

L'Intersyndicale a voulu organiser un temps d'échange et de réflexion, avec la présence de Philippe Davezies, enseignant chercheur en médecine et santé au travail que nous remercions d'avoir accepté l'invitation autour des enjeux de la souffrance au travail.

Les questions de pénibilité, de mal être, de souffrance au travail sont aujourd'hui régulièrement abordées par les médias. La souffrance au travail n'y est principalement traitée que sous l'angle des faits divers spectaculaires : on pense bien sûr aux suicides devenus emblématiques chez France Télécom. Mais l'exemple emblématique de France Télécom ne doit toutefois pas laisser penser qu'il s'agit d'un cas à part ; car les suicides se multiplient aujourd'hui, notamment dans les entreprises qui s'engagent dans des processus agressifs –voire destructeurs– pour les salariés de « rationalisation » du travail. C'est le cas, entre autres, avec la tendance actuelle du « lean management » ou « lean manufacturing » : c'est ainsi qu'en moins d'un an, par exemple, 3 suicides ont eu lieu chez Renault Trucks à Bourg en Bresse.

Le Management, avec ses corollaires en terme d'individualisation du travail, de responsabilisation des salariés – chaque salarié devenant un soit disant entrepreneur de lui-même – conforte la tendance à penser qu'il s'agirait d'un problème individuel.

Evidemment, ce traitement médiatique à la fois spectaculaire et individuel de la souffrance au travail n'est pas seulement réducteur, mais il est de plus porteur d'une idéologie individualiste rampante, car quand on parle des problèmes individuels des salariés on ne parle pas des logiques globales qui sont en cause et qui dépassent les manifestations aiguës.

En effet, les causes profondes sont des causes systémiques (c'est à dire qui questionnent et remettent en cause le système lui même : le système salarial et le monde du travail et de la production dans son ensemble).

C'est pour cela que le malaise, la souffrance, voire la maltraitance dans le travail s'observent aussi dans le secteur public, mis à rude épreuve par les restructurations et les politiques publiques libérales de ces dernières années !

C'est ainsi que dans le service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, la tendance lourde vers la libéralisation est engagée, les remises en cause des missions de service public s'y multiplient, sous la pression des différents textes et dispositifs (L.R.U, pôles de compétitivité, pôles dits d'excellence... politiques dites d'innovation)

Une conséquence importante de la LRU (autonomie budgétaire des Universités) et du remplacement des financements de fonctionnement par des financements par projets (dans le cadre du Grand Emprunt notamment) est l'importance croissante de la précarité dans nos Universités et nos centres de Recherche. Pour toutes ces raisons, aborder la question de la souffrance au travail dans l'ESR a du sens. On y retrouve la précarité, la mise sous pression des salariés et personnels qui se retrouvent en difficulté pour déterminer ce que peut être un travail bien fait. On y retrouve aussi de manière plus ou moins explicite l'idéologie du management : il suffit de constater le nombre de formations proposées sur ce thème au CNRS, Lyon 1, INSA...).

Par conséquent, souffrance au travail, risques psycho-sociaux etc. sont autant d'éléments qui s'imposent et risquent de s'amplifier avec le temps dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche. Cela interroge donc directement l'activité syndicale :

- Quel est son rôle dans ce contexte ? • A quelle condition peut-elle être efficace ?
- Se battre contre qui ? • Pour quoi ? • Pour obtenir quoi ?

Les accords qui sont en train de se négocier, en ce moment même, dans un certain nombre de secteurs sur la pénibilité au travail, notamment, interrogent bien le rôle des syndicats. Par exemple : des négociations sur la pénibilité, mais pour quoi faire ? Pour faire pression afin que des

activités soient reconnues comme étant pénibles et dans ce cas demander des contreparties, des « primes à la pénibilité » : serait ce notre seule ambition que d'accepter de mourir plus tôt mais moins pauvres ?

Si c'est le travail lui même qui devient pénible, c'est donc bien le cœur du contenu du travail, de l'organisation du travail qu'il nous faut imposer. On peut se poser le même type de questions en ce qui concerne notre activité syndicale dans les instances telles que la « Commission d'Hygiène et Sécurité », désormais renommée « Commission Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail ». Ces instances se retrouvent sur le devant de la scène avec une lourde responsabilité, tant les situations au travail se dégradent et sont sources de souffrance. Mais comment s'empare-t-on de la question ? En restant dans les cadres qui sont imposés comme tels et dans lesquels il nous faudrait tenter de négocier, ou bien n'avons-nous pas la responsabilité syndicale et sociale de questionner les cadres mêmes ? Par exemple, devons-nous négocier à l'intérieur du cadre désormais reconnu des « risques psychosociaux » qui sont de plus en plus mis en avant, avec cette tendance générale à « individualiser » et à « pathologiser » la question de la souffrance au travail ?

Ou bien, comme l'invite à le faire Yves Clot, devons-nous « en finir avec les risques psycho-sociaux » et faire pression pour remettre sur le devant de la scène, non pas tous ces symptômes de malaise au travail, mais le cœur même du travail, son contenu, son organisation et plus globalement sa place dans la société ?

En bref, précarité, malaise, harcèlements divers, souffrance, maltraitance au travail pour tous ces BIATOSS, enseignants, chercheurs mais aussi doctorants et étudiants qui ne sont pas tous employés mais cependant tous bien « au travail », l'Enseignement Supérieur et la Recherche est bien concerné par tout cela. Et les causes ne sont pas à chercher – uniquement – dans les difficultés personnelles des agents et des usagers mais bien dans des causes plus systémiques, structurelles, organisationnelles.

Il apparaît donc nécessaire et même urgent de démêler, de dépasser le cas par cas. Il nous faut réfléchir sur le travail, défaire et contester les concepts « prêts à consommer » de « performance », « d'évaluation », de « bonne gestion », et de manière plus exigeante et plus ambitieuse, il nous faut reposer la question de fond du travail dans notre société.

Dans une société qui a tendance à individualiser, atomiser, déstabiliser voir détruire les collectifs de travail, l'organisation syndicale a la responsabilité d'imaginer, de développer, de se battre pour la mise en place d'espaces collectifs de travail.

Les situations très diverses que nous pouvons constater ne sont qu'un encouragement à l'appropriation collective de ces questions dont cette conférence débat est une tentative de contribution, aussi modeste soit-elle. Aussi, n'aura-t-elle de sens que si elle est relayée par des discussions et initiatives collectives dans un esprit de réelle solidarité.

D'où la place réservée au débat après la contribution de Philippe Davezies, enseignant chercheur en médecine et santé au travail à l'université Claude Bernard Lyon 1. Il a accepté de venir nous donner son éclairage sur ce sujet de souffrance au travail, alors qu'il s'intéresse aux domaines notamment du Travail, de la Santé, de la Déontologie, de l'Ergonomie, du Stress, depuis plus d'une vingtaine d'années. Merci donc d'avoir répondu à notre invitation et nous lui cédon la parole pour une intervention d'une trentaine de minutes...c'est-à-dire relativement courte au regard de l'ampleur du sujet. Mais cela est volontaire de façon à favoriser par la suite les échanges et les débats.

De plus, nous tenons à vous rappeler que nous sommes couverts par les heures d'informations syndicales jusqu'à 15h.