



FERC CGT OFCT

**Activité Travail
Santé**

Les risques psychosociaux

Juin 2015

Cette journée a réuni le 11 juin, outre des camarades actifs et retraités de nos organisations fédérées, des camarades de la métallurgie (secrétaires de Chsct en Bretagne qui ont fait une demande d'expertise sur les RPS ; la direction a contesté et ils sont poursuivis en justice).

L'OFCT a invité Dominique Huez, militant de la CGT depuis 1978, médecin du travail en centrale nucléaire. C'est le premier à avoir déclaré un suicide au travail en AT/MP. Il est traduit en justice, comme 2 autres, pour avoir attesté, par écrit, du lien travail santé, donc pour avoir fait son travail.

Etat des lieux

Dans nos champs, c'est la négation par l'employeur des difficultés du métier, de la fatigue récurrente, des atteintes morales, mentales, la perte de motivation. Comment faire reconnaissance tout ça ? C'est la chape de plomb et la remise en cause systématique des salariés en allant fouiller dans leur passé.

On n'a pas vu beaucoup de médecins du travail dans notre vie. Il y a des clivages entre les représentations sociales des métiers et la réalité inverse. Pourquoi la chape de plomb n'explose-t-elle pas ?

C'est la dégradation totale de nos conditions de travail et on est en plein dans la souffrance. Il est difficile de faire mettre en place les registres, des droits de retrait sont posés et ça scandalise l'employeur. C'est le déni perpétuel.

Les souffrances professionnelles, ce sont les difficultés du travail... On peut transformer le travail, et on expérimente avec les travailleurs. La question CGT c'est si on prend en compte ou pas ce que vivent les travailleurs. Le renouveau du syndicalisme, c'est ce qu'ils vivent.

Apport théorique et débat interactif

Les patrons prescrivent des tâches mais les travailleurs ne font jamais exactement ce qui est prévu. Travailler, c'est faire ce qui n'est pas prévu par le manuel.

C'est normal qu'il y ait un décalage entre le réel et le prescrit. Mais aujourd'hui, les managers ne se soucient plus de ce que font les gens. Quand ils le font, c'est quand il y a un problème – là on va voir ce qui est fait réellement et il y a toujours un problème. Pour résumer, **travailler, c'est avoir tort.**

Avant, le rôle d'un encadrant était de faciliter le travail. Maintenant, c'est fini. Le management ne prend plus du tout en compte le travail des hommes. **Le travail est une boîte noire** et le seul intérêt c'est le résultat. Il y a le prescrit et puis il y a le résultat.

La question des RPS, c'est la question des collectifs de travail. Elle est structurée autour d'un projet idéologique d'individualisation des hommes – pour prendre leur intelligence, d'où leur division.

C'est le projet de piquer l'intelligence des personnes. Aujourd'hui, travailler, c'est travailler seul. Or, il faut dire que le travail, c'est travailler avec les autres. Mais c'est compris comme idéologie. Aujourd'hui on travaille les uns à côté des autres.

Organisations du travail, il y a trois méthodes pour faire suer le burnou :

L'individualisation avec la mise en concurrence interne (c'est l'évaluation) et externe (par la sous-traitance). Ce système est terrible car il clive le droit du travail par l'économique. Le droit économique est au cœur de la boîte, contre le droit des travailleurs. Les collègues deviennent des donneurs d'ordre. Partout on double les structures, avec des structures informelles, on précarise les structures collectives (pôles de compétences, groupes, projets) et on ne sait plus comment rappeler à l'employeur ses obligations. Nous revendiquons la coopération professionnelle.

L'intensification, avec la réduction des temps de travail, l'arrivée des 35 heures. Il faut aller toujours plus vite. Le deal, c'est la réduction du temps du travail avec l'intensification. La réduction du temps de travail a toujours été compensée par son intensification.

Mais il y a aussi la **densification** du travail. Les activités sont subordonnées avec la négation de l'intelligence travail. Les managers considèrent qu'on ne travaille que lorsqu'on voit les gens physiquement travailler. Quand on ne voit pas les gens travailler, cela voudrait dire qu'ils ne travaillent pas. Tous les espaces de respiration sont supprimés (lean management). C'est la suppression de toute capacité, pour les travailleurs, à échanger des informations et notamment sur ce qu'on est (exemple « Arthur a une sale gueule ce matin ! »).

Il n'y a pas de temps professionnel pour construire le travail ensemble. Le lean management est l'exemple type de cette organisation de la densification du travail. C'est pervers car on fait appel à l'aspiration des gens à changer leur travail mais de manière totalement encadrée. C'est manipulation et mensonge car on fait croire aux gens qu'on va reprendre leurs idées alors que tout est décidé d'avance. On fait appel à l'intelligence des gens de manière abusive. C'est **l'aliénation culturelle** ; des gourous vendent la messe du gourou comme dans les sectes. C'est astucieux car cela s'appuie sur l'aspiration des travailleurs à changer le travail. L'instrumentalisation, c'est faire passer l'entreprise pour une entité sociale et citoyenne, éthique – donc, on a tort en permanence.

Syndicalement, il faut favoriser les discussions sur les difficultés du travail pour en faire une richesse grâce à lui (référence aux lois Auroux qui ont été récupérées par le patronat). Et ne pas avoir de discours à partir de la santé car aller mal, on sait tous pourquoi. Il n'y a **pas de départage entre le travail et la santé**. La CGT a un mandat des travailleurs pour dire des choses.

Tout cela provoque une souffrance professionnelle – il y a les mécanismes et ce que vivent les travailleurs. La souffrance est un état de déstabilisation. Il y a ce que dit la direction et ce que disent les salariés. Le syndicalisme doit poser comme inacceptable que les patrons interrogent les gens sur leur santé.

Tout est fait pour faire reporter la souffrance sur les problèmes personnels des travailleurs. Est-ce que syndicalement, on peut s'engouffrer dans un discours ou tout est dans tout ?

Pour les personnes qui vont mal, elles savent qu'elles sont mal à cause du travail. Quand elles vont très très mal, il y a envahissement de la sphère privée. Quand on va très mal dans sa sphère privée, ce qui aide à surmonter ses soucis, c'est le travail. On peut s'effondrer à cause de sa sphère privée c'est sûr, mais c'est le travail qui peut aider à restaurer.

Dans les permanences syndicales, on peut accueillir des gens qui parlent de leur douleur. La règle première c'est qu'il faut absolument être deux.

On n'interroge les gens que sur le pourquoi du côté du travail et rien d'autre...

Quand on a compris cela, on doit devenir un militant syndical très méchant qui n'accepte pas. Les employeurs ne représentent pas la santé des salariés. Ils n'ont pas le droit d'en parler.

Par contre, syndicalement nous sommes les mandants des salariés. Mais aujourd'hui, où est posée la parole des salariés sur le travail ??

Il y a un débat très chaud : **le syndicalisme est-il un travail ? Les militants sont les plus exposés aux RPS**. J'ai connu 15 morts par suicides avec une majorité de syndiqués.

Pour les hommes virils du syndicalisme CGT, le « même pas peur du patron », **c'est une défense virile**. Le militant syndical souffre aussi surtout quand il pense qu'il a failli à son devoir de sauver le monde.

Autre règle fondamentale, il faut penser que le rôle du travail est en jeu. **Les effets sont individualisés mais les causes sont communes**. On minore toujours le rôle du travail.

On constate qu'il y a des gens qui ne vont pas bien..... On s'en fiche de savoir combien ils sont. On ne parle que du travail et on n'a rien à justifier.

La souffrance ? Le propre de la condition humaine, c'est de s'adapter. Et de mettre le mouchoir dessus pour tenir, on déplie des systèmes où on s'aliène pour supporter l'insupportable.

Pour les gens qui ont décompensé, on ne peut pas comprendre syndicalement si on ne conçoit pas ce qu'on fait comme travail qui nous confronte à des choses impossibles.

Les travailleurs sont des athlètes du travail. Pour en faire plus, il faut de l'alcool ou autre chose ; c'est le signe que le rapport au travail est fragilisé.....il y a toujours les questions du travail dans l'effondrement de quelqu'un.....

C'est dangereux de chercher le partage entre les raisons liées au travail et vie personnelle, c'est un faux débat.

Le rôle du syndicalisme, c'est de faire en sorte de faire apparaître les difficultés du travail derrière la douleur.

Les patrons ont un arsenal pour mettre en place le déni des RPS, avec des groupes de travail sur le bien-être au travail. C'est une stratégie de contournement du CHSCT.

Le deuxième piège, c'est de contester la définition des RPS.

La vraie définition, c'est que les risques psychosociaux au travail sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Pour contrer le patron dans le CHSCT, il faut s'appuyer sur les familles de risques

1. La charge de travail : c'est la quantité de travail, la pression temporelle, la complexité du travail, la difficulté de conciliation entre vie professionnelle et personnelle

2. Les exigences émotionnelles : c'est avoir à se mettre en scène pour offrir une disponibilité : épuisement émotionnel, difficulté à être disponible émotionnellement pour ses proches, facticité des émotions, contact direct et tensions avec le public...

3. Les marges de manœuvre : c'est l'autonomie procédurale, la prévisibilité du travail, l'utilisation et le développement des compétences, la participation ou la représentation lors des changements organisationnels.

4. Les rapports sociaux et les relations de travail : le soutien social au travail, la violence au travail, la non reconnaissance des efforts consentis, l'absence de clarté de ce qu'on a à faire dans son travail

S'il n'y a pas de possibilité de se reconnaître dans la communauté de travail, ces risques sont multipliés par 2.

Les syndicalistes sont confrontés à la souffrance et peuvent devenir les sauveurs du soldat Ryan, la croix rouge de la CGT.

Prévenir le suicide, c'est préserver la personne dans sa communauté de travail.

5. La souffrance éthique, c'est devoir travailler contre ses valeurs, la honte de faire le travail n'importe comment, de ne pas pouvoir partager ce qu'on fait – c'est la haine de soi, puis la mort.

6. L'insécurité de l'emploi : c'est que va-t-il rester de ce que j'ai construit ?

Derrière tout cela, il y a des questionnaires avec de grandes enquêtes nationales.

Derrière les six familles de risques, il y a des items qui ont servi à prouver que les atteintes à la santé sont dues au travail. Les questionnaires ne sont pas à discuter, il faut les prendre comme tels (car ils sont faits scientifiquement), il ne sert à rien de réinventer l'eau chaude.

Je déconseille de faire des enquêtes avec des questionnaires.....Cela ne sert à rien de savoir qu'il y a des gens en souffrance – **ce qui est essentiel pour le syndicalisme, c'est de savoir pourquoi.** La vraie question, c'est de savoir comment faire en sorte que les travailleurs puissent dire ce qu'ils ne peuvent pas dire sur leur travail. Pourquoi dis-tu cela par rapport à ce que tu dis des difficultés du travail ? Cela crée de la dispute professionnelle – très concrète sur le travail. Quand on ne prend pas en compte le réel, c'est l'aliénation culturelle. A quoi sert une expertise si on ne sait pas ce qu'on veut faire ? Les pratiques de management sont sectaires puisqu'elles ne prennent pas en compte le réel mais inventent un monde. C'est ça l'aliénation culturelle, c'est l'aveuglement.

Pourquoi les gens meurent au travail ? Il n'y a pas de reconnaissance, par les autres, de la difficulté.

Les Mécanismes des psychopathologies

- **Les pathologies de surcharge** : c'est l'effondrement dépressif, le burn-out – les atteintes cardio-vasculaires. 25% des infarctus sont dus au travail) - Plus de 50% des causes de décès ne sont pas individuelles. Tout infarctus est à déclarer en accident du travail. Plus de la moitié des atteintes cardiovasculaires sont dues à des causes sociales. Il y a plus de 2000 suicides au travail. **Gardez-vous une douleur sentinelle** qui est une alerte douloureuse qui montre qu'il y a une difficulté, cela évite d'aggraver la situation.
- **Les pathologies post-traumatiques** : effondrement post-traumatique qu'il faut faire reconnaître en accident du travail.
- **Les pathologies de la solitude** : souffrance pathogène, on est happé : c'est **l'amputation de la capacité de raisonner intelligemment**. C'est le piège de **l'hyperactivité**, les salariés qui en font trop pour ne plus penser la difficulté. L'activisme est piégeant (instrumentaliser sa gestuelle – court-circuiter sa pensée), c'est la peur de ne pas y arriver, c'est anesthésier sa pensée et son corps. C'est de la **maltraitance professionnelle, par les organisations du travail, par les évaluations** – pathologie de la solitude- appelé harcèlement – lean maltraitance professionnelle considérée comme normale – **souffrance éthique** engourdissement de la conscience morale (faire passer le mal pour un bien)

Tous, inconsciemment, on se défend. On a appris à naturaliser un monde de merde et **on perd de vue sa transformation**. Le travail n'est pas qu'aliénant, on y construit aussi sa santé. On met en place des systèmes défensifs qui protègent. La pratique militante permet de se défendre. 25% des incapacités sont d'origine psychiatrique (dépressions professionnelles) et le **travail est exclu**.

Le **Burn-out** : **c'est un syndrome, pas une maladie**. Il y a un côté un peu élitiste pour démarquer de la dépression. C'est la pathologie de la surcharge, un mot valise pour qu'on ne sache pas si on parle du travail ou de la santé. On ne met pas le doigt sur les causes, c'est l'épuisement, l'érosion, puis la mécanique dépressive. **Les salariés auraient mal géré leur engagement professionnel...** Le burn-out n'est pas une maladie professionnelle. 3 maladies devraient être reconnues maladies professionnelles : **le stress post traumatique, l'anxiété chronique, la dépression professionnelle**.

Ne pas nommer la responsabilité des patrons, c'est déjà ne pas réparer. Sachant qu'1 mort en ATMP, c'est 1 million alors qu'un accident routier, c'est 4 millions. Lorsqu'on est reconnu en ATMP, on ne peut pas attaquer en responsabilité par son employeur. C'est divisé par 2. Et on ne peut pas attaquer en responsabilité son employeur.

Les suicides, c'est tout un débat et ça cette question met sur la table notre propre responsabilité. **Nous avons jusqu'à 2 ans pour faire reconnaître un AT/MP**. Les psycho-traumatiques peuvent être reconnus en AT MP mais il ne faut pas faire de démarches sans accompagner les salariés. Il faut pour cela un certificat médical. Sur la question du suicide, Technologia a développé l'idée de l'autopsie psychique. On cherche en quoi les gens sont faillibles. Dans le cas de Renault, Technologia a envoyé des pys chez les veuves.

Stratégies syndicales : prévenir les RPS

Plusieurs façons de faire :

- **attaquer les risques par l'amont** : on essaie d'imaginer en déployant une analyse alerte, tracts, mise à l'ODJ du CHSCT tout ce que la direction oublie de mettre à l'ODJ.

- **Tracer par écrit la possibilité des effets** – préparer la faute inexcusable – repérer les risques à priori – permet d'ouvrir le débat sur le travail (CHSCT)

- **Les effets des risques** : rendre cohérent des impressions selon lesquelles cela ne va pas. Exemple : Montée de la violence non maîtrisée – quand les situations continuent à se détériorer, des gens peuvent être amené à penser que ce sont les autres qui sont en cause. Quand des groupes pensent que les autres sont des ennemis, la mort est proche. Seule solution tout arrêter.

S'il n'y a pas de politique syndicale sur les RPS, il vaut mieux ne rien faire. La politique syndicale, c'est uniquement agir en amont. Quand on a peur pour des raisons collectives, on a raison d'utiliser le droit d'alerte. Atteintes à la convivialité, au vivre ensemble : **ce qui est inquiétant, c'est ce que les salariés trouvent inquiétants.**

- Repérer les effets pour la santé – **user et abuser des droits d'alerte** : un droit d'alerte sur des causes collectives même si on a des exemples individuels (les gens ne prennent plus de pot ensemble)

- Analyser le travail des agents en souffrance

Le rôle du médecin du travail, c'est de voir si le travail permet aux gens de construire leur santé.

Le travail du médecin :

- Repérer les risques
- Comment va le travail : grille de lecture unique : le travail
- Ce sont les seuls qui ont accès aux éléments de santé des maladies des salariés -
- veille médicale

Il faut aller voir le médecin du travail ou de prévention et lui demander de faire un bilan du comment ça va le rapport des gens au travail, demander au médecin de pointer un système de veille médicale.

Les syndicalistes doivent faire des demandes au médecin sur une alerte sanitaire car il existe un devoir d'alerte médical (juillet 2011)

Les numéros verts : c'est dispositif de quoi ? Les syndicalistes doivent demander si c'est un dispositif de soin ou de ressources humaines.