



SECTION SYNDICALE FERRAZ SHAWMUT

Les risques psychosociaux, parlons-en

Christophe Dejours:

" **Ces nouvelles conditions de travail** qui broient les personnes ...

L'INTRODUCTION DE NOUVELLES MÉTHODES DE GESTION ET DE MANAGEMENT, ET NOTAMMENT DE L'ÉVALUATION INDIVIDUALISÉE DES PERFORMANCES, REPRÉSENTE UN TOURNANT AUSSI SCANDALEUX QU'HISTORIQUE, ANALYSE CHRISTOPHE DEJOURS, DIRECTEUR DU LABORATOIRE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL AU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (CNAM)

TLM: Souffre-t-on au travail aujourd'hui davantage qu'hier?

Christophe Dejours: La souffrance liée au travail existe sans doute depuis toujours mais il est incontestable que nous sommes en présence d'une aggravation dont les débuts remontent au début du XX^e siècle. Certes le phénomène s'est trouvé quelque peu amorti à l'époque de l'État providence, quand le droit du travail était mieux respecté et les organisations syndicales plus fortes. Mais avec l'extension du libéralisme, l'affaiblissement des organisations syndicales, le voile s'est déchiré, et la situation s'est rapidement et drastiquement détériorée. Nous sommes aujourd'hui confrontés à des souffrances d'un nouveau type dont le suicides sur le lieu de travail sont la manifestation spectaculaire et scandaleuse. Il y a probablement toujours eu des suicides liés au travail, mais l'inédit c'est que le passage à l'acte intervienne sur le lieu de travail, dans l'atelier, au bureau, devant le collègues, et que l'on en explique le geste en incriminant les conditions de travail. Le suicide sur le lieu de travail veut délivrer un message non pas seulement à l'employeur mais aussi aux collègues et au corps social tout entier, en mettant en accusation des relations de travail-et partant, des relations sociales - qui ont radicalement changé de nature.

TLM: En quoi consiste cette mutation?

Christophe Dejours : Ce qui est en cause c'est l'organisation du travail. Elle a subi, depuis les années 1980 et surtout à partir du début des années 1990, une véritable mutation avec l'introduction des nouvelles méthodes de gestion et de management, et notamment de l'évaluation individualisée des performances, méthode présentée comme un moyen objectif d'évaluer le travail de chacun et de le rendre comparable à celui des autres salariés, en passant par le mesurage des résultats. Cette méthode ne constitue pas seulement un véritable cataclysme, elle est fautive. De ce simple fait elle génère des sentiments d'injustice dont les effets sur la santé mentale sont délétères. Mais le plus grave est qu'en mettant en concurrence entre eux les services, les départements et les individus on fait voler en éclat le vivre ensemble au sein de l'entreprise. Le système de gratifications avancement, primes, etc. - et de sanctions -placard, mutation d'office, menaces de licenciement, etc. - conduit à un chacun pour soi et démantèle tout le système de relations de respect, de loyauté, d'entraide et de solidarité qui pouvait exister jusque-là. Il s'agit d'un retournement complet. Chacun se retrouve seul, abandonné des autres, dans un environnement hostile. Or la trahison des proches et des collègues est plus douloureuse que le harcèlement lui-même. L'augmentation du nombre des suicides liés au travail résulte principalement de l'expérience de l'abandon, du silence et du refus de témoigner des autres. Ces méthodes de gestion font que les salariés n'ont d'autre choix que de se surcharger, travaillant aussi bien au bureau que chez eux et jusque dans leurs moments de loisirs. D'où l'éclosion de pathologies de surcharge, et notamment de dopage: on consomme du médicament, on se drogue à la cocaïne dans des proportions tout à fait considérables, et dans le site même de l'entreprise. On se tue donc à cause du travail. Le tournant est aussi scandaleux qu'historique.

Extrait de TLM (Toute La formation Médicale continue)