

## **A défaut de faire grève, allons voir le médecin !**

***Bernard Girard, bonjour. Vous voulez, je crois, revenir sur le livre dont nous avons parlé mardi dernier ?***

Oui. Vous vous souvenez que nous avons la semaine dernière parlé d'un ouvrage sur la lutte des salariés de l'usine Lu de Ris-Orangis pour défendre leur emploi et leur usine que Danone veut fermer.

***C'était un livre d'entretiens avec des salariés, des délégués du personnel...***

Exactement. Et la lecture de ces entretiens m'a rappelé toute une série de phénomènes que j'ai observés récemment et qui me font penser que les luttes sociales sont peut-être en train de changer de nature...

***Vous dites peut-être : vous êtes prudent...***

Ce n'est qu'une hypothèse. Mais ce livre, des travaux que je mène par ailleurs sur le harcèlement moral, la publication récente de statistiques qui montrent une augmentation inquiétante des congés-maladie, ce que j'ai pu observer dans quelques entreprises dans lesquelles j'interviens... tout cela me fait penser que les conflits dans le monde du travail ont changé de nature. Les grandes grèves, les manifestations, les occupations d'usine, les méthodes traditionnelles du combat syndical sont en recul alors même que l'on parle de plus en plus de maladie, de suicide, de dépression dans le monde du travail. Tout se passe comme si, à défaut de pouvoir se battre collectivement, les salariés développaient de nouvelles formes de lutte sociale qui passent, d'une part, par l'action en justice et, d'autre part, par la mise en avant leur corps, leur souffrance.

***Il y a bien pourtant toujours des grèves. On en a régulièrement des illustrations, à EDF, à la SNCF, à l'Éducation Nationale...***

Vous remarquerez que vous ne citez que des entreprises publiques ou des administrations. Les grèves sont devenues rares dans le secteur privé. Même lorsque les emplois de tous les salariés sont menacés, comme c'est le cas chez Lu, on ne parle pratiquement pas de grève. Qu'ont fait les syndicats dans cette usine ? ils ont fait intervenir un avocat pour les défendre au tribunal et un expert pour évaluer l'impact de la fermeture de l'usine sur la santé de leurs collègues. Et tout au long de ce livre, constitué d'interviews, on voit revenir ce thème de la santé qui se traduit, je le disais à l'instant, dans les chiffres de l'assurance maladie.

***Mais est-ce vraiment nouveau ?***

Les médecins s'intéressent depuis très longtemps aux maladies professionnelles. Dès la fin du 18<sup>ème</sup> siècle, les hygiénistes ont décrit les maladies des mineurs, des marins, des égoutiers, des ramoneurs... Depuis sa création en 1946, la médecine du travail intervient dans les entreprises. Ce n'est donc pas nouveau. Ce qui l'est, c'est que le nombre de maladies professionnelles, d'arrêts maladie, d'accidents du travail qui avaient beaucoup reculé sont repartis à la hausse et que les salariés les mettent aujourd'hui en avant dans les conflits sociaux.

***Vous voulez parler de ces arrêts maladie que Philippe Douste-Blazy veut limiter pour réduire le déficit de l'assurance maladie ?***

Philippe Douste-Blazy faisait allusion aux fraudes à l'assurance maladie, à ces salariés qui se font arrêter pour un oui ou pour un non, mais elles ne représentent, d'après la CNAM, que 6%

des arrêts maladie qui ont explosé ces dernières années. Je parle des dépenses de santé pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles qui ont augmenté de 60% en 5 ans. Ce sont deux choses différentes.

### ***Et à quoi cela tient-il ?***

Les spécialistes, qu'ils soient médecins, économistes ou sociologues insistent sur le vieillissement de la population active et sur l'évolution des méthodes de travail.

Les médecins insistent plutôt sur le vieillissement : ce sont les salariés les plus âgés qui sont le plus souvent malades, ils ont été pendant des années soumis à des conditions difficiles et il arrive un moment où cela a un impact sur leur santé. A défaut de pouvoir partir en préretraite, ils continuent de travailler et d'occuper des postes difficiles.

Les économistes et sociologues mettent plutôt en avant l'intensification du travail. C'est la thèse qu'a développée Philippe Askhenazy dans un petit livre publié récemment dans la collection La République des Idées : Les désordres du travail. Les organisations actuelles du travail conduisent, explique en substance cet économiste, à la multiplication des maladies professionnelles, à une augmentation du stress... C'est la thèse que développe également Jean-Marc Weller, un sociologue qui montre comment le travail des guichetiers dans l'administration a changé. Il donne l'exemple des agents qui décident de l'attribution de certaines aides sociales auxquels on ne demande plus seulement d'appliquer des règles mais également de porter un jugement sur les individus, ce qui est évidemment, beaucoup plus stressant.

Mais cela n'explique probablement pas tout.

### ***A quoi d'autre pensez-vous ?***

On peut, je crois, avancer d'autres facteurs, et, d'abord, la brutalité des comportements de certains patrons qui ne reculent pas devant la violence pour se séparer de salariés. On voit de plus en plus d'entreprises qui pour éviter des licenciements qui coûtent cher font tout pour amener leurs salariés à partir spontanément.

### ***Ce n'est pas non plus très nouveau...***

Ce n'est certainement pas nouveau, et il ne faudrait pas peindre en rose une réalité qui ne l'était pas, mais il semble bien que ce soit plus fréquent aujourd'hui qu'hier. Beaucoup d'entreprises ont aujourd'hui une expérience internationale et tentent d'importer en France des pratiques qui ont cours ailleurs. La plupart des patrons voyous dont on parle dans la presse travaillent pour des groupes internationaux. C'était le cas chez Metal Europe, à Dourdan...

### ***Mais ce n'est pas le cas de Danone à Ris-Orangis...***

Vous avez raison, et cela m'amène à un autre facteur qui peut expliquer cette montée des problèmes de santé, notamment psychologiques. C'est le sentiment que beaucoup de salariés ont d'être dans une impasse, dans une situation tout à la fois incompréhensible et imprévisible. L'usine de Ris-Orangis était viable, performante. C'était, nous disait la semaine dernière Patrick Régnier, la meilleure du groupe. Les salariés avaient fait des efforts considérables pour améliorer leur productivité, et, plutôt que de les féliciter, on les licencie. Tous ces salariés ont, au fond, adhéré au système économique en place, ils l'ont accepté et ont fait leurs règles du marché. Ils savent que les entreprises doivent être rentables, qu'on ne peut pas conserver des emplois si l'on dépense plus que l'on gagne, ils sont, si vous préférez, raisonnables, et cependant ils sont sanctionnés. Ils ont fait tout ce que leur demandaient les patrons et, malgré cela, ils perdent leur emploi. Ils se retrouvent dans une situation intenable, qui rappelle ces injonctions paradoxales, ce double bind qui fabrique les schizophrènes.

***Tout cela explique que les salariés aient des problèmes de santé, mais pas forcément qu'ils les utilisent dans les conflits sociaux comme vous le suggériez tout à l'heure...***

Vous avez raison. Il faut distinguer deux choses :

- La progression des maladies professionnelles et des accidents du travail,
- et l'utilisation que les salariés en font dans les conflits sociaux.

Les salariés qui se vivaient hier comme des exploités dans la tradition marxiste, qui se battaient pour obtenir un meilleur partage de la valeur ajoutée, se vivent aujourd'hui souvent comme victimes de violences. Et, du coup, on est passé de conflits qui avaient une dimension d'abord collective à des conflits qui sont plutôt d'ordre individuel.

La montée en puissance du harcèlement moral est, de ce point de vue, significative. Vous connaissez l'histoire de ce concept. En 1998, une psychologue, Marie-France Hirigoyen publie un livre qui a tout de suite eu un grand succès : *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*. Ce livre traite, pour l'essentiel, des relations dans le monde privé, domestique, mais c'est le chapitre sur le monde du travail, chapitre ajouté à la demande de l'éditeur, qui fait son succès. La presse reprend le mot, multiplie les sondages, les enquêtes de toutes sortes qui montrent que le phénomène est très largement partagé. Je me souviens d'un sondage selon lequel 30% des salariés auraient été victimes de harcèlement moral.

***C'est considérable...***

C'est un chiffre fantaisiste, comme souvent ceux que l'on publie dans la presse lorsque l'on parle de sujets de société. Les enquêtes plus sérieuses font état de 9 à 10% de victimes de harcèlement, ce qui reste très important. Mais, au-delà des chiffres, le succès de ce livre dans l'opinion a été tel que le gouvernement d'alors a introduit dans le code du travail des dispositions pour lutter contre ce type de harcèlement. Et les associations spécialisées reçoivent tous les jours des appels de gens qui se plaignent d'être harcelés, des employés, des ouvriers, mais aussi des cadres. Ce succès contraste avec la difficulté qu'ont les organisations syndicales à se faire entendre, à organiser des actions collectives. On a même le sentiment, que dans certaines entreprises, je pense à la RATP, le harcèlement moral, en l'espèce celui des voyageurs à l'encontre des machinistes, des conducteurs d'autobus, supplée une lutte sociale qui a peut-être moins d'objet, les salariés ayant le sentiment d'être par ailleurs correctement traités par leur entreprise.

***Comment expliquer cette utilisation de la souffrance dans les luttes sociales ?***

C'est probablement une réponse à l'individualisation croissante des relations sociales. Dans beaucoup d'entreprises, on trouve dans le même groupe de travail, dans la même équipe, des gens qui ont des contrats, des salaires, des perspectives de carrière différents. Les uns ont des CDI qui les protègent, d'autres sont intérimaires, d'autres encore ont des CDD... Même s'ils sont confrontés aux mêmes difficultés, leurs intérêts ne sont pas les mêmes. En cas de licenciement, certains ont droit à quelque chose, d'autres à rien. Il est donc très difficile d'organiser une riposte commune.

Les politiques des ressources humaines ont atomisé le monde du travail. Cela vient pour une part de la volonté du management d'individualiser les carrières, les salaires, de mettre en place des politiques qui distinguent les individus les uns des autres pour mieux les motiver. Mais cela tient également au bouleversement que le chômage de masse a introduit dans le monde du travail, à la multiplication des contrats atypiques que les pouvoirs publics ont mis en place au fil des années pour inciter les entreprises à recruter.

Reste que nous sommes aujourd'hui confrontés à un monde du travail atomisé. Et lorsqu'il y a un conflit, le salarié dont la situation est toujours différente de celle de ses collègues et voisins, est conduit à rechercher des solutions individuelles à ce qu'il vit comme un problème

individuel. Et ce d'autant plus facilement qu'il se retrouve bien souvent seul. Dans la plupart des entreprises du secteur privé, les organisations syndicales sont quasi-inexistantes.

***Et le recours au médecin est cette réponse individuelle ?***

Je crois. Vous faisiez tout à l'heure allusion aux propos de Philippe Douste-Blazy sur les arrêts maladie. Il a parlé de fraude. Il suffit de passer quelques jours dans un service dont le patron est particulièrement déplaisant ou brutal pour voir que les arrêts maladie suivent des moments de tension forte. Les gens vont voir le médecin pour échapper à un milieu trop violent, trop pénible. Ce ne sont pas des fraudeurs, mais des gens qui tentent de se défendre, de se protéger avec les moyens du bord. Le médecin devient un recours, un tiers que l'on sollicite lorsque l'on est confronté à un conflit que l'on ne peut pas traiter au sein de l'entreprise. Ce n'est pas un hasard si ce sont les pathologies de type psychologique qui progressent le plus vite. A défaut de pouvoir agir collectivement, on demande au médecin de soigner son stress, sa difficulté à concilier les multiples contraintes auxquelles on est soumis. Et cela a au moins deux effets que l'on ne mesure peut-être pas encore complètement :

- Cela déplace les conflits qui ne sont plus exclusivement hiérarchiques. Le harcèlement moral peut être aussi bien le fait de son patron que de ses collègues. On n'est plus du tout dans le monde de la lutte des classes ;
- Cela socialise les coûts. Lorsqu'un conflit conduit à une grève, c'est l'entreprise qui en souffre. Lorsqu'il conduit à des arrêts-maladie, c'est la collectivité qui finance. Ce n'est pas la même chose. Et puisque l'on parle de l'assurance-maladie, il serait sans doute plus juste et plus pertinent de revoir les cotisations plutôt que de s'en prendre à des fraudeurs qui ne sont jamais qu'une minorité.

On peut retrouver le texte de ces chroniques sur <http://www.bernardgirard.com>