

Texte fondateur du réseau Stop Stress Management

Nous sommes de plus en plus nombreux à être harcelés, déstructurés, broyés au travail par des méthodes de management qui depuis près de vingt ans se sont développées et deviennent la norme tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Elles entraînent semaine après semaine, selon les cas, dépression et tentatives de suicide, arrêts maladie quand nous nous taisons, licenciement et mise à pied quand nous protestons. Le tableau est le même partout, dans les entreprises publiques ou ex-publiques comme la Poste, France-Télécom, Pôle Emploi, ou dans les entreprises privées, IBM, Renault, cabinets d'expertise, et jusque dans des associations à vocation humanitaire comme Emmaüs.

I. Les raisons de ce phénomène s'analysent à l'aide de plusieurs constats

Premier constat : transformation de la gestion des entreprises liée à la transformation du capitalisme.

Le capitalisme néo-libéral, financiarisé, à la recherche de taux de profits en constante augmentation, et de réduction drastique des coûts salariaux et environnementaux, ne ressemble plus au capitalisme industriel des « trente glorieuses » où il s'agissait encore de bien produire et de dégager une rentabilité moyenne. Aujourd'hui, avec l'internationalisation et la restructuration/concentration des entreprises, on ferme des entreprises rentables et innovantes pour les délocaliser dans les pays à moindre coût salarial et environnemental. Plus que jamais, les entreprises sont à la recherche d'une intensification de la productivité (la France bat des records), et d'une plus grande flexibilité du travail. L'un des moyens essentiels pour atteindre de tels objectifs est de recourir à ce que l'on peut appeler le « néo-management », qui repose sur des méthodes de gestion précises, en raffinement constant, et aux effets éprouvés, tant en termes de réduction des coûts que d'intensification du travail.

Second constat : transformations du travail

Le travail a pris une place centrale dans notre société. Déclaré en voie

de disparition il y a encore quelques années, le travail reste une expérience de socialisation incontournable et structurante ; mais il est devenu pour une part croissante des salariés un objet de souffrance non plus seulement physique (TMS, cancers), mais il est aussi source d'usure mentale. Bien que le volume de travail effectué ait diminué quantitativement en France (par la diminution du temps de travail, et l'augmentation du chômage), il s'est aussi intensifié, dans la mesure où – le capital tirant les leçons du désir d'autonomie exprimé lors de mai 68 – il fait davantage appel à l'implication totale du salarié, qui est censé tout sacrifier à la gloire de son entreprise, et à sa rentabilité.

Parallèlement, une autre transformation du travail a été son intellectualisation. Au XXème siècle encore, et notamment au travers de l'emploi industriel, il s'agissait pour l'employeur d'asservir les corps des salariés. Avec la tertiarisation, nous assistons, sous couvert de plus grande autonomie et responsabilisation du salarié, à une autonomisation de la gestion du travail et à la multiplication des moyens de contrôle : il s'agit aujourd'hui pour l'employeur d'asservir également les esprits des travailleurs, de contrôler à son profit l'ensemble de leur temps (tout le temps devient productif) et de leur subjectivité. Foucault a bien analysé cette caractéristique actuelle du contrôle social, la biopolitique, par laquelle le capitalisme, au nom de l'autonomie revendiquée en 68, exige des individus une soumission totale et de chaque instant de leur subjectivité et où chacun devient responsable de son « employabilité » dans une flexibilité maximale.

Ainsi, le travail est aujourd'hui devenu l'objet :

- pour celui qui a un travail , de crainte et d'angoisse, mais aussi de maltraitance en raison de la dégradation des conditions de travail et de la mobilisation permanente que celui-ci implique pour le salarié en activité ; .
- pour les chômeurs ou un jeune n'ayant jamais réellement travaillé, source d'exclusion sociale. En effet, le travail est devenu plus rare avec l'explosion du chômage (10 % environ, mais le double pour les moins de 25 ans) et de la précarité.
- Pour les précaires, l'instabilité de l'emploi est devenu un obstacle à l'organisation et à la défense collective des travailleurs, la crainte de perdre son emploi précaire empêchant souvent de se syndiquer.

Nous sommes entrés dans l'ère du précarariat.

En résumé, les salariés peuvent souffrir :

- au travail par la mise en place de méthodes de management pathogènes : objectifs inatteignables, cadences insoutenables...
- du travail par la remise en cause des valeurs et du sens du travail, notamment dans le secteur public et associatif,
- de l'absence de travail, synonyme de perte d'estime de soi et d'exclusion sociale.

Face à cette souffrance au travail , les acteurs politiques donnent l'illusion de traiter le problème en le réduisant à des problèmes de fragilités individuelles. Ils dénie le caractère structurel de la souffrance au travail, qui est en fait liée aux nouvelles caractéristiques du capitalisme financiarisé.

Certes dès 2004 une directive européenne traite du problème au moins partiellement, et pour la première fois. Mais les responsables politiques nationaux comme en France gardent une approche psychologisante et infantilissante, voire culpabilisante.

L'exemple le plus flagrant, en mars 2008, à l'initiative de **Xavier Bertrand** , alors ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, est signé entre les partenaires sociaux, un « accord national interprofessionnel sur le stress au travail » (rapport de Philippe Nasse). Sous le terme de Risques Psychosociaux (TMS uniquement ; énorme zapping)., désormais la souffrance au travail est dénaturée et considérablement minorée, exemple type de langue de bois.Cet accord impose aux employeurs de fournir une protection aux salariés les plus exposés, sans toutefois les obliger à remettre en cause les conditions de cette souffrance vécue. Un effet d'annonce. Un sparadrap. Force est de constater l'inefficacité de cet accord.

Face à la multiplication des suicides, notamment à France Télécom ou à la Poste, en 2009, les médias se saisissent de la question de la souffrance au travail. Depuis, bon nombre d'autres salariés dans d'autres entreprises ont dû faire face au même phénomène dramatique et au mutisme de leurs directions. Bien qu'il existe un consensus quant à la généralisation de ce phénomène, la responsabilité de la souffrance les pouvoirs publics ne peuvent que proposer aux employeurs

d'améliorer à la marge leurs méthodes de gestion. Les employés n'ont pas leur mot à dire.

Pour nous, il s'agit bien là d'un des effets de la course effrénée à la rentabilité d'un système capitaliste-financier dans lequel l'humain est une variable d'ajustement à la stratégie d'entreprise. La souffrance au travail ne se limite pas aux murs de l'entreprise et de l'institution. Le travail fait souffrir parce qu'il asservit les salariés et exclut les chômeurs et les précaires, si peu considérés qu'ils n'ont pas de visibilité et semble-t-il même plus le droit de consommer. Dans un contexte de crise, certains considèrent que les salariés ne devraient pas se plaindre car ils ont le privilège d'avoir un travail, et les chômeurs sont désignés comme des exilés volontaires, des fainéants. Nous refusons cette posture et sommes solidaires des luttes des salariés et des précaires pour une autre distribution des richesses et du travail. Afin que le travail ne soit plus seulement un outil d'exploitation et d'aliénation, mais plutôt un moyen d'épanouissement et de réalisation personnelle, les travailleurs doivent se battre pour se réappropriier leur travail.

Pour autant, des luttes et résistances s'organisent, mais le plus souvent encore entreprise par entreprise, ou syndicat par syndicat. Or, c'est aujourd'hui chaque salarié, quels que soient son entreprise, son statut ou le syndicat auquel il peut appartenir, qui est menacé ou frappé et qui doit pouvoir organiser sa défense. C'est pourquoi nous sommes amenés à proposer une mutualisation des outils de défense et de lutte et leur accès libre et gratuit pour tous.

Pour nous, et afin de rompre avec un certain émiettement des initiatives et des résistances, il s'agit de participer à créer du lien, de l'échange, de la mutualisation des savoirs et des résistances pour construire un tous ensemble, (syndiqués-non syndiqués, chômeurs/travailleurs). En effet, une résistance globale est nécessaire, afin que s'impose l'idée de l'urgence qu'il y a à changer le travail (sa place, son sens, son organisation, sa durée, sa quantité,...).

Une association pour résister

Il existe bon nombre de publications, de recherches déjà effectuées au sujet de la mutation contemporaine du travail et de la souffrance qu'elles

gènèrent. Nous voulons contribuer à ce que les salariés soient pleinement parties prenantes des débats et de la recherche de solutions. Ainsi nous voulons aider à co-construire ensemble un savoir permettant de généraliser les résistances. C'est pour cela que nous privilégions un cadre ouvert, unitaire, et coopératif basé sur la co-construction des savoirs et des moyens d'actions. C'est la raison d'être de notre association !

Ainsi nous proposons aux salariés, aux syndicats qui les défendent, aux chercheurs qui ont écrit pour dénoncer le mal-être au travail, aux psychologues, médecins, inspecteurs du travail impliqués, (en clair à toutes celles et tous ceux qui souhaitent contribuer à changer cet état de fait) à nous rejoindre. Notre association est constituée à partir d'un réseau inter-luttes et inter-orgas, mêlant syndiqués et non syndiqués, salariés de diverses entreprises et citoyens, usagers et consommateurs, dans le respect de sa diversité et des initiatives de chacun(e) de ses membres.

Nous voulons renforcer les actions des syndicats, qui mènent une lutte essentielle et primordiale au sein des entreprises, et non pas nous substituer à eux. Nous voulons contribuer à les renforcer, en étroite coopération avec eux, en tissant des liens, des complicités entre eux au travers de luttes et expériences communes.

Nous proposons de mener des actions innovantes, unitaires, spectaculaires et médiatiques, mais aussi patientes et plus silencieuses, en soutien aux initiatives et résistances des salariés et de leurs organisations. Il s'agit pour nous, face à des entreprises qui n'hésitent pas à porter atteinte à la santé de leurs salariés, de cesser de souffrir et de leur faire mal à notre tour, car elles nous mettent en danger. Notre expérience passée au sein de nombreux comités de soutien à diverses luttes ces dernières années nous a appris que les grandes entreprises qui nous harcèlent sont très attentives à leur image de marque.

Loin d'attendre des lendemains qui chantent, nous mettons en place différents outils pour protéger les salariés victimes de violences, pour les aider et les soutenir dans leurs résistances, et par principe nous restons respectueux des volontés de chacun(e) d'agir ou non.

Nous déclarons que nous ne vendons pas notre santé, ni nôtre âme,

avec notre travail !

Nous revendiquons la notion d'*habéas corpus* c'est-à-dire le droit au maintien de l'intégrité physique et psychique comme droit inaliénable et imprescriptible de l'humain.

La lutte sera longue, mais nous serons tenaces. Rejoignez-nous !

Site : <http://www.stop-stress-management.org>