

# **Luttes et outils de défense pour la santé au travail**

mardi 11 octobre 2016, par Évelyne Perrin

---

Pendant de nombreuses années, et notamment au cours des « Trente Glorieuses », la souffrance au travail et les maladies professionnelles concernaient plus les ouvriers et salariés exposés à des gestes répétitifs ou pénibles et à des substances dangereuses comme l'amiante. Mais le tournant libéral pris par les dirigeants des principaux pays d'Europe à la suite des États-Unis et du Royaume-Uni après le premier choc pétrolier, et l'adoption par ces derniers de la doctrine de compétitivité et de financiarisation à outrance, se sont traduits progressivement par de profondes transformations des objectifs et des modes de gestion des entreprises privées tout d'abord, puis des services publics eux-mêmes, ouverts à une privatisation rampante.

## **Le constat : néo-management et souffrance au travail**

Ainsi, les risques psycho-sociaux sont apparus sur le devant de la scène au rythme des suicides de France Télécom, et la souffrance au travail s'est répandue, manifestée par du stress et du harcèlement, des épisodes de *burn out*, l'augmentation des arrêts maladie, des démissions plus ou moins voulues... au point où aujourd'hui il ne semble plus y avoir aucun secteur de travail exempt de ces problèmes : suppressions forcées d'effectifs, augmentation de la charge de travail et *turn over* pour ceux et celles qui restent, mise en concurrence généralisée de tous contre tous, objectifs de rendement impossibles à tenir...

Ainsi, en juillet, à Pontarlier, un énième facteur/factrice se suicide en raison de l'augmentation intenable de ses cadences de travail et de la détérioration totale de son métier, qui perd son sens et son aspect humain. L'hiver précédent, une jeune postière, devant finir seule sa tournée en montagne sous la neige en milieu d'après-midi, avait aussi mis fin à ses jours. Ce ne sont que deux cas parmi tant d'autres à la Poste en pleine restructuration. La Direction de la Poste nie tout lien avec le travail !

C'est encore le réseau de soutien bénévole SOS Fonctionnaire Victime qui reçoit appel sur appel de salariés du public au bord du suicide, dont 8 sur 10 émanent de personnels des collectivités territoriales...

À l'hôpital, en pleine restriction de moyens et course à la rentabilité, cela ne va pas mieux pour les personnels, et en conséquence pour les patients, qui patientent tellement aux urgences saturées qu'ils peuvent y mourir. Ces derniers mois, ce ne sont pas moins de cinq infirmiers qui se sont suicidés, certains sur leur lieu de travail, du fait de la déshumanisation de leur métier, comme nous en alerte Emmanuel Hirsch, professeur

d'éthique médicale à l'Université Paris-Sud-Paris-Saclay dans un article intitulé « La dignité des soignants bafouée au nom de l'efficacité » (*Le Monde*, 13 septembre 2016) : « Le discours managérial est repris comme un mantra qui pénètre l'espace des pratiques, façonne des modes de pensée, altère la pertinence des actes, ramène les enjeux à l'obsession du quantitatif et du performatif... » À cela s'ajoutent les agressions des personnels par des malades excédés (14 500 en 2014). Les syndicats d'infirmier-e-s appellent à la grève le 14 septembre 2016 pour alerter sur la souffrance des soignants en hôpital et obtenir la mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

Experts et chercheurs n'ont pas manqué de lancer des alertes et d'établir des constats alarmants, au point que pas un mois ne passe sans que se tiennent un séminaire, un colloque ou un symposium sur la souffrance au travail. Des ouvrages de poids sont parus, documentant abondamment le sujet, depuis *Souffrance au travail en France* de Christophe Dejours dès 2000, *La société malade de la gestion* de Vincent de Gaulejac en 2005, *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés* de Marie Pezé en 2009, au moment où paraissait également *Orange stressé, le management par le stress à France Télécom* d'Yvan du Roy... sans oublier les travaux de Danièle Linhart, Philippe Davezies, Florence Palpacuer, Yves Clot, Hirigoyen... On ne saurait les citer tous, tant ils sont nombreux.

que par experts et chercheurs, il semble que les solutions soient très longues à venir. Le passage en force de la loi travail en juillet dernier vient même fragiliser les outils juridiques de défense, et aggraver les possibilités offertes au patron – tant public que privé – de porter atteinte à la santé de son salarié, ce qui pourtant est interdit par le Code du travail.

## Les outils juridiques menacés au lieu d'être renforcés

Dans ce contexte d'amplification de la souffrance au travail créée par l'omniprésence des logiques de rentabilité financière qui gangrènent jusqu'aux services publics, il est grand temps de mettre en œuvre des politiques qui restaurent la santé autant physique que psychique des travailleurs/ses dans l'exercice de leur travail, comme y oblige le droit du travail, meilleur rempart des salarié-e-s. Or en la matière, les insuffisances du droit sont notoires. Rappelons en les principaux :

- Définition très vague par la loi du harcèlement moral, laissée à l'appréciation du juge.
- Délais de prescription de la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle trop courts.
- Non-reconnaissance des risques psycho-sociaux au nombre des maladies professionnelles. - Inexistence de la présomption d'imputabilité dans le secteur public.

Nous réaffirmons avec ASD-Pro qu'un tableau sur « les pathologies psychiques causées par l'organisation du travail » est nécessaire. En effet, seule la présomption d'imputabilité permet à la victime de ne pas devoir faire la démonstration du lien entre son travail et sa pathologie. Mais la « contrepartie » de cette disposition est que la rente attribuée est égale à la moitié du taux d'IPP. Et, en cas de reconnaissance par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles), cette disposition demeure, bien que la victime doive démontrer le lien direct et essentiel ! Seule l'obtention de la faute inexcusable de l'employeur permet réparation totale par le doublement de la rente pour les seuls salariés du privé, la fonction publique en est exclue.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 (couramment appelée 'Loi Travail') modifie l'organisation de la médecine du travail (professionnel de santé habilité à réaliser la visite d'embauche, rythme des visites...). Une surveillance médicale renforcée est certes prévue pour les salariés travaillant sur des postes présentant des risques particuliers, mais la visite médicale d'embauche n'est plus obligatoire.

D'ores et déjà, les médecins du travail sont de plus en plus empêchés de faire leur travail, car ils se voient poursuivis et sanctionnés quasi systématiquement, sur plaintes... des entreprises, par le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM), organe créé sous l'Occupation, supprimé à la Libération et hélas recréé par De Gaulle en 1946 : on compterait 300 poursuites en trois ans !

C'est pourquoi nous soutenons les appels, pétitions, et recours déposés le 13 mai 2016 par plusieurs associations de défense de la médecine du travail – *Santé et Médecine du Travail a-SMT, le Syndicat national des médecins du travail des mines et des industries électriques et gazières SMTIEG-CGT, le Syndicat de médecine générale, l'UGICT-CGT, l'Union syndicale Solidaires, l'Association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées*

*aux suicides et dépressions professionnels ASD PRO* – . Celles-ci ont sollicité l'abrogation partielle de l'article R 4126-1 du Code de la santé publique permettant aux employeurs de saisir l'Ordre des médecins des écrits médicaux attestant de souffrance ou de maladie liée au travail. Si cette requête n'était pas prise en compte par le Premier ministre, les six requérants en feront appel devant le Conseil d'État.

## Les luttes contre le néo-management et ses conséquences

L'ampleur prise par la souffrance liée à la dégradation des conditions de travail dans plusieurs secteurs professionnels a conduit, on l'a évoqué, à une montée en puissance des résistances et des luttes, et à des progrès dans la coordination des différents acteurs. France Télécom fut probablement la première entreprise où le nombre très élevé de suicides attira l'attention sur le recours au management par le stress et le harcèlement pour réduire brutalement des effectifs en cas de restructuration. Ses salariés étant encore protégés par leur statut public, les licenciés étaient difficiles, et le PDG de l'époque, enfin objet de poursuites aujourd'hui, opta pour les pousser vers la sortie par la longue maladie ou le suicide... À l'issue de ce premier scandale largement médiatisé, les syndicats obtinrent la création de l'Observatoire du stress de France Télécom, chargé d'étudier les causes des suicides et de les prévenir, et qui fit alors figure de modèle en la matière. Las, des années après, il continue à se produire des suicides dans cette entreprise qui a été privatisée, qui poursuit sa course à la rentabilité, et qui a perdu la plus grande partie de son personnel, par départs volontaires ou négociés...

De nombreuses luttes ont été et sont menées avec succès par les salariés contre les méthodes de management par le stress, les réorganisations productrices de souffrance et la destruction du sens de leur travail. Ainsi, et pour ne citer qu'eux, les postiers des Hauts-de-Seine ont tenu plusieurs mois en grève en 2014, 2015 et 2016, et obtenu chaque fois des avancées : réduction des cadences et embauches en CDI de précaires.

En février 2011, nous avons lancé le réseau d'information et de lutte Stop Stress Management pour donner aussi la parole aux salariés et mutualiser les outils de défense existants au-delà des cloisonnements entre organisations syndicales et associatives. Nous revendiquons en effet la notion d'*habeas corpus*, c'est-à-dire le droit au maintien de l'intégrité physique et psychique au travail. Nous ne vendons pas notre santé, ni notre âme, avec notre travail. Nous avons ainsi organisé douze débats salariés/chercheurs, secteur professionnel par secteur, en y associant des inspecteurs, médecins et psychologues du travail, et même organisé avec ces derniers des ateliers de parole gratuits à titre expérimental ; nous avons aussi noué des coopérations fructueuses avec d'autres collectifs et associations très actifs, comme SOS Fonctionnaire Victime, ASD-pro (créée pour faire indemniser les victimes de radiations en centrale

nucléaire [1]), Les Périphériques vous parlent, l'Appel des Appels, etc.

En 2015, a été lancé à l'initiative de Solidaires l'appel « Ne pas perdre sa vie à la gagner », regroupant syndicats, associations, et juristes ou professionnels de la santé au travail, qui a débouché sur le Collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs, dont les premières Journées ont réuni des centaines de participant-e-s. Attac est aussi active au sein de sa commission Travail-santé-protection sociale, qui dénonce notamment les privatisations liées aux partenariats public-privé à l'hôpital, qui font primer les logiques de rentabilité au profit des actionnaires privés, comme si la santé devenait un marché juteux !

La souffrance au travail a bien entendu tenu une place non négligeable dans la forte mobilisation sociale de plusieurs mois contre la loi travail. Outre les commissions Hôpital Debout ! et Psy Debout !, l'une des commissions les plus actives de Nuit Debout est la commission des travailleurs sociaux (actiontravailsocial@outlook.fr) qui a tenu le 8 septembre dernier une assemblée générale des secteurs sociaux et médico-sociaux appelant à des AG sur les lieux de travail et d'étude, et à une mobilisation durable pour mettre un terme à la casse des métiers du social liée à une marchandisation croissante.

## À qui s'adresser pour se défendre ?

La première difficulté lorsque le travail vous apporte plus de mal-être et de souffrance que de satisfaction est l'isolement. En effet, quand on se sent mal, on va moins vers les autres ; et quand un salarié commence à aller mal ou à être la cible de harcèlement ou de maltraitance de la part de ses supérieurs, inconsciemment ses collègues se détournent de lui comme s'ils craignaient d'en être contaminés. Redonner place à la parole des salariés sur leur travail est essentiel, d'où l'intérêt des ateliers de parole. Ainsi l'association ASDpro lance à l'automne 2016 une initiative visant à redonner aux salariés la parole sur leur travail : La clinique du travail, Quand que le récit l'emporte sur le concept.

Un salarié en souffrance a plusieurs moyens de se défendre. Il est bien sûr préférable qu'il s'appuie soit sur ses collègues, soit sur un syndicat offensif pour ne pas rester seul et agir de façon collective, même si ce n'est pas toujours possible. Il doit d'abord

en parler à son médecin du travail ou de prévention dans le secteur public. Il doit aussi saisir le délégué du personnel ou syndical, et, s'il existe dans son entreprise, le CHSCT, qui pourra engager des démarches et faire procéder à des expertises. Si l'atteinte à sa santé est très grave et durable, outre demander à son médecin traitant un arrêt maladie en en faisant préciser la cause, il peut engager une procédure de reconnaissance de maladie professionnelle, auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie – ce qui peut s'avérer très long et aléatoire, même si les médecins experts de la CPAM lui donnent presque toujours raison, mais c'est un recours essentiel. Il peut aussi saisir l'inspection du travail qui, malgré les freins mis à son activité par les dernières réformes, effectuera une visite dans son entreprise, et la rappellera à ses obligations en matière de santé des travailleurs. Il peut aussi faire un recours auprès du conseil des prud'hommes, ou au tribunal administratif. Enfin, il dispose d'un droit de retrait prévu par le Code du travail en cas de mise en danger imminente de sa santé au travail.

Il existe également des consultations sur la souffrance au travail dans de nombreux hôpitaux, outre celles proposées par des associations et collectifs. Citons notamment [Souffrance et travail](#) qui édite des guides, à l'usage des salarié-e-s et aussi des médecins, médecins privés et du travail ; il propose aussi des modèles de lettres et des conseils sur la démarche à suivre pour engager une procédure et pour se défendre, et l'association [Henri Pézerat, santé, travail, environnement](#). Enfin, le réseau [Stop précarité](#), créé en 2001, organise depuis 2004 des cours gratuits de droit du travail donnés par des juristes de plusieurs appartenances à Paris et depuis trois ans à Bordeaux. Parmi les thèmes traités, est donné un cours sur l'hygiène et la sécurité et sur la protection de la santé au travail, ainsi qu'un autre sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

## Conclusion

Notre conclusion sera brève. La préservation de la santé au travail est un droit absolu, reconnu par le Code du travail. Tous les droits au travail ont été arrachés par des luttes parfois sanglantes. Ils se voient un à un remis en question aujourd'hui par des gouvernants ayant opté pour la libéralisation capitaliste financiarisée. La santé au travail est l'objet d'atteintes inadmissibles, et le droit en la matière doit être renforcé et non pas affaibli. C'est ce à quoi nous nous emploierons.

## Notes

[1] L'association ASD-PRO (asd.risquepro@gmail.com) a été créée en 2008 après les suicides survenus à la Centrale nucléaire de Chinon, avec, dans les fondateurs, Frédérique Guillon, ergonomiste, Michel Lallier, secrétaire de CHSCT, et Dominique Huez, médecin du travail, tous trois syndicalistes CGT.