommes devenus clients les uns des autres, en concurrence, chacun pour soi contre tous les autres, au sein de la même entreprise, et pour cela conduits à faire des choses que l'on réprouve.

Dans cet appareillage normatif, il n'est question ni de ce que chacunE fait, réalise, élabore, ni des empêchements, des collaborations nécessaires, des moyens disponibles ou non, de l'écart qu'il a fallu combler entre le prescrit des normes qui nous envahissent et le travail réel, tout ce qu'il a fallu mettre en œuvre pour faire malgré tout.

Tout une part du travail reste invisible à l'évaluation :

- Les prescriptions ne permettent pas de faire le boulot, les travailleurs doivent pour y parvenir quand même le réaliser par des trucs, des gestes de métier dans le secret, en se mettant hors la loi sans pouvoir en faire état.
- Le vocabulaire du métier n'étant pas celui des gestionnaires ou des cadres scientifiques, le dialogue est coincé, l'expression interdite.
- Les connaissances ne sont pas considérées, seule la compétence requise par le poste est reconnue.
- Pour les femmes, cela est particulièrement criant, nombre de leurs connaissances étant considérées comme appartenant au domaine de l'affectif, de l'inné, non-mesurables et donc réduites à des marchandises négligeables car non professionnelles...

Le travail réel est inconnu du management qui gère. Il s'agit de faire en sorte que chacunE s'auto-évalue, se calibre soi-même, mais après avoir fait sienne les valeurs de l'entreprise.

L'aliénation devient participative et se transforme en compétence. Au lieu d'adapter le travail aux femmes, aux hommes qui le font, ce sont elles et eux qui doivent s'y mouler, s'y confondre pour disparaître.

D'outil de construction éventuel de la personne, le travail devient pathogène. Alors que l'organisation du travail est la raison essentielle du mal-être, chacunE est renvoyéE à ses présumées faiblesses, inaptitudes. Les formations pour « savoir gérer son stress », sont ouvertes à volonté à ceux et celles qui veulent rester compétitifs, employables. Les « n+1 » sont formés à détecter les déviantEs pour les écarter ou les remodeler, en lieu et place des directions qui se déchargent ainsi de leur responsabilité, mettant en danger tout le monde, sauf elles.

Des conséquences de plus en plus visibles

Les cabinets « d'experts » s'engouffrent sur le marché du stress, de la souffrance, certains

préconisant la collaboration avec les directions, jusqu'à faire des autopsies psychologiques (cabinet Technologia chez Renault), renommée « postvention ». Le patronat qui veut rester maître dans ce qu'il considère comme sa propriété veut avoir à sa botte les médecins du travail et s'attaque à ceux qui résistent.

Les syndicats sont appelés à négocier des accords « qualité de vie au travail », mettant à disposition des « n° verts », des cellules d'écoute et en même temps des commissions court-circuitant les CHSCT, sans jamais remettre en cause les organisations. Certains syndicats reprennent le point de vue de l'Observatoire social international (2) : « *le bien-être au travail et le droit à la santé, responsabilité sociale des entreprises d'initier un nouveau modèle de croissance et de compétitivité fondé sur l'innovation sociale, l'implication individuelle et collective des salariés et par de nouvelles formes de coopération entre les acteurs économiques, sociaux, associatifs et politiques* ». Vive le dialogue social !

Amputés du pouvoir d'agir, le mal-être nous envahit. Une chape de plomb est mise sur le travail, les conditions de travail et les raisons des souffrances. À nous de la faire éclater !

Les travailleurs sont les sujets de leur activité, et non des victimes passives et dépourvues d'intelligence. Avec eux, il s'agit de faire ou refaire de l'oppression, de l'aliénation un objet central de notre activité militante dans et hors l'entreprise, au même niveau que l'exploitation, de remettre en question par la controverse le sens de l'organisation du travail et le travail.

Alain Jacques

1- Ministère des Affaires Populaires, Les bronzés font du ch'ti, PIAS, 2009.

2- L'OSI est une structure associative constituée à l'initiative de la DRH de GDF Suez et du dirigeant de la CFDT Jean Kaspar.

Emprise managériale et déstabilisation des salariés

Les politiques contemporaines de mise au travail dans les grandes entreprises du secteur privé comme du secteur public déstabilisent les salariéEs et rendent leur travail de plus en plus éprouvant.

La raison essentielle est qu'elles cumulent une intensification et une individualisation systématiques du travail des salariéEs avec des changements permanents : restructurations de services et départements, recompositions de métiers, changements incessants de logiciels, externalisation, déménagements géographiques récurrents, mobilité systématique. Pris dans le tourbillon de ce changement perpétuel, face à des objectifs toujours plus exigeants, les salariéEs ne s'y retrouvent plus, ils perdent leurs repères ainsi que leur santé.

Ce changement permanent a explicitement pour objectif d'adapter les structures, les organisations, ainsi que les compétences, à un environnement de plus en plus fluctuant et imprévisible, mais on doit l'interpréter aussi comme un mode de coercition et de contrôle destiné à remplacer ou accompagner la logique taylorienne devenue trop rigide. Pour que les salariéEs soient efficaces dans leur travail, il faut désormais qu'ils disposent d'une marge d'autonomie pour trouver eux-mêmes les

solutions les mieux adaptées à des situations de travail complexes. Mais ces solutions doivent correspondre aux seuls valeurs et critères voulus par les directions, dans le cadre d'un capitalisme de plus en plus financier. Pas question que les salariéEs mobilisent leurs propres valeurs professionnelles et citoyennes pour marquer la réalité du travail de leur empreinte.

La précarité permanente

Un véritable combat est donc engagé pour mettre au pas les salariéEs dans ces organisations devenues plus complexes. On voit ainsi à l'œuvre un processus de précarisation subjective des salariéEs par ce changement perpétuel qui est une attaque en règle contre leur métier et leur expérience, ressources indispensables pour maîtriser les difficultés de leur travail et faire valoir un point de vue argumenté sur la manière de le mener.

Dans ce contexte, les salariéEs sont sur le fil du rasoir et contraints d'agir comme à découvert, sans filet, sans boussole, sans arrière ni appui. DéstabiliséEs, et sans cesse contrôléEs par la traçabilité informatique comme les reportings incessants, tout est conçu pour les pousser alors à se raccrocher in extremis aux logiques, procédures, méthodes de travail et bonnes pratiques décidées par leur management.

De fait, les salariéEs ne se sentent plus chez eux, ni entre eux, dans leur entreprise, dans leur travail mais dans un environnement hostile où ils ont en permanence à réapprendre, à réinventer les modalités nécessaires pour maîtriser leur activité. Avec cette politique de réformes systématiques, les individus au travail sont en situation permanente de désapprentissage et réapprentissage. La précarisation subjective, ce n'est pas seulement la peur d'être conduit un jour à la faute professionnelle qui peut causer un accident, faire perdre son emploi, mais c'est aussi une mise en danger de soi, physique et morale par une atteinte au sentiment de sa valeur, de sa dignité, de sa légitimité.

Danièle Linhart

Sociologue du travail (CRESPPA-CNRS)

Des suicides qui accusent

Dans notre société en crise, les suicides sont en nette augmentation : plus de 10 000 morts par an. Parmi ceux-ci, de plus en plus de salariéEs, au travail ou en situation de chômage, qui choisissent des lieux symboliques (immolation devant Pôle emploi, sur le lieu de travail) et / ou qui laissent des traces écrites accusatrices contre leurs employeurs.

Dans un article sur les suicides dans *Libération* fin mai, Marcela Iacub (« biographe » de DSK) dit tout haut ce que les directeurs des ressources humaines n'osent pas dire : « *Depuis quelques années, les conditions de travail provoqueraient des suicides (...) Les travailleurs qui souffrent ont pourtant d'autres issues que de se suicider. Ceux qui ne cessent de claironner que les gens se suicident à cause de leurs conditions de travail sont en train de valider cet acte terrible comme forme de protestation politique (...) On devrait donc déconsidérer le suicide comme moyen d'expression politique démocratique de la même manière que l'on traite les actes de terrorisme. Quand une bombe explose et fait des victimes, on ne dit pas que les terroristes ont voulu s'exprimer, même si tel est leur but. On les traite d'assassins. On pourrait dire la même chose des suicidés au*

travail. Ils sont des manières de terroristes du point de vue politique, car ils se servent du meurtre d'eux-mêmes comme arme au lieu de faire appel à la parole. »

Silence dans les rangs

La Sécurité sociale, les tribunaux, commencent à reconnaître ces suicides comme des accidents du travail et des dirigeants se retrouvent accusés devant la justice pénale (Orange, Renault...). Face à cela on assiste à une contre-offensive visant à nier ces actes, à faire le silence, à considérer ces suicides comme « un mystère » qu'il serait interdit de commenter.

Plusieurs cas récents illustrent cette stratégie : un salarié se jette de l'escalier du 4^e étage à l'heure du repas, quand son chef est arrivé en bas. Il n'a pas fait exprès, il est tombé par mégarde, dira l'enquête... Un salarié est retrouvé pendu, après s'être plusieurs fois plaint des conditions de travail. La DRH parle d'un « *décès à son domicile suite à une pathologie* ». Des syndicalistes, alignés sur la direction, avaient refusé que le CHSCT enquête et préféré le confier au cadre responsable « *qualité de vie au travail* » tout en faisant courir la rumeur que l'on n'est pas sûr du suicide... et accusant les délégués de Sud de l'avoir « *poussé à continuer, sans vous rendre compte que la personne était fragile psychologiquement.* »...

Ces types de suicide ne sont pas anodins. Ils sont le fait de salariéEs en grande souffrance qui jugent que le rapport de forces est trop dégradé pour permettre une autre action. Ils ont souvent essayé, par d'autres moyens, de protester auparavant, en vain. Cacher ce type de suicides, ne pas en parler, c'est les tuer une deuxième fois. Et ajouter à la souffrance des familles, car rien n'est plus dur pour les proches qu'un suicide qui n'a pas de sens. Nous devons respecter et défendre la mémoire et la signification de ces actes de protestation ultimes.

Le nombre de suicides par immolation est en forte augmentation, particulièrement chez les chômeurs et ce mode d'action est fait pour porter la protestation sur la place publique. Le suicide de Djamel Chaar devant le Pôle emploi de Nantes (dont le Premier Ministre était maire) fait donc écho à celui de Mohamed Bouazizi qui par son geste a déclenché le « printemps arabe ».

Porter la parole de ces suicidés, c'est œuvrer pour que la protestation massive prenne enfin corps et que notre société devienne vivable. Pour toutes et tous.

Jet Aelys

Le scandale des licenciements pour inaptitude

De plus en plus de salariéEs sont aujourd'hui casséEs par le travail. L'intensification du travail ces dernières années, résultat de la course à la productivité et au profit des entreprises, a un coût pour les travailleurEs bien supérieur au coût du travail.

Avec le « lean management », le travail en flux tendu, les réductions d'effectifs, les « ressources humaines » sont sollicitées au-delà du supportable. Résultat : le nombre de licenciements pour inaptitude est en augmentation. L'absence de statistiques précises, certainement voulue, entretient le flou mais le constat est là : usés psychiquement ou physiquement, de plus en plus de salariéEs se retrouvent au chômage, durablement invalidéEs, au risque de tomber dans la pauvreté et la misère.

Les dispositifs mis en place pour soi-disant compenser la pénibilité des parcours professionnels sont aussi dérisoires que restrictifs. Seuls 4 000 salariés ont pu bénéficier de celui mis en place dans le cadre de la dernière contre-réforme des retraites. Et le gouvernement actuel s'apprête à rallonger la durée de vie active, avec de ridicules contreparties sur la pénibilité : un an de retraite anticipée pour trente ans de travaux forcés. On risque donc d'assister à une explosion du nombre de salariéEs déclaréEs inaptés, sans autre perspective que les minimas sociaux.

Changer la donne

Car du côté des entreprises, rien n'est fait pour anticiper la casse. Les médecins du travail comme les représentants du personnel ont bien du mal à trouver des postes adaptés pour les salariéEs uséEs. Les nouvelles organisations du travail ne leur laissent plus de place. Qui plus est, pour les entreprises, ce problème n'en est pas un. Elles font supporter à la société l'essentiel du coût des dégâts occasionnés par le travail. Peu de licenciements pour inaptitude sont en effet rattachés à des atteintes professionnelles déclarées comme telles, ce qui pourrait augmenter leur taux de cotisation.

Il devient donc urgent de changer la donne. La question de l'inaptitude va devenir un enjeu. Les salariéEs uséEs risquent de ne plus accepter de se faire licencier si cette décision signifie leur exclusion définitive du marché du travail et supprime leurs droits à une retraite décente. De fait, les recours augmentent déjà. Certains salariéEs ont aussi obtenu devant les prud'hommes le paiement des années de salaire et de cotisations perdues, en prouvant que leur inaptitude était liée à leur travail. Mais seule la mobilisation collective des travailleurEs leur permettra de vraiment reprendre la main sur leurs conditions de travail, en réduisant le temps de travail, en revenant à une retraite à taux plein à 37, 5 annuités, en interdisant les licenciements... y compris pour inaptitude.

Étienne Demile

P.-S.

* Publié dans : Hebdo Tout est à nous ! 203 (11/07/13). <http://www.npa2009.org/>