

LES NOUVELLES SOUFFRANCES DU TRAVAIL

Université d'automne 2012 de Peuple et Culture en Wallonie et à Bruxelles.

Synthèse générale des plénières et des ateliers

★ Centralité du travail

Le travail, dont l'origine étymologique est bien liée à la souffrance, occupe aujourd'hui tout l'espace social mais aussi économique, politique et culturel.

Parce qu'il est par nature traversé de contradictions (source de satisfaction et/ou d'insatisfaction, pourvoyeur et/ou privateur de revenus, individualisé et /ou collectivisé...), il est interrogé tant par ceux qui l'exercent que par ceux qui en sont exclus et/ou qui refusent de s'inscrire dans sa logique.

Ainsi, les formes de retrait individuel (absentéisme, pré pension...) et collectif (grève du travail) interrogent sur ce qu'est sa nature. Le suicide sur le lieu de travail a dans ce sens une fonction particulièrement interpellante et symbolique.

Les nouvelles souffrances apparaissent comme prolongement mais aussi transformation de la situation du travail dans le système capitaliste caractérisé par un triple rapport :

Exploitation *càd appropriation d'une fraction de la valeur créée par le travail salarié*: de la misère ouvrière du 19^e siècle au modèle social belge des golden sixties, ce rapport évolue aujourd'hui dans le sens d'une pression salariale à la baisse et de la détérioration des conditions de travail.

Aliénation *càd la perte du sens de l'activité par sa marchandisation*: de la dépossession des outils et du produit à celle du travailleur, elle se manifeste aujourd'hui par un déni de reconnaissance et de respect ; le travail est pensé et organisé par des non producteurs et la dévalorisation ou la négation de l'autre est généralisée.

Domination *càd l'acceptation de la situation d'inégalité et de soumission*: de la coercition des lois et des armes à celle de la dictature du marché du marché, on est aujourd'hui dans une situation de "servitude volontaire" instaurée par la consommation et les formes diverses d'intégration (participation, co gestion, mobilisation par projets...).

Peut être serait-il d'ailleurs plus éclairant de nommer l'ensemble de cette situation "*nouvelles maltraitances*" expression qui évite une connotation compassionnelle et interroge plus directement les responsabilités du système.

★ Nouveau contexte

Le capitalisme financier mondialisé se substitue aux formes plus anciennes du capitalisme familial et industriel. Il est en adéquation avec les caractéristiques d'une société post moderne où le resserrage du temps (pas de passé ni d'avenir, seul compte le court terme), l'éclatement de l'espace (l'entreprise tend à devenir virtuelle comme les autres lieux de socialisation et l'habitat ou les espaces de loisirs) et l'atomisation de l'individu dans sa vie professionnelle, familiale, sociale.

C'est le monde du “ ***Moi seul référé nulle part et maintenant*** “

★ Nouveaux acteurs

Il y a une évolution sociologique lourde au sein du monde du travail - glissement de l'importance relative des catégories ouvriers/employés/cadres, place des femmes, des jeunes, des migrants... - et autour du monde du travail - travailleurs sans emploi, bénéficiaires de l'aide sociale, sans papiers, handicapés - qui se traduit par de nouvelles formes de discrimination, de concurrences et de conflits en redéfinissant les frontières de classes et celles de l'inclusion/exclusion sociale.

★ Nouvelles causes

Les nouvelles formes d'organisation du travail et de management et la véritable déstructuration, voire désorganisation du travail sont identifiées comme prédatrices de l'activité elle même, de ses conditions (pressions sur les travailleurs et les sans emplois) et des relations sociales (hiérarchies, collègues et autres travailleurs avec ou sans emploi, avec ou sans statut ...clients ou usagers...)

Le modèle tayloriste (*travaille et tais-toi*) a glissé vers un modèle fordiste (*travaille, tais-toi et consomme*) puis post fordiste (*travaille, adapte-toi et emprunte*).

Le management par le stress est celui des **C.5**

- ▶ **Compétitivité** (entre régions, entreprises, services, travailleurs),
- ▶ **Culpabilisation** (habilement renommée “responsabilisation”),
- ▶ **Changement perpétuel** (de poste, d'équipe, d'entreprise...),
- ▶ **Compétences** (remplaçant qualification et conscience fière du travail)
- ▶ **Contrôle permanent** (appelé évaluation et exercée tant par la hiérarchie que par les autres travailleurs)

★ Nouvelles expressions

La visibilité des maltraitances s'étend. A côté des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont toujours dénombrées, on en relève d'autres: troubles musculo squelettiques, chocs post traumatiques, maladies du silence (dépressions, alcoolisme et autres assuétudes...), fragilités psychologiques, burnout du travailleurs et du chômeur ainsi que le suicide, leur forme paroxysmique.

S'il est vrai que le sacrifice de la vie a souvent été moment de sensibilisation voire de tremplin de conquêtes politiques et sociales, il ne peut être envisagé comme étape acceptable du changement.

★ Nouvelles difficultés

Les souffrances sont diverses, se manifestent tant dans l'entreprise privée que dans les services publics et plus singulièrement encore dans l'économie sociale et le secteur associatif, par la non distinction de la sphère professionnelle et de la sphère privée. Vécues et exprimées individuellement, il est difficile de les collectiviser et cela d'autant plus que leur rassembleur social référent, le syndicat, n'est pas préparé à y répondre. L'organisation du travail n'est pas un combat syndical "classique" où l'intervention se fait sur l'aval de son application, il lui arrive même de l'échanger contre une augmentation de salaire ou une garantie de l'emploi. Faute d'avoir prévenu les causes, on se retrouve alors enfermé à en gérer socialement les conséquences.

★ Nouvelles prises de conscience

Le parcours de résistance est identifié à partir de la plainte "écouter/enregistrer/collectiviser/dénoncer/mobiliser/changer".

Des pistes sont évoquées : l'élaboration de "cahiers de souffrance", la recherche action telle que menée dans le secteur des grands magasins liégeois, l'utilisation des outils existants (législation sur le harcèlement, CPPT..), l'action directe de sensibilisation...

★ Nouvelles Perspectives

Personne n'a trouvé de recette miracle, mais à côté du court terme, il se dégage quatre pistes de "trouvailles":

1) Reconstruire des collectifs de travail à traduire :

- ▶ en lieux (espaces permanents sur les lieux de travail quand c'est possible, mobiles (caravanes, tentes...) si c'est nécessaire ainsi que sur les lieux de vie (cafés du peuple, maisons médicales ou associatives...),

- ▶ en termes de temps (moments communs qui peuvent être conviviaux et sans présence de la hiérarchie),
- ▶ et en imagination de structures qui dépassent les spécialisations par métier ou dépendance d'un employeur (sous-traitants et interims notamment).

Ainsi les travailleuses des titres services ont-elles pu obtenir de se rencontrer en un même lieu et pendant leur temps de travail

2) Tisser des alliances

- ▶ entre syndicalistes (réseaux): les échanges de pratiques "gagnantes" doivent spécialement être partagées pour s'appuyer sur leur réussite (par exemple le système des "feux verts" imposé dans certaines entreprises du secteur de l'énergie.
- ▶ avec les associations du champ social, médical, éducatif, juridique, culturel et économique (entreprises d'économie sociale). L'expérience de notre université plaide dans le sens d'une transversalité des pratiques et des publics.
- ▶ entre travailleurs et usagers ou consommateurs : les plaintes ont souvent la même origine, même si elles s'expriment différemment par des revendications spécifiques.

3) Utiliser les outils existants et penser de nouveaux outils:

Le souhait n'est pas de revenir à une forme précédente d'organisation du travail, mais de modifier celle que nous connaissons dans le sens du mieux être commun.

- les idées d'autonomie ou de polyvalence ne sont pas nécessairement à rejeter, mais il faut transformer leur logique d'aliénation en dynamique d'émancipation

- les systèmes de concertation/confrontation sociale doivent être repensés en les rapprochant des lieux de souffrances vécus (les CPPT doivent s'ancrer dans la proximité) et en élargissant leurs compétences (pourquoi pas un système où l'accord syndical est nécessaire préalablement à toute nouvelle introduction d'organisation du travail)

4) Replacer les souffrances dans leur contexte et en pointer les causes, c'est à dire contester la pensée dominante du système économique capitaliste et son fonctionnement quotidiennes.

Le travail sur les mots (sans emploi plutôt que chômeurs, solidarité plutôt qu'assistance, maltraitance plutôt que souffrance) est déjà une manière de dire autrement et d'inviter à penser différemment.

Malgré leurs poids insuffisants, les acteurs de l'Education populaire que nous pouvons tous être, ont à oeuvrer ensemble, par leur pratiques émancipatrices, leur rôle critique et la transversalité de leurs actions, à un autre monde du travail dans une autre société.