

Que faire?

Citoyens, chercheurs, politiques, syndicalistes, associatifs : chaque semaine, ici, les idées de celles et ceux qui veulent que le monde change.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL : COMMENT LES ACTIONS COLLECTIVES ET SYNDICALES PEUVENT-ELLES L'EMPÊCHER ?



« Les syndicats ne se sont pas encore assez emparés des outils sanitaires et juridiques »

MARIE PEZÉ, PSYCHOLOGUE ET PSYCHANALYSTE, SPÉCIALISTE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL



« Ils l'ont fait, mais c'est sur la nature même du travail qu'ils doivent désormais intervenir »

FABIEN GÂCHE, DÉLÉGUÉ CENTRAL CGT DE RENAULT BILLANCOURT

Méthodes de management, productivité et financiarisation de l'économie ont fait exploser ces dernières années les maux musculo-squelettiques (voir page 78), les dépressions, voire les suicides (Renault ou France Télécom en ont récemment apporté la terrible preuve). Comment lutter contre les conséquences morbides des transformations du capitalisme sur les travailleurs ?

HD. Depuis 2008, date de publication de « Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés » (1) sur la souffrance au travail et de la multiplication des tentatives de suicide au Technocentre Renault de Guyancourt, quelle évolution de la souffrance au travail constatez-vous ?

MARIE PEZÉ. Les choses se sont aggravées, indubitablement. À la fois en quantité et en gravité des tableaux cliniques. Depuis 2008, je constate au moins deux ou trois tentatives de suicide par semaine. Cette aggravation est directement liée à l'intensification et à la densification du travail. Je pense d'ailleurs que l'on a atteint les limites de ce que l'être humain peut supporter et je crains le pire en termes collectifs.

FABIEN GÂCHE. Je partage ce constat. Depuis 2008, il est évident que la situation des salariés de Renault s'est dégradée, aggravée. D'autant

qu'avec la crise économique, la direction de l'entreprise a supprimé 9 000 emplois, 3 000 de plus qu'officiellement annoncé. Et l'avenir des emplois qui restent est toujours conditionné à la réduction des coûts et donc à l'intensification du travail. Malgré les dégâts, nous restons dans la même logique productiviste : il faut travailler plus et mieux ; on culpabilise les salariés en leur expliquant qu'ils font beaucoup trop de gestes inutiles,

qu'il n'y a pas assez de rationalisation. Associée à la standardisation – qui considère que n'importe qui pourrait faire n'importe quoi, à n'importe quel moment –, la pression est devenue terrible.

HD. Les syndicats et les professionnels de la santé au travail se sont pourtant mobilisés après la médiatisation des enquêtes ? Quelles pistes ont-ils exploré pour faire face à la nocivité des nouvelles procédures de management ?

F. G. D'abord, je serai tenté de dire que la direction de Renault, elle, a très vite pris la main, en contournant les syndicats par le biais des cabinets et des enquêtes du type de Technologia et de Stimulus, avec l'objectif de diluer les responsabilités dans l'entreprise. Ensuite, la souffrance au travail est considérée par la plupart des salariés comme inévitable car généralisée. Or, ce raisonnement fait écho au discours des directions, selon lequel il y aurait des salariés plus fragiles que les autres. Sous-entendu : le problème, ce n'est pas l'organisation du travail, mais les salariés... Résultat : la culpabilisation du salarié, une incroyable technique de bâillon...

géographiques forcées et sera en charge de détecter le désespoir qu'auront suscité ces ordres. Ce qui d'ailleurs est une manière de dire que le désespoir est programmé par l'organisation du travail, qui ne tient aucun compte des compétences et de la trajectoire professionnelle du salarié. Le cadre est ainsi tenu de devenir une sorte de superpsychologue, qui devra anticiper éventuellement le passage à l'acte suicidaire, alors qu'il est lui-même un ressort de la pression qu'il fait redescendre sur ses subordonnés. On imagine la responsabilité que l'on va donc faire peser sur l'encadrement intermédiaire, dégageant ainsi la direction de l'entreprise de sa responsabilité physique et morale. C'est extrêmement retors. Je comprends bien ce que vous décrivez du côté salarial et syndical : la mondialisation et le système financier sont des leviers majeurs. Mais ce que je pense, c'est que nous donnons tous notre consentement à ce que l'on appelle la « crise » et à cette manière d'induire sans cesse la peur pour obtenir notre servitude volontaire. « Allez-y corps et âme », s'entend-on demander, puis quand le salarié s'est trop investi

« Le management organise la fin de la reconnaissance professionnelle et l'isolement des salariés. »

FABIEN GÂCHE

M. P. Quand on parle du salarié, on parle aussi bien du cadre intermédiaire que de l'ouvrier, de l'employé que du directeur d'un service. Les cadres souffrent aussi beaucoup, parce qu'on leur confie de plus en plus de choses, qui souvent s'opposent ou se contredisent. On demande au cadre aujourd'hui, par exemple, d'être celui qui tout à la fois annoncera les économies sur la masse salariale ou les mobilités

et qu'il se plaint : « On ne vous a pas demandé d'en faire autant. » Et quand il se suicide ou qu'il craque : « Il était trop fragile. » Cependant, en tant que spécialiste, je peux vous dire que les salariés qui se suicident ou qui tombent malades ne sont pas les plus fragiles mais les plus authentiques dans l'exécution du geste de travail. Ce qui se perd dans cette manipulation managériale, c'est le travail.