

La souffrance au travail

Côté salariés

Le 25 février dernier, le barreau de Montpellier et son bâtonnier Lætitia JANBON avaient choisi la souffrance au travail comme thème de leur 4^e Café des Avocats. Un débat chargé en émotions et en interrogations. Existe-t-il des entreprises où l'on ne peut pas travailler ?



Le docteur Viviane HERAT-HEUZE, médecin-inspecteur du travail

“ Les 35 heures ont évacué les temps morts nécessaires à la convivialité et à la vie sociale dans l'entreprise... ”

“ La souffrance au travail ? Un sentiment pas très glorieux ” explique l'un des participants de ce Café des Avocats consacré au monde du travail et à ses tristes errements. La souffrance au travail est une problématique qui ne se dévoile pas facilement. Le silence en est trop souvent la façade visible. Face aux constats d'échec régulièrement médiatisés et qui ont malheureusement conduit à l'autosuppression, il faut d'urgence revenir aux fondamentaux : “ le dialogue social reste la priorité ” indique le docteur Viviane HERAT-HEUZE, médecin-inspecteur du travail, chargée d'animer les débats. Mais l'épisode actuel d'enlisement dans la crise économique ne simplifie pas la donne ! A l'invitation des avocats du barreau de Montpellier, Viviane HERAT-HEUZE et les participants ont ainsi évoqué leurs expériences, les attentes et les limites de l'inspection du travail et de ses médecins-inspecteurs, et d'un système de management de plus en plus régulièrement à la limite du sordide.

Le stress peut, à faible dose, être une source d'énergie positive... Mais lorsqu'il est permanent, il devient nocif et entraîne, on le sait, de graves déséquilibres. Avec parfois des contresens. Alors que la législation espérait améliorer la condition humaine sur le lieu de travail, “ Les 35 heures ont supprimé ces petits moments de vacuité, ces nécessaires temps morts comme la pause-café ” ose Viviane HERAT-HEUZE. Moins de temps, plus de productivité, plus de stress. La première précaution à prendre est de garder de la distance. Le travail n'est qu'une part, certes importante, de la construction sociale et sociétale du salarié. Mais il n'est pas tout ! Avec d'autres questions : qui peut souffrir au travail ? Y a-t-il des profils prédisposés ? Tout le monde peut évidemment être confronté à une situation abyssale, mais ce sont surtout les salariés les plus investis et qui se sentent dépossédés d'une juste reconnaissance qui peuvent être amenés à sombrer. Quels en sont les signes ? On peut craquer physiquement – l'explosion des TMS, troubles musculo-squelettiques, le montre bien – ou c'est le repli sur soi qui peut conduire à l'accident cardio-vasculaire (30 %

sont en lien avec le surmenage) ; ou, plus terrible encore, au suicide. Les récentes affaires médiatiques montrent que la considération de l'être humain passe souvent avant la récompense financière ou l'avancement. Il arrive qu'un salarié estime qu'il ne peut plus assurer un travail de qualité. Il ressent alors de la honte, et voit cela comme un échec personnel, avec la spirale du sentiment d'isolement. Or, il n'attend que la reconnaissance de ses confrères (et pas seulement de sa hiérarchie). “ Les gens qui craquent ne sont pas forcément des gens faibles. Ils ne supportent pas l'injustice ” selon l'un des participants. Quels sont alors les fondamentaux de la qualité de travail, pour le bien-être au travail ? La hiérarchie doit dire lorsque le travail est de qualité. Il

faut aussi laisser vivre les collectifs de travail (surtout ne pas arrêter les pauses-café !) ; généraliser les espaces de rencontres intersalariés et systématiser l'autonomie de ces collectifs. De même, la valorisation et la reconnaissance du travail bien accompli doivent être

collectives, et non individuelles. Il faut aussi comprendre que tout changement – organisation, lieu de travail, compétences... – peut être gravement traumatisant. Un rapport remis récemment au gouvernement cerne l'ampleur des enjeux et formule quelques solutions à mettre en place, comme rétablir le dialogue dans le monde du travail afin de réhumaniser le monde du travail. Le rapport indique aussi la nécessité de valoriser le collectif et de donner un rôle stratégique aux CHSCT – quand les entreprises en ont un. La formation doit aussi être une priorité pour tous, et notamment pour les dirigeants et les managers. Elle doit être enrichie aux niveaux de la société et du management des hommes. Il faut également promouvoir au quotidien les bonnes pratiques et les comportements vertueux en changeant concrètement le quotidien au travail lorsque cela s'avère nécessaire. La mise en place de boîtes à outils et de protocoles et la valorisation des bonnes pratiques semblent incontournables pour établir cette part de bien-être attendue au travail. Enfin, le rapport pointe la légitimité de l'inspection du travail. Financée directement par les entreprises, cette institution est trop souvent perçue avec méfiance par les salariés. Il faut assurer une meilleure organisation des services de santé au travail, peut-être en créant des services régionaux de santé au travail et en accompagnant l'émergence des nouvelles initiatives. Viviane HERAT-HEUZE défend l'institution et le rôle du médecin-inspecteur (M.I.) : “ Les M.I. ne sont pas tous des héros (allusion aux pressions), mais ils sont tous du côté de la santé ! Le retrait thérapeutique existe et peut être appliqué dans le cas où l'ampleur de la souffrance est jugée trop forte ”. Mais elle reste pessimiste sur les moyens : “ De nombreux M.I. vont partir à la retraite, et il y a peu de renouvellement ”. Ici aussi, la crise de la vocation est constatée...

Les témoignages apportés lors du Café des Avocats sont chargés d'émotion. Une employée modèle, reconnue par ses employeurs mais déboulonnée de son piédestal parce qu'elle souhaitait avoir

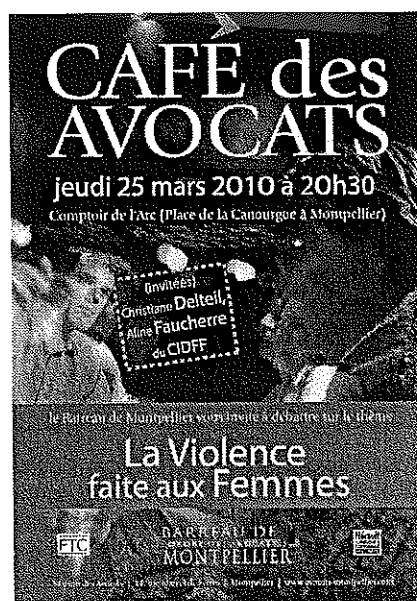
un enfant, et en a fait part à sa hiérarchie : " Du jour au lendemain, ils ne m'ont même plus dit bonjour " regrette cette salariée en attente de reconnaissance... Ce qui justifiera la réflexion du bâtonnier JANBON : " Il existe des entreprises où l'on ne peut – ne doit – pas travailler ". Mais cette omerta autour du mépris salarial peut aller loin, très loin même, jusqu'au " suicide altruiste ". Un père de famille salarié dans sa fonction se donne la mort et entraîne dans son geste femme et enfants. Le fait remonte à neuf ans. Ce n'est pas une entreprise mais une collectivité locale qui sert de creuset à ce triste fait-divers. Depuis, de longs procès ont eu lieu, et c'est désormais à la Cour de cassation de trancher. Le bâtonnier Lætitia JANBON regrette pour sa part que pour la souffrance au travail, la jurisprudence n'existe que lorsqu'il y a conflit. Dans l'approche juridique du malaise au travail, la souffrance reste un concept bien indéfinissable. Chacun réagit différemment à une situation donnée, avec plus ou moins de stress. M^e TISSEYRE, bâtonnier désigné, refuse l'amalgame et précise que tous les chefs d'entreprise ne sont pas des " pervers narcissiques " et qu'il ne faut pas généraliser entre les méthodes de certaines grandes entreprises et celles des TPE locales, majoritaires dans le tissu économique languedocien. Etre chef d'entreprise ne présente pas que des avantages (voir ci-contre) : le manque de compétences en management de l'entreprise peut aussi conduire à des erreurs et à une souffrance sur le lieu de travail que l'on a – qui plus est – créée !

Les participants en conviennent : un salarié " bien dans son job " assure mieux ses fonctions. Le " vivre ensemble " doit donc aussi être respecté au sein de l'entreprise, indique Viviane HERAT-HEUZE. Pour Lætitia JANBON : " Il faut maintenir la confiance et le respect mutuel pour pouvoir mieux travailler ensemble ". Elle souligne le rôle premier de l'avocat de conseil et de médiation avant d'ester en justice, avec les complications et le stress supplémentaires que l'on suppose. (DC)

> Prochain Café des Avocats : **LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES**

- Jeudi 25 mars 2010 à 20h30
- Café Comptoir de l'Arc,
place de la Canourgue à Montpellier.
- Invitées : Christiane DELTEIL,
présidente du CIDFF, et Aline FAUCHERRE,
psychologue au CIDFF
(Centre d'Information sur le Droit
des Femmes et de la Famille).

Voir en page 11 de cette édition.



3 Débat au Café des Avocats sur le thème : " LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES "

Pour cette nouvelle édition du Café des Avocats, qui aura lieu le jeudi 25 mars à 20h30 au café Comptoir de l'Arc à Montpellier (place de la Canourgue), Lætitia JANBON a invité Christiane DELTEIL, présidente du CIDFF, et Aline FAUCHERRE, psychologue au CIDFF, pour animer un débat sur le thème : " La violence faite aux femmes ". Problème de santé publique à part entière, la violence contre les femmes a été déclarée Grande Cause Nationale en 2010. En dépit d'un arsenal juridique particulièrement développé, une femme meurt sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint tous les trois jours en France. Seulement 10 % des femmes battues vont jusqu'à déposer plainte auprès des autorités. Christiane DELTEIL et Aline FAUCHERRE développeront cette question d'actualité restée un tabou jusqu'aux années 70. Elles apporteront leurs connaissances et leurs expériences sur cette forme de violence complexe qui se déroule dans l'intimité du couple.

> Le Café des Avocats est un rendez-vous mensuel ouvert à tous, organisé par l'Ordre des Avocats de Montpellier. Il est une invitation à débattre autour d'un thème citoyen proche de l'actualité. Chaque dernier jeudi du mois, le sujet permet de s'informer sur les incidences sociales, sociétales et juridiques du thème choisi. L'Hérault Juridique & Economique est partenaire presse de cet événement.

> Plus d'informations : Maison des Avocats - 14, rue Marcel-de-Serres - 34000 Montpellier. www.avocats-montpellier.com