

## § 2.8

Contribution déposée par Jean-Luc Théron et Alain Lairie Mouvement départemental des Yvelines (78), au nom d'un groupe de militants :

Viviane Boussier, Julien Oechsli, André Roulleaux-Dugage, Jean-Louis Fontaine, Ionut Bibac

### Souffrance au travail

#### 1 - Explications

Il aura fallu 24 suicides chez France Telecom (mais aussi au Technocentre Renault de Guyancourt et chez Michelin), plusieurs tentatives et des dépressions - chez Thalès ou Veolia, par exemple – pour que les médias s'intéressent enfin au problème.

La classe politique, elle, reste désespérément muette. Le problème n'est pourtant pas nouveau. Les suicides – qui plus est sur le lieu de travail, ce qui est lourd de sens – sont la conséquence de ce que les médecins nomment «souffrance au travail» ou encore «risques psychosociaux». Cette souffrance au travail découle elle-même, bien souvent, de ce que les juristes appellent le «harcèlement moral». A ce propos, la loi de modernisation sociale mise en place en 2002 sous le gouvernement socialiste, comportait un volet «harcèlement moral» qui, en cas de recours devant les prud'hommes, mettait la preuve à la charge du «harceleur». Or cette loi a subrepticement et dans la plus grande indifférence, été modifiée en janvier 2003 par nos députés en transférant désormais la charge de la preuve au «harcelé», ce qui l'a rendue totalement inopérante.

Aujourd'hui, France Telecom a confié au cabinet Technologia le soin d'éclaircir l'affaire. Technologia a lancé une vaste enquête par questionnaires, puis par entretiens. Les salariés, paraît-il, se sont précipités pour répondre au questionnaire, preuve, s'il en était besoin, qu'ils apprécient qu'on tente enfin de les écouter. Était-il besoin de recourir à un cabinet d'experts pour entamer une telle démarche ? Quoi qu'il en soit, la question est maintenant : un questionnaire, et après ? Qu'en fera-t-on ? Les résultats seront-ils publiés ? À qui ? Quelles mesures seront prises ?

En fait, un tel phénomène pose des questions de fond qui touchent à l'organisation de la société et à son fonctionnement. Et donc il a à voir avec :

- Le système économique
- L'organisation des entreprises
- La formation
- L'éducation

#### 2 - Orientations

**Le système économique**, qui prône le profit à tout prix, relègue l'être humain au rang d'outil. S'il est admis de parler de «ressources humaines» pour se donner bonne conscience, force est d'admettre que les salariés ne sont jamais considérés ni comme une ressource, ni comme un investissement, mais uniquement comme une charge, la première des charges (la trop célèbre «variable d'ajustement»), sur laquelle il convient donc d'agir en priorité pour réduire les coûts à la production comme à la consommation et augmenter les profits.

Or l'humanisme, auquel se réfère notre mouvement, n'a-t-il pas pour caractéristique de placer l'homme au centre de tout système sociétal et avant tout au centre du système économique, et, partant, au centre de l'entreprise, que ce soit en tant que salarié/producteur ou en tant que

client/consommateur ? Cette considération n'implique nullement de renoncer à l'économie de marché, mais simplement de la «contrôler et de la réguler» (Raymond Barre) en la maintenant dans son objectif premier : la satisfaction des besoins humains et non uniquement la création de profits immédiats pour les actionnaires (financiarisation de l'économie). Opposer social et capital est un non-sens : des salariés «bien dans leur peau et dans leur entreprise» concourent grandement à sa prospérité. D'autre part les consommateurs que nous sommes ont, eux aussi, leur part de responsabilité et donc leur rôle à jouer par des choix de consommation judicieux (produits «bio», «équitable», «placements éthiques », etc.).

**L'organisation des entreprises** est le plus souvent en France de type «hiérarchique pyramidale». Elle ne favorise ni la motivation, ni la responsabilisation des salariés. Il semblerait donc opportun que soient remis en cause les systèmes d'organisation des entreprises et ceux de «management » dits «par objectifs individualisés ». Ces derniers engendrent les tensions au travail, au point de rendre la souffrance insupportable. Ils sont le plus souvent sous-tendus par la notion d'autorité, plus que par celle de participation et d'implication. Cet aspect des choses est accentué par le fait que les responsables hiérarchiques, en raison de leur formation, ont un savoir-faire technique respectable mais souvent peu de savoir-être humain. D'un autre point de vue, cadres et non cadres ne se reconnaissent plus dans les orientations et les pratiques de l'entreprise, soumise aux impératifs précédemment décrits. Quand les personnes souffrent, c'est que les systèmes sont aussi malades.

D'autre part, la forme juridique des sociétés pourrait, peut-être, également, participer à la solution en tentant de réconcilier travail et capital : les formes de sociétés de type mutualiste ou coopératif ne seraient-elles pas à revisiter, à encourager et à promouvoir ? Des formes de société intégrant des aspects environnementaux, humains et solidaires ne pourraient-elles pas être (ré)inventées ? La participation, l'intéressement, l'actionnariat des salariés ne seraient-ils pas des mesures à réactiver ou redynamiser, en leur donnant tout leur poids et tout leur sens ?

**La formation** des ingénieurs et des commerciaux est avant tout technique et laisse si bien de côté les relations humaines dans l'entreprise que, lorsque de jeunes diplômés se trouvent placés, brutalement la plupart du temps, en situation de gestion d'équipes, d'animation de projets impliquant des hommes, ils sont purement et simplement désemparés : «on ne m'a pas appris ça»... Par conséquent, il serait urgent que les formations d'ingénieurs et de commerciaux accordent aux sciences humaines, à la philosophie, une place significative aussi bien quantitativement que qualitativement.

En amont, dans **l'éducation**, le primat accordé depuis tant d'années aux mathématiques—devenues l'Alpha et l'Oméga des critères de sélection — laisse une portion fort congrue aux «humanités» classiques (lettres, langues, philosophie). Ne conviendrait-il pas de leur rendre une juste place, à leur juste valeur ? Car dans «humanités», comme dans «humanisme», il y a «humain». C'est pourquoi il semble important que notre mouvement — qui se réfère expressément, rappelons-le à nouveau, à l'Humanisme — se saisisse de ce problème, propose des solutions et se distingue ainsi de la masse politique inerte sur la question, aujourd'hui comme hier.

### **3- Propositions**

- rétablir l'article L 122-52 de la loi de 2002 dite "de modernisation sociale" du code du travail dans sa rédaction d'origine, antérieure à janvier 2003.

- généraliser dans les Conseils de Prud'hommes la procédure de « départage » (échevinage) pour éviter les risques de dérives corporatistes potentielles que présentent ce type d'institutions.
- donner à la médecine du travail un statut indépendant des employeurs et étendre ses capacités d'intervention dans l'entreprise.
- étendre le rôle et les compétences de l'Inspecteur du travail, notamment en matière de "souffrance au travail" (méthodes de recrutement et de management)
- reconnaître la "souffrance au travail" comme maladie professionnelle. L'inclure dans les critères de pénibilité du travail.
- mettre en place, en liaison avec les associations qui s'occupent du problème , des "cellules d'accueil, d'écoute et d'orientation (un médecin/psy du travail - un juriste/avocat), notamment sur les « sites à risque » (zones industrielles et de bureaux)
- en matière de formation :
  - favoriser (financièrement et techniquement) dans le cadre du DIF - ou en plus de ce dispositif - la mise en place de formations spécifiques, destinées à l'encadrement junior ou senior. Ce type de mesure doit être soigneusement encadré (éligibilité des entreprises avec modulation selon le type d'entreprise, évaluation des actions de formation, suivi et contrôle sur la durée )
  - imposer aux dirigeants d'utiliser une part importante des crédits formations (par exemple : 1/3) récoltés dans le cadre du DIF à ce type de formation.
  - au niveau régional : engager des fonds dans un programme de sensibilisation aux "relations humaines et modes de management" dans l'entreprise ( « Reconnaître les techniques de harcèlement », « Permettre l'innovation et la créativité dans le rapport manager/subordonné »...), dans les CFA dont le Conseil régional a la charge, aussi bien auprès des apprentis que des maîtres d'apprentissage.

Jean-Luc Théron (adhérent MoDem, ex-militant syndical, ex-délégué du personnel)  
 Alain Lairie (adhérent MoDem, militant syndical)