

Souffrance au travail: la construction de l'ignorance

Marie Pezé est docteure en psychologie et psychanalyste. Elle a créé la première consultation hospitalière « Souffrance et travail », en 1996, à Nanterre, puis impulsé un réseau national de consultations tout en contribuant à créer au Cnam, avec Christophe Dejours⁽¹⁾, le certificat de psychopathologie du travail. D&L l'a rencontrée.

Comment est né le réseau de consultations Souffrance et travail ?

Tout a débuté au centre hospitalier de Nanterre, où je travaillais comme psychanalyste dans le service de chirurgie de la main, demande novatrice des chirurgiens ; d'abord à prendre en charge les accidentés du travail puis les patients atteints de maladies professionnelles, comme le syndrome du canal carpien. Très vite, dans ce département des Hauts-de-Seine, le plus riche de France, et dès la sortie de guides de management incitant au harcèlement moral pour se débarrasser de salariés ou bien en obtenir la soumission, nous avons vu arriver des caissières de supermarché, des femmes de ménage en milieu industriel, mais aussi, comme c'était l'hôpital public le plus proche, des cadres de La Défense... Tous évoquaient, en plus de la

charge de travail, la pression morale qu'ils commençaient à subir. On se demandait alors ce qui se passait pour que des gens, tapant sur des ordinateurs dans de grands bureaux, présentent des tableaux de temps de guerre qu'on ne voit normalement que chez des soldats qui reviennent d'Irak ou d'Afghanistan : ces yeux hallucinés, ces cauchemars sur le travail, cette peur sur le trajet en prenant le RER qui conduit à La Défense, ces syndromes d'évitement⁽²⁾... Je me suis vite rendu compte qu'il fallait aussi des connaissances juridiques et médico-administratives très poussées, car on ne peut pas soigner pour son angoisse ou sa dépression un salarié qui est mis à pied sans salaire ou qui a perdu son emploi. Le certificat de spécialisation en psychopathologie du travail est alors créé en 2008 au Cnam par Christophe Dejours, qui m'en confie la responsabilité pédagogique. Le site Souffrance et travail est créé en 2011⁽³⁾. Deux-cents consultations maillent maintenant le territoire français.

Peut-on dire que c'est lié à l'évolution des risques pour la santé des salariés ?

Dans son livre *L'Apocalypse joyeuse*⁽⁴⁾, l'historien Jean-Baptiste Fressoz revient sur le XIX^e siècle, celui des progrès techniques, de l'apparition du moteur à trois temps, de la locomotive, des premières usines de chimie... Alors que nos révolutionnaires de 1789 ont grandement libéralisé le marché, la population française est à l'époque dans un état de santé calamiteux. Hommes, femmes et enfants subissent des accidents industriels ou individuels qui les laissent sans soin, puisqu'il n'y a pas

de protection sociale. Il faudra attendre 1898 pour que soit signé le compromis qui va instaurer la reconnaissance automatique de l'accident du travail. C'est une avancée, bien sûr, mais, de fait, le salarié ne portera plus plainte contre l'employeur : ce n'est plus nécessaire pour être indemnisé, et cela va donc dé penaliser les crimes industriels. Nous payons encore l'impunité complète des grandes entreprises et de leurs dirigeants, ainsi que les conséquences en termes de dégâts sur la planète et les individus... Vont tout de même être exigées progressivement l'amorce de notre Code du travail et l'obligation de sécurité, qui ne sera, pendant très longtemps, qu'une obligation de moyens. Il va falloir attendre le scandale de l'amianté et le fait que des cabinets d'avocats, comme celui de Sylvie Topaloff et Jean-Paul Tessonnier, aillent en justice pour parler de mésothéliomes (tumeur maligne rare qui affecte les cellules du mésothélium, membrane protectrice qui recouvre la plupart des organes internes du corps), apparaissant chez des ouvriers parfois dix ans après leur retraite... Avec, en face, des armadas d'avocats d'employeurs disant « qu'est-ce qu'on fait en justice, on a suivi la réglementation du taux de fibres par millilitre, donc tout va bien »...

C'est important de commencer par pointer cela, car il y a depuis trop longtemps une construction de l'ignorance, une dissimulation extrêmement efficace et volontaire des dégâts du travail sur la santé des salariés, santé physique à l'époque, puis santé mentale à partir de la loi de modernisation sociale de 2002⁽⁵⁾. Celle-ci va entraîner

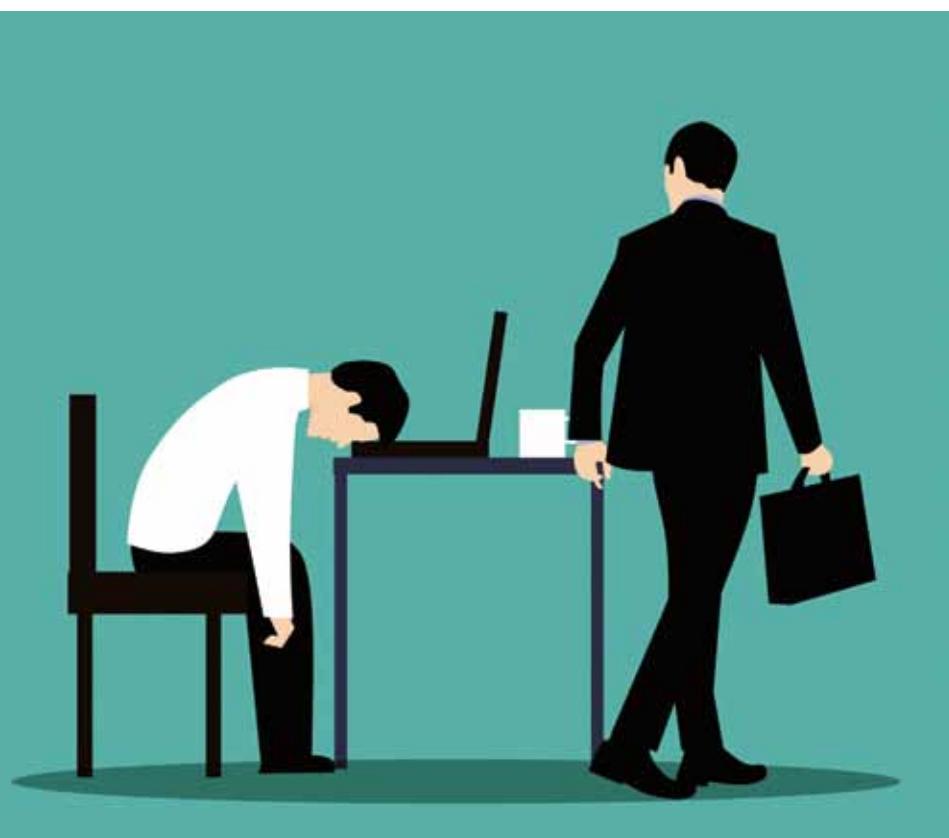
(1) Médecin psychiatre, psychanalyste, à l'origine d'une nouvelle discipline en lien avec l'ergonomie et la sociologie, la « psychodynamique du travail », C. Dejours a été professeur titulaire de la chaire « Psychanalyse-santé-travail » au Conservatoire national des arts et métiers, jusqu'à son départ en retraite. Son livre le plus connu est *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale* (Seuil, 1998). Il poursuit ses recherches au sein de l'Institut de psychodynamique du travail (<https://ipdt.fr>).

(2) Voir www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/souvenir-souvenir/.

(3) Ce site contient de nombreuses informations et outils, en particulier sous formes de guides : www.souffrance-et-travail.com. Neuf-cent-mille personnes s'y connectent chaque année.

(4) Sous-titré *Une histoire du risque technologique*, Seuil, 2012.

(5) titre II de cette loi : « Travail, emploi et formation professionnelle », en son chapitre V titré « Lutte contre le harcèlement moral au travail » (art. 168 à 180) (www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT00000408905/).



une révolution juridique car les magistrats vont alors transformer l'obligation de sécurité de moyens en obligation de sécurité de résultats, pour les employeurs, avec l'article L4121 du Code du travail.

Comment se manifeste encore aujourd'hui cette construction de l'ignorance ?

Bien qu'il soit écrit textuellement dans la loi qu'il faut adapter le travail à l'Homme, tout est fait pour que ce soit à l'Homme de s'adapter aux nouvelles organisations du travail, à coup de «gestion du stress», de «méditation transcendante», de yoga sur chaise, etc. On a ainsi effacé les pathologies du travail pour ne plus parler que de «qualité de vie au travail», sous

«On entretient la méconnaissance des droits et de leurs développements par la jurisprudence, avec une absence de formation tant pour les salariés, particulièrement pour les jeunes qui entrent dans le monde du travail, que pour certains employeurs.»

l'influence d'un mouvement américain datant des années 1960, où, pour fidéliser leurs salariés, les entreprises américaines se sont dotées de salles de sport, de gardes d'enfants... Un mouvement de «développement personnel» ayant imbibé la psychiatrie moderne et surtout le monde de l'entreprise, et qui est arrivé chez nous. Il est porteur d'une idéologie signifiant que c'est au salarié de faire les efforts nécessaires pour s'adapter à des organisations du travail pathogènes. Je les nomme ainsi, parce que les inspecteurs du travail, en tout cas ceux avec lesquels nous travaylons, font chaque année la liste des aspects pathogènes de ces organisations du travail. Quasiment vingt ans après cette loi de

(6) Article 10 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 posant le principe d'un régime de présomption d'imputabilité, au service, d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, pour les agents publics.

(7) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (dite El Khomri) avec la suppression des CHSCT, devenant CSE. La question de la santé au travail a disparu, au profit d'un équilibre entre la performance de l'entreprise et les conditions de travail. Et de nouvelles régressions du Code du travail ont eu lieu en 2020.

(8) Même s'il faudra attendre plus de dix ans pour qu'aboutisse à une peine de prison ferme, pour un dirigeant du Cac 40, le procès faisant suite aux suicides de cadres du Technocentre de Renault, fonctionnaires de France Télécom en 2006; puis mars 2017 pour qu'une DRH soit condamnée à un an de prison avec sursis, pour avoir laissé faire un harcèlement dont elle avait connaissance.

Le mouvement de «développement personnel» a imbibé la psychiatrie moderne et surtout le monde de l'entreprise. Il est porteur d'une idéologie signifiant que c'est au salarié de faire les efforts nécessaires pour s'adapter à des organisations du travail pathogènes.

2002 et celle sur le harcèlement moral, et tandis que des textes plus récents ont à la fois généré quelques avancées peu connues⁽⁶⁾ et des régressions majeures⁽⁷⁾, je suis effrayée de voir à quel point on entretient la méconnaissance des droits et de leurs développements par la jurisprudence⁽⁸⁾, avec une absence de formation tant pour les salariés, particulièrement pour les jeunes qui entrent dans le monde du travail, que pour certains employeurs. On peut constater que sur la route de la justice on voit s'organiser l'invisibilité de la maltraitance qui a lieu au travail, et on voit le combat qui se joue pour cette mise en visibilité. Pendant ce temps, l'aggravation de la situation sur le terrain et l'augmentation des pathologies sont manifestes: en 2020, il y a eu quatre-cents déclarations de burn-out en maladie professionnelle, dix-mille accidents du travail pour lésions psychiques; un policier se suicide chaque jour, un agriculteur et un interne en médecine chaque semaine, sans même parler des soignants et enseignants... dans une grande indifférence médiatique.

Quelle est la situation des femmes au travail ?

Il perdure en France un système de discrimination systémique, qui me semble d'ailleurs consubstancial à la construction des rapports sociaux de sexe dans notre

société⁽⁹⁾, où demeurent très présents les deux postulats de construction des échelles de métier: il y aurait des métiers d'homme et des métiers de femme, comme si nous avions des chromosomes permettant de savoir comment passer l'aspirateur, élever les enfants, soigner les vieillards et les personnes blessées... Avec cette « naturalisation » des « savoir-faire féminins », nul besoin de formations, ni de nous payer beaucoup! On sait pourtant, et on l'a bien vu pendant la pandémie, que ces métiers tiennent le monde. On a vu que nos caissières étaient bien en place pour nous permettre de manger, que nos soignants étaient bien à l'hôpital pour nous éviter de mourir... Le second postulat, c'est qu'au même poste, avec les mêmes compétences et le même diplôme, une femme continuera à gagner moins qu'un homme. On était à 30 % d'écart. Certains pensent qu'on est à 17, mais l'écart demeure, avec aussi ce paradoxe : nous sommes le pays où les femmes travaillent le plus: 80 % d'entre elles, sur la tranche 24-54 ans...

En outre, contrairement à la plupart des pays développés, nos journées de travail sont folles, le présentisme est la manière de s'engager vis-à-vis de l'entreprise et de prouver à quel point vous êtes « *corporate* » (voir encadré). Donc une femme qui veut faire carrière, si elle part à dix-huit heures, s'entendra dire « Tu prends ton après-midi aujourd'hui? », et la réunion continue à être placée en fin de journée, comme les rapports à rendre. Tout concourt à ce que l'organisation du travail demeure au masculin neutre, pour un homme qui peut rester tard parce qu'il aurait encore à la maison une femme gérant la sphère domestique et familiale, ce qui n'est pas

(9) Se reporter aux travaux d'Helena Hirata et Danièle Ker-goat, directrices de recherche émérites au CNRS.

(10) Voir notamment www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-du-harclement-sexuel/.

(11) L'enquête « Sumer » (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels) montre notamment que les femmes présentent plus de troubles anxieux au travail que les hommes parce qu'occupant des postes de subordination et d'exécution avec moins d'autonomie procédurale, autonomie qui protège contre les risques psychosociaux... Elle constate aussi que lorsqu'on fait travailler les gens sur trois tâches en même temps, on augmente de 66% le risque de comportements agressifs. (www.souffrance-et-travail.com/magazine/outils-deformation-magazine/restitution-de-l'enquete-sumer-2016-2017-publiee-le-30-novembre-2021/).

(12) Voir www.europe1.fr/sante/le-confinement-a-provoque-des-infarctus-plus-violents-principalement-chez-les-femmes-3970707.

« Je suis terrifiée du sort des femmes cadres, souvent d'ailleurs seules avec des enfants. Ce sont elles qui font les burn-out les plus sévères actuellement, avec des cerveaux définitivement incompétents sur le plan cognitif. »

le cas. Et je passe ces réunions où la jeune femme brillante, sortie de grandes écoles, sera appelée par son prénom pendant que les autres le seront par leur nom de famille, et que c'est à elle qu'on demandera de faire le café et de prendre des notes⁽¹⁰⁾... Je vois en ce moment cinquante patients par semaine et je suis terrifiée du sort des femmes cadres, des femmes souvent d'ailleurs seules avec des enfants, parce que les couples n'auront pas résisté. Ce sont elles qui font les burn-out les plus sévères actuellement, avec des cerveaux définitivement incompétents sur le plan cognitif! On dissimule des chiffres dont on ne devrait pas parler seulement au Japon ou aux Etats-Unis: ainsi en est-il des critères de survenue d'infarctus du myocarde à un taux de 45 % chez les femmes: plus de

soixante-dix heures de travail par semaine, des changements fréquents d'organisation du travail... Alors qu'en France, si un dialogue est questionné à la télévision, ce sera pour dire qu'elles boivent et fument comme les hommes... Le travail, l'organisation du travail, pourtant centraux, continuent à être des impensés, ne faisant pas partie des études médicales, alors que nous atteignons un fort taux de publications scientifiques, en France, avec même une enquête épidémiologique tous les six ans de grande qualité, qui est prédictive et donc applicable à tout poste de travail⁽¹¹⁾. Enfin, chacun se souvient du premier grand confinement avec les femmes se chargeant majoritairement de l'école à la maison, des tâches domestiques, et se connectant le soir quand tout le monde est couché pour faire leur travail de nuit parce qu'elles ont le mari installé toute la journée dans un bureau (s'il y en a un) ou dans la salle à manger: il y a eu 45 % d'augmentation des infarctus du myocarde chez les femmes pendant cette période, en diminution de 45 % chez les hommes⁽¹²⁾, mis à l'abri de la maltraitance de leurs managers! Une information très peu relayée, alors que simultanément on a constaté une très forte augmentation des violences conjugales. Tout cela fait aussi partie de la construction de l'ignorance... ●

Propos recueillis par Philippe Laville, membre du Comité central de la LDH et co-animateur du groupe de travail LDH « Santé, bioéthique »



Corporate, ou les suicides au travail

Soutenu par la LDH⁽¹⁾, le film *Corporate* (2017), réalisé par Nicolas Silhol, est consacré aux rapports de domination dans l'entreprise et à l'institutionnalisation de la souffrance au travail. Il a été présenté en ciné-débat par la section LDH de Conflans-Sainte-Honorine le 5 octobre 2021, dans le cadre de la Semaine d'information sur la santé mentale. Marie Pezé y a déclaré « *qu'il [le film] n'a pas pris une ride, montrant les techniques qui sont mises en œuvre pour mettre le salarié en situation d'injonction*

paradoxe, pour lui rendre la vie infernale; ce qu'on appelle maintenant du "harcèlement stratégique", lequel vise évidemment à pousser à la démission. On y voit aussi très bien la genèse des suicides au travail ».

(voir https://youtu.be/UK_TkHUomPo)

(1) www.ldh-france.org/ldh-soutient-film-documentaire-corporate-nicolas-silhol.

P. L.