

5. Les syndicats et la souffrance (Pascal Marichalar, Emmanuel Martin)

5.1. Deux épisodes de suicides

84 Dans l'une des « Chroniques Peugeot » co-écrites avec Michel Pialoux, l'ouvrier Christian Corouge raconte la répression qui s'est abattue à la fin des années 1970 sur lui et son collègue de l'usine de Sochaux, Philippe Marcheau, du fait de leur activité à la CGT : « ils nous ont coincés chacun dans un poste, dans un poste où on pouvait plus bouger » (Corouge et Pialoux, 1985). Philippe Marcheau doit frapper neuf numéros, seize cent fois par jours, sur les caisses de voiture, un poste qui ne lui laisse « aucune marge de manœuvre » selon son ami puisque, étant le seul à ce poste, il ne peut ruser pour éviter de se voir imputer les inévitables erreurs dues à la fatigue. Loin de sa famille, l'ouvrier subit dans le silence cet isolement forcé ainsi que des ennuis financiers croissants jusqu'à ce jour de l'hiver 1980 où il décide de mettre fin à ses jours d'une balle dans la tête.

85 Trois jours plus tard, les collègues de P. Marcheau distribuent des tracts sur la chaîne de carrosserie dont un exemplaire figure dans l'article de C. Corouge et M. Pialoux :

« Le délégué que vous aviez élu a décidé de mettre fin à ses jours. Vendredi 8 février. Philippe est mort. Il avait 26 ans. Il y a des causes : insatisfaction de son travail, ses mauvaises conditions de travail, problèmes financiers, et en plus ses idées, qui pour Peugeot et pour une certaine maîtrise, n'étaient pas compatibles à l'esprit de la maison. Oui, Philippe avait des idées, vivre et travailler autrement, idée de travailler sans avoir à subir, idée de justice sociale, ne pas être OS à vie, idée que les travailleurs et travailleuses avaient leur mot à dire dans la marche de cette société ». Le syndicat demande aux ouvriers d'« arrêter symboliquement le travail cinq minutes « pour rendre hommage à Marcheau, et conclut : » son combat est le nôtre, nous devons continuer pour lui. »

86 Relu trente ans plus tard, le récit de ces événements ne correspond pas aux représentations typiques que l'on se fait de la souffrance psychique due au travail : ils concernent des ouvriers et non des cadres, qui font collectivement et publiquement le lien entre le suicide de l'un des leurs et l'individualisation de ses conditions de travail ; le tract affirme que « la répression s'était abattue sur Philippe ». Depuis 2007, le récent et très médiatisé débat sur les suicides de salariés de l'entreprise France Télécom-Orange est illustratif de l'évolution du répertoire d'action et des objectifs syndicaux. L'acte fondateur de l'« Observatoire du stress et des mobilités forcées », fondé en 2007 par les syndicats Sud et Confédération générale des cadres (CGC) et doté d'un comité scientifique, a été de diffuser un questionnaire auprès des salariés pour montrer les effets dévastateurs de la stratégie « Next » mise en place par la direction depuis deux ans, qui impliquait la suppression de 20 000 emplois par de supposés « départs naturels ». Son action s'est rapidement concentrée dans une joute statistique avec la direction pour mesurer le nombre de suicides imputables au travail et le nombre de salariés en situation de souffrance psychique. Les syndicalistes expliquaient par exemple fin 2007 qu'un nouveau questionnaire constituait « dans le climat actuel un des rares espaces de liberté d'expression et de résistance » face à « un sondage en interne » lancé par l'employeur « pour faire un contre-feu ». En 2010, l'observatoire a également lancé une campagne pour faire évoluer le tableau des maladies professionnelles pour une meilleure reconnaissance des affections psychiques.

87 Ces actions sont en apparence bien éloignées de celles de la CGT-Sochaux en 1980 : dans un cas, le suicide d'un salarié est lu comme un rappel de la conflictualité inhérente à l'espace politique de l'entreprise, et le syndicat appelle à continuer un combat dont les enjeux ne sont

qu'indirectement sanitaires ; dans l'autre, la lutte contre le suicide professionnel s'autonomise, devenant un cheval de bataille à part entière, et les débats portent sur la caractérisation scientifique du mal, de ses causes et du nombre de ses victimes.

5.2. La « sanitarisaton » du discours syndical

88 La problématisation actuelle du travail en termes de souffrance et de bien-être n'est pas l'indicateur d'un vide syndical. Aux trois possibilités évoquées par M. Loriol dans ce dossier pour expliquer l'irruption de débats sur le stress dans la sphère publique (détérioration de l'environnement de travail, fragilisation des individus, mouvement de mode popularisé par les médias), nous en rajouterions une quatrième : une modification du répertoire d'action syndical sous la contrainte d'une montée en puissance de l'argumentaire sanitaire, corollaire de l'apparente perte de légitimité de l'argumentaire immédiatement politique.

89 Ce mouvement est indissociable de la mise en place d'instances de négociation au sein des entreprises sur les conditions de travail : les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) créés en 1982, et qui sont devenus progressivement les arènes principales du débat sur le sujet de la souffrance psychique dans les grandes entreprises. Le rapport Auroux de 1981 qui appelait à la création de ces instances à majorité syndicale insistait sur le fait que le thème des conditions de travail était le « terrain privilégié de l'expression des travailleurs dans l'entreprise », et qu'il fallait l'utiliser comme un levier pour que les travailleurs soient des « citoyens à part entière dans l'entreprise » (Auroux, 1981). Autrement dit, le sujet de l'amélioration des conditions de travail était revendiqué par le gouvernement socialiste d'abord comme un prétexte pour installer un contre-pouvoir salarial fort dans les entreprises — sans qu'il nie pour autant l'intérêt propre de la prévention.

90 Cependant les débats de CHSCT, adossés à des expertises externes et qui entrent dans leurs prérogatives de droit, se sont rapidement déplacés du plan politique de « l'expression directe » vers un plan plus technique et sanitaire, où la vérité scientifique des constats réalisés est devenue une arme de la critique. L'étude de Nicolas Hatzfeld sur un CHSCT de Peugeot-Sochaux illustre cette évolution dans l'usine entre 1995 et 2005 :

« c'est en affutant leur pertinence technique que les syndicalistes peuvent donner du poids à leur action critique. [...] Entrant en fonction sans la formation technique et institutionnelle appropriée, [les représentants du personnel] s'attachent à l'acquérir et l'on voit au fil du temps leurs interventions se faire moins approximatives, plus pertinentes. » (Hatzfeld, 2006)

- 28 Données du ministère du Travail, qui arrête chaque année la liste des cabinets d'expertise CHSCT ag ([...](#))

91 Concernant la souffrance psychique, la technicisation des débats est corrélative d'une croissance continue de l'offre de formation et d'expertise. Dans les années 1980, une « association pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique » réunie autour de C. Dejours a ainsi œuvré pour se positionner sur le marché émergent de l'expertise de CHSCT en formant de nombreux médecins du travail à cette démarche ; lesquels médecins ont par la suite conseillé aux membres de CHSCT confrontés à la question de la souffrance psychique de faire venir l'équipe de C. Dejours, notamment dans de grandes entreprises publiques comme EDF (Salman, 2008). Cette série de médiations, auxquelles s'ajoutent la publication de livres à succès comme *Souffrance en France* (Dejours, 1998), expliquent la diffusion d'approches psychologiques au sein des syndicats. Ceux-ci n'hésitent pas

aujourd'hui à faire appel à des cabinets d'expertise spécialisés pour l'intervention en CHSCT, dont le nombre a récemment explosé, passant de 40 cabinets agréés en 2004 à 72 en 2010²⁸.

5.3. Les enjeux politiques de la santé psychique en entreprise

92 Les syndicats sont-ils devenus des groupes d'intérêt œuvrant exclusivement pour l'amélioration de la santé publique ? Il semble plutôt que le langage sanitaire soit devenu le medium privilégié pour remettre en cause l'évidence des formes de division du travail et de répartition du pouvoir dans l'entreprise. Au CHSCT et, de manière croissante, dans le débat public, il faut parler de santé pour pouvoir parler de tout le reste, d'où la nécessité d'étudier les enjeux politiques des débats sanitaires.

93 Cependant, une mobilisation contre la souffrance psychique peut soutenir un combat syndical ou politique plus classique. Paul Jobin a par exemple étudié, au Japon, la reconnaissance des « morts par surtravail » (*karôshi*) et des « suicides imputés au surtravail » (*karôjisatsu*), qui est le fruit d'un large mouvement social qui s'est constitué à partir de la fin des années 1980 (Jobin, 2008). Un réseau de syndicalistes et d'avocats, appuyé par des médecins qui ont donné un fondement scientifique à des termes issus du registre populaire, a mis en place un numéro d'appel en 1988 et accompagné les salariés et leurs familles dans leurs demandes de reconnaissance en justice et auprès de l'État. À partir du cas d'un ouvrier de Toyota mort d'un arrêt cardiaque en 2002, P. Jobin décrit comment la demande de reconnaissance en accident du travail, obtenue par la veuve avec le soutien d'un syndicat en 2007, a contraint l'entreprise à intégrer les temps de réunion des « cercles de qualité » dans les horaires de travail. Les procédures de reconnaissance des pathologies du surtravail apparaissent ainsi pour les salariés comme un moyen parfois efficace d'obtenir des changements dans le travail qu'ils ne parviennent pas à obtenir par d'autres voies. Les concepts psychologiques mobilisés par les salariés et par les directions ne sont jamais axiologiquement neutres. Leur plus ou moins grande diffusion auprès d'un groupe professionnel ou d'un niveau hiérarchique s'expliquent par des cultures professionnelles différentes comme le montre M. Lorient, mais également par les ressources argumentatives différentes qu'ils offrent dans le cadre d'un usage stratégique par telle ou telle catégorie. Selon le concept, ces ressources sont plus ou moins convergentes avec différentes conceptions de la répartition du pouvoir et de la responsabilité dans l'entreprise.

94 Ainsi, la notion de « risques psychosociaux » apporte une ressource argumentative importante aux employeurs désireux de réduire les coûts de la prévention et de « dépolitiser » le débat. Regroupant en un même ensemble « stress, violences externes ou internes (dont harcèlement moral) ou encore mal-être... » (INRS, 2007), elle insiste sur le caractère multifactoriel et sur-déterminé de ces troubles « à l'intersection du psychique et du social ». L'expression met en cause un environnement à risques plutôt qu'une personne ou une fonction déterminée, ce qui fait qu'elle se prête moins à l'imputation de responsabilité. Elle semble bénéficier d'abord aux négociateurs d'accords juridiques sur la prévention, plutôt qu'aux acteurs de la prévention (Ughetto, à paraître). À l'inverse, la psychodynamique du travail est souvent employée par les syndicalistes comme une arme pour incriminer la responsabilité du management dans la souffrance des salariés. L'argumentation psychodynamique fait remonter la cause de la souffrance psychique à l'organisation du travail, et notamment au décalage travail prescrit/travail réel, non pris en compte par les directions d'entreprise. Dans ce cadre théorique, ce sont donc les responsables de la prescription et de l'organisation du travail qui se trouvent mis en cause directement par la souffrance des salariés (Benquet *et al.*, 2010).

95 Les objectifs des mobilisations sociales et juridiques contre la souffrance psychique sont similaires à ceux des mobilisations contre les risques physiques : amélioration des conditions de travail, indemnisation, reconnaissance judiciaire de la responsabilité de l'employeur, mais aussi, plus fondamentalement, revendication d'un espace démocratique dans l'entreprise pour qu'un individu ne puisse plus contraindre son semblable à mettre son corps en péril contre salaire. Les acteurs de ces mobilisations sont d'ailleurs souvent les mêmes. Fondatrice du réseau international *Ban Asbestos* et d'un groupe de recherche sur les cancers professionnels, la sociologue Annie Thébaud-Mony s'exprime régulièrement sur la souffrance psychique au travail (Thébaud-Mony, 2006, 2007) ; les médecins du travail Alain Carré et Dominique Huez, figures de proue de la lutte anti-amiante et de la dénonciation des conditions de travail des intérimaires du nucléaire sont également étroitement liés à la mobilisation sociale et judiciaire contre les suicides professionnels (Doniol-Shaw *et al.*, 2001 ; Hirsch *et al.*, 1979 ; Huez, 2007).

96 Cependant, la focalisation sur la souffrance psychique peut également se faire au détriment de l'attention aux risques physiques. Un ministre du Travail déclarait récemment :

« Sans doute n'avons-nous pas suffisamment mesuré la mutation qu'a connue l'économie française, qui est passée d'une économie essentiellement industrielle, marquée par des accidents dans les mines par exemple, à une économie davantage tournée vers les services et la financiarisation. Ces risques psychosociaux, nous les avons longtemps sous-estimés, parce qu'il est plus facile de repérer quelqu'un qui tombe dans un haut-fourneau que quelqu'un qui souffre. » (Darcos, 2009).

97 En laissant sous-entendre une forme de substitution entre risques professionnels « psychosociaux » et physiques, ce discours nie l'actualité d'affections qui, comme le rappelle M. Gollac dans ce dossier, touchent encore massivement les salariés, en particulier dans les positions les plus subalternes, et se traduisent par des inégalités d'espérance de vie entre cadres et ouvriers (Cambois *et al.*, 2008). Il est caractéristique de la moindre visibilité donnée par les classes dirigeantes à des maux plus chers à prévenir et à indemniser (Rosental, 2010).

98 En conclusion, ce bref passage en revue des enjeux politiques sous-jacents à des questions d'ordre sanitaire peut inciter à développer encore davantage un programme d'étude jusqu'ici peu arpenté par la sociologie du travail. Aux côtés d'autres disciplines, la sociologie a montré que l'augmentation d'une plainte concernant la souffrance psychique au travail trouve ses racines dans une indéniable modification des modes d'organisation et de reconnaissance au travail. Elle a aussi étudié la diffusion nouvelle de certains termes scientifiques dans des milieux professionnels ou syndicaux. Il peut être également intéressant de s'interroger sur les continuités dans certaines actions collectives et mobilisations syndicales, qui par-delà les changements de vocabulaire et le poids accru prêté à la caution scientifique, remettent inlassablement en question le partage du pouvoir et de la responsabilité dans l'espace politique de l'entreprise.