

On vous demande de vous tuer à la tâche, *Pas de vous suicider !*

Le travail est revenu sur la scène publique, comme un fait divers, dans sa forme la plus violente, avec le suicide.

D'une certaine façon, il est la rançon du slogan sarkozien sur le « Travailler plus pour gagner plus ». Ceux qui travaillent sont plus malades et certains en meurent. Ceux qui gagnent plus ne sont évidemment pas les mêmes !

Il a pris une telle ampleur, dans des métiers et secteurs professionnels si divers, que Xavier Darcos avait demandé aux entreprises de plus de 1000 salariés de recenser le stress, de discuter.

Ainsi, des négociations ont émergé partout, y compris dans nos secteurs professionnels. Elles portent toutes la même marque de fabrique : « **les risques psychosociaux** ».

L'idéologie néolibérale avance masquée...

Premier tour de passe-passe :

Le concept de « risques psychosociaux » est flou, affiché comme un **risque naturel, inévitable**.

+

Deuxième tour de passe-passe :

Les « risques psychosociaux » sont tous réduits au stress, lequel est traité comme un **risque individuel** et **une finalité**.

+

Troisième tour de passe-passe :

C'est **l'organisation du silence** autour de ce qui se passe réellement au travail.

=

Les véritables causes et responsabilités disparaissent !

Chacun doit faire son « one man jobshow » !

Les risques psychosociaux, toutes les souffrances mentales, sont générés par l'intensification du travail, servis par des pratiques de management qui travaillent à la gloire du chiffre, du résultat, du mérite....

Les organisations du travail mettent de fait les salariés sous pression, quel que soit le métier, la profession, le statut.

Ce n'est plus le travail qui doit être performant mais les salariés qui sont en permanence assis de force sur le **mythe de l'excellence**. Dans cet univers construit sur une débauche de normes, **chacun est dépecé** : évaluation, carrière, salaires, formation, horaires...

Instrument du contrôle social et garant de l'ordre : la peur. Celle de la précarisation, celle d'être licencié, d'être jugé non performant, d'être mal évalué. Elle est permanente, générale. Elle est consciemment instrumentalisée par nos directions pour faire pression, faire travailler, contrôler...

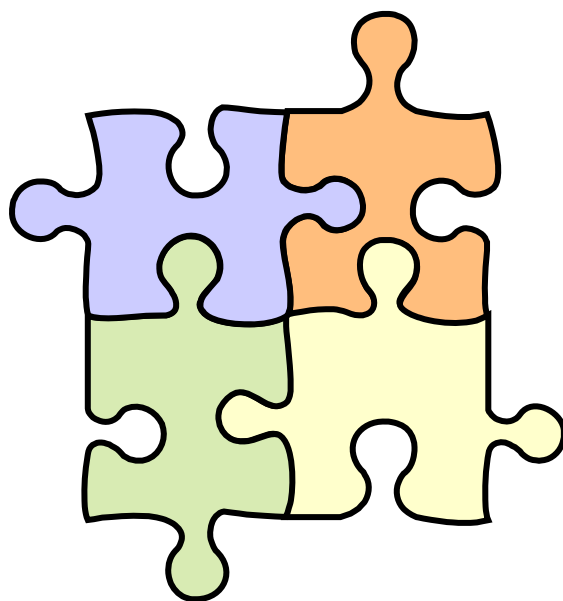
Idéologie de l'échec et de la honte érigée en loi : ne pas pouvoir faire du bon travail fait que chacun se protège, soit en se désinvestissant, soit en se démultipliant, mais en définitive, en ne sachant plus à quoi il sert, à quoi sert son travail.

Il n'y a plus le sentiment de participer à une œuvre socialement utile, les savoirs faire sont niés. Beaucoup de nos collègues disent avoir honte de dire quel métier ils font.

Situation d'overdose : chacun est seul, le travail est impossible, faute de moyens, de reconnaissance, de temps pour respirer, pour penser le travail, pour discuter des règles du métier avec ses collègues...

Dépossession totale : de la liberté d'adaptation, d'organisation, d'opinion. Le seul rapport, c'est celui de la domination. Dans ce contexte où il n'y a **pas de marges de manœuvres visibles, la pensée est congelée.**

Le surtravail, les gains de productivité sont obtenus par toutes ces pressions, **la souffrance mentale est l'ingrédient nécessaire à l'assujettissement du corps.** Partant de là, difficile pour nos employeurs de renoncer à organiser toutes ces souffrances ! Par contre, il faut colmater les brèches, faire en sorte que les salariés gèrent leur souffrance.



Darwinisme social !

↳ **Postulat 1** : il re-devient normal de souffrir au travail.

↳ **Postulat 2** : la souffrance est un ressenti, un vécu individuel même si beaucoup s'en plaignent.

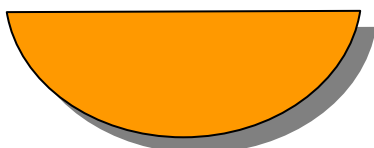
↳ **Postulat 3** : L'entreprise, l'établissement, ne sont pas des monstres et sont capables de compassion.

↳ **Donc**, il faut donc appliquer un traitement individuel.

↳ **Cerise sur le gâteau** : nos employeurs construisent le marché de la psychologie, du spécialiste, de celui qui va prendre en charge les problèmes individuels. Au-delà des premiers intéressés, salariés, médecins du travail/prévention et autres préventeurs professionnels, les marchands de soupe ne cessent de proposer des stages de gestion, des journées d'étude, des numéros verts, des cellules d'écoute, jusqu'aux autopsies psychologiques qui vont rechercher l'état d'esprit de la victime au moment de son suicide...

Un seul coupable : Le salarié !

C'est lui qui manifeste son inemployabilité car il ne peut s'adapter à la guerre économique, encore lui qui n'est pas un bon soldat et ne tient pas le front de l'excellence, de la productivité....



Tri sélectif !

Le darwinisme social c'est la compétition, la concurrence, la sélection, l'adaptation de l'espèce salariée. Doivent disparaître : les plus faibles, les inadaptés « fortes têtes » ...

Fatalitas !

L'objectif est de montrer qu'il n'y a pas d'autres choix que de souffrir au travail. Nos employeurs veulent nous faire gérer et vivre l'insupportable, les situations de travail intenable, mêmes les plus extrêmes. Ces situations de travail seraient elles-mêmes naturelles, inévitables, irréversibles ...

Alors le travail, Un lieu de vie Ou un lieu de mort ?

Les employeurs sont-ils propriétaires des salariés ? Peut-être ...

Dans nos organisations syndicales, la question de toutes les pressions au travail, celle des souffrances mentales, est de plus en plus évoquée, les dégâts sont constatés. **Mais il y a peu de luttes !** Or, nous arrêter aux constats sans nous battre, n'est-ce pas rester dans la sphère qu'ils nous ont concoctée ? Celle de la compassion, de l'hygiénisme, de l'écoute, de la gestion de la souffrance, de l'acceptation de la fatalité, de la constatation, de la cogestion dans la mise en place d'outils pour soutenir les plus touchés.... Et on peut aussi attendre la fin du capitalisme !



Il faut retirer à nos employeurs Le permis de tuer !

D'abord en faisant vivre la réglementation, en réinjectant du droit directement dans notre travail, donc de la démocratie.

▷ En étant exigeant quant à l'application de la Directive du 12 juin 1989, transposée en droit français (*L 4121-1, décret 82-453*) et relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Celle-ci donne un niveau important de protection aux travailleurs.

▷ En faisant vivre l'outil d'amélioration des conditions de travail que constitue le Document Unique d'Évaluation des risques professionnels - risques physiques comme mentaux- (*Décret du 5 novembre 2001, art L.4121-1 à 3, R.4121-1 et 2, FP décret n°2001-1016, circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002*). En faisant appliquer les pénalités en cas d'inapplication y compris dans sa mise à jour annuelle, comme en faisant constater tout défaut de mise à disposition aux représentants du personnel (ex : délit d'entrave, droit privé).

▷ En faisant vivre le droit d'alerte et de retrait et en veillant à ses suites réglementaires.

N'oubliez pas de signer la pétition TMS, disponible sur le site fédéral...

Mener cette lutte, c'est resituer et restituer les responsabilités, c'est arriver à faire suspendre une réorganisation du travail qui vise à réduire le nombre de salariés (ex : SNECMA) ou encore faire déclarer illicite une grille d'évaluation...

Et aussi en recréant du collectif, de la parole.

▷ En replaçant le CHS/CT au cœur de notre activité syndicale pour intervenir sur les conditions de travail, agir sur les situations réelles de travail...

▷ En sortant nos collègues de leur isolement : en créant les conditions de temps et d'espace pour libérer la parole, remettre des mots sur les maux, socialiser les difficultés, redonner de la visibilité aux conditions de travail. Il s'agit aussi de leur permettre de faire le lien entre l'organisation du travail et leur santé.

Parce que si nous ne nous fixons pas comme objectif de faire reculer toutes les pressions physiques et mentales au travail, alors, nos luttes, notamment celles sur l'emploi, reviendraient à vouloir tenter de mobiliser les salariés pour leur proposer de continuer à souffrir !

**Il faut que la peur
change de camp !**