

Chapitre 7.8: "En finir avec la souffrance au travail"

La Tendances CLAIRE a décidé d' "appeler à voter pour Jean-Luc Mélenchon tout en menant bataille contre les impasses réformistes de son programme" (<https://tendanceclaire.org/article.php?id=1705>). C'est pourquoi nous proposons une analyse critique du programme de l'Union populaire.



Billets précédents :

Chapitre 1.1, Chapitre 1.2, Chapitre 1.3, Chapitre 1.4, Chapitre 1.5, Chapitre 1.6

Chapitres 2.1 et 2.2, Chapitre 2.3, Chapitre 2.4, Chapitre 2.5, Chapitre 2.6

Chapitre 3.1, Chapitre 3.2, Chapitre 3.3, Chapitre 3.4

Chapitre 4.1, Chapitre 4.2, Chapitre 4.3, Chapitre 4.4, Chapitre 4.5

Chapitre 5.1, Chapitre 5.2, Chapitre 5.3, Chapitre 5.4, Chapitre 5.5, Chapitre 5.6, Chapitre 5.7

Chapitre 6.1, Chapitre 6.2, Chapitre 6.3, Chapitre 6.4, Chapitre 6.5

Chapitres 7.1 et 7.2, Chapitre 7.3, Chapitre 7.4, Chapitre 7.5, Chapitres 7.6 et 7.7

7.8) « En finir avec la souffrance au travail »... oui, mais il faut pour cela que les salarié-e-s puissent prendre en charge le plus possible l'organisation du travail

Avec la pression constante des capitalistes à la productivité, qui en France est une des plus élevées du monde, la souffrance au travail est un enjeu majeur : « Qui n'a pas entendu parler du burn-out ou de surmenage dû au travail ? Ces maux sont devenus

fréquents, plus reconnus aussi. Dans certaines professions ou entreprises, le mal est si grave que des employés en viennent à se suicider. Souffrir au travail n'est pas naturel et encore moins nécessaire. Le progrès social et humain, c'est même tout l'inverse. Chaque année, on déplore 1000 morts au travail : accidentés sur des sites dangereux, atteints de maladies professionnelles incurables, résolus au suicide face à des situations insupportables. Chaque année, des millions de personnes sont marquées par leurs conditions de travail : cela va des douleurs physiques dues à des charges ou postures à des souffrances morales. Pour nous, le travail doit être une activité sans danger évitable : utile, émancipatrice et respectueuse de la personne. » Il est donc urgent de « reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle » (« mesure clé ») ; de « doubler les effectifs de l'inspection du travail » ; de « renforcer la médecine du travail, en l'intégrant au service public de santé, en restaurant la visite médicale obligatoire à l'embauche » (à condition bien sûr que le secret médical soit respecté et que cette visite succède à la signature du contrat de travail, pour empêcher toute discrimination !) « et les visites périodiques dans la carrière, y compris durant les périodes de chômage » ; de « restaurer les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), augmenter leurs moyens et rendre leurs avis contraignants » ; d'« inscrire tous les produits cancérigènes pointés par le Centre international de recherche sur le cancer dans les facteurs de maladies professionnelles, dont les pesticides » ; de « faire du nombre d'accidents du travail un critère de sélection dans l'accès aux marchés publics » ; de « rendre effectif le droit à la déconnexion et encadrer le télétravail »...

Sur ce dernier point, il faudrait préciser, étant donné l'importance prise par le phénomène durant la pandémie de covid et les confinements. En période de pandémie, il est évident que, parmi les premières mesures, il faut tout faire pour permettre le télétravail et donc forcer les entreprises à l'accepter. Mais, en temps normal, le problème est plus compliqué du point de vue des salarié-e-s : d'une part, le télétravail peut être apprécié pour des raisons personnelles et il permet de limiter les transports, avec à la fois un gain de temps libre et un intérêt écologique. Mais, d'autre part, il peut conduire à diluer les horaires fixes de travail, dont le patronat profite pour augmenter la pression sur les salarié-e-s (notamment en termes de charge mentale), et le fait même que les salarié-e-s restent chacun-e chez soi peut briser les collectifs de travail et donc le rapport de forces avec les directions, ainsi tout simplement que les relations sociales entre les salarié-e-s, dont les réunions syndicales, etc. La meilleure solution semble donc être de négocier des solutions qui mélangent des jours de télétravail et des jours de travail sur site, à condition que les jours de télétravail relèvent toujours d'une option libre pour les salarié-e-s.

Plus généralement, les questions de souffrance au travail comme celles d'organisation qui leur sont liées, devraient être prises en charge collectivement par les travailleur/se-s, au lieu de rester imposées par les directions. Même quand des compétences techniques et managériales peuvent être utiles pour les éclairer, les salarié-e-s restent les mieux placé-e-s pour savoir comment s'organiser, en combinant l'efficacité, la

sécurité et le confort nécessaire à un travail le moins pénible possible, voire épanouissant. Il faudrait imposer qu'ils/elles prennent en charge le plus possible les questions d'organisation, qu'ils/elles prennent collectivement un maximum de pouvoir dans les entreprises. C'est aussi de cette façon que l'on pourra préparer au mieux le passage à une réorganisation globale du mode de production...

Luc Raisse, le 3 avril 2022