

SUBORDINATION ET SANTE

La subordination du salarié à l'employeur a profondément changé. L'ancien système faisait une large place aux accords collectifs entre employeurs et salariés. Ils instituaient une subordination fondée sur des règles collectives. Celles-ci étaient, le plus souvent, issues d'un débat au cours duquel les différentes rationalités en présence pouvaient se confronter et qui permettaient l'élaboration d'un consensus entre les différents partenaires.

Actuellement le système mis en place est un système contractuel. Le contrat lie individuellement chaque salarié à son employeur. Dans un contexte de liberté et d'autonomie intense quand aux activités développées par le salarié, la restriction des moyens alloués pour effectuer le travail prescrit et un sévère contrôle en aval sur les résultats escomptés, imposent des contraintes sans qu'il soit nécessaire de les préciser, tant elles sont rapidement intériorisées. C'est pourquoi on a donné à ce système le nom d' "autonomie contrôlée"¹.

La subordination collective s'efface au profit de la subordination individuelle. On est passé d'une subordination de type prescriptif, qui précisait même les modes opératoires à une subordination contractuelle qui se contente de définir les moyens alloués et l'objectif escompté. La réglementation

¹ B. APPAY: *Individuel et collectif, questions à la sociologie du travail, l'autonomie contrôlée, cahiers du GEDISST N°6, 1993, citée par A. THEBAUD-MONY, in, Sous-traitance, rapports sociaux, citoyenneté, santé; Revue Travail N°26, printemps 1993.*

du travail constitue un obstacle pour les partisans du système d'individualisation:

- Ils la considèrent comme inadaptée et ne l'appliquent pas
 - Une nouvelle réglementation plus "adaptée" tend à s'y substituer.
- Elle tente:

◊ de définir de nouveaux droits individuels dans l'entreprise (décret sur les libertés dans l'entreprise),

◊ de délimiter les responsabilités respectives des employeurs et des salariés (décrets sur la responsabilité de l'employeur dans la protection des salariés contre les risques au travail, mais aussi article L 263.2 du code du travail sur la responsabilité du salarié en cas de "faute personnelle").

En général ces textes sont impuissants à rétablir l'équité, déjà fort malmenée par l'ancien système, tant la pression du contexte économique pèse sur les rapports sociaux par l'intermédiaire de la concurrence pour les entreprises et du chômage pour les salariés. Parallèle au développement de la société vers plus d'autonomie individuelle, ce mode de conduite d'entreprise aurait pu conduire à une forme développée de démocratisation par l'usage de cette forme d'autonomie. Mais il se développe dans un contexte idéologique dés-humanisé. Mais il privilégie l'autonomie individuelle au détriment des systèmes collectifs d'organisation et de représentation qui sont à l'origine de la vie sociale dans l'entreprise et de la gestion des conflits intra et interindividuels. Mais la négociation du contrat entre employeur et salarié est inéquitable du fait d'un contexte très

défavorable à ce dernier. Cela s'oppose à la définition juridique d'un contrat et fait plutôt référence à une servitude volontaire.

La nouvelle subordination est à l'origine:

- de l'individualisation des rapports de travail, du fait de l'absence de débat collectif sur les rationalités et de l'impossibilité de construire des règles de métier
- de la responsabilisation individuelle du salarié par l'isolement, la culpabilisation vécue dans un climat de tension extrême.
- du transfert sur lui de la gestion des contradictions de l'organisation de travail, par le biais d'injonctions paradoxales qui naissent de l'écart entre moyens et objectifs
- de la dépersonnalisation du salarié dont la vie privée est envahie par la "culture" d'entreprise.

Ces éléments génèrent la souffrance individuelle et retentissent sur l'équilibre psychique et psychosomatique du salarié. Ils sont parfois aussi à l'origine d'idéologies défensives problématiques pour les rapports sociaux, déjà mis à mal. Dans le contexte actuel le passage d'une forme collective de subordination à une forme individuelle entraîne des atteintes à la santé au travail quand l'extrême tension dont cela s'accompagne devient insupportable. Plus généralement la nouvelle subordination individuelle du salarié à son employeur institue un pouvoir qui peut préparer la voie à un totalitarisme fondé sur la concentration, l'expansion et l'exclusion.

Alain CARRE