



Extrait du L'École Émancipée

<http://www.ecoleemancipee.org/spip.php?article1656>

La santé n'a pas de prix

- Syndicalisme -



Date de mise en ligne : dimanche 19 janvier 2014

Description :

Leur livre passionnant ne se contente pas de brosser une histoire de la santé et de la sécurité au travail. Il expose, avec de nombreux exemples, les problématiques et les luttes contre le management néolibéral, pour l'émancipation des femmes ou sur les risques nouveaux. Il participe enfin aux débats indispensables de stratégie syndicale pour reconstruire une parole et une action collective des salarié-es.

L'École Émancipée

Leur livre passionnant ne se contente pas de brosse une histoire de la santé et de la sécurité au travail [1]. Il expose, avec de nombreux exemples, les problématiques et les luttes contre le management néolibéral, pour l'émancipation des femmes ou sur les risques nouveaux.

Il participe enfin aux débats indispensables de stratégie syndicale pour reconstruire une parole et une action collective des salarié-es.

x École Émancipée : Quelles origines voyez-vous à l'importance accrue donnée aux questions de santé et de sécurité par les organisations syndicales ?

Deux évolutions se croisent actuellement. D'une part, les anciennes pathologies de type physique n'ont pas diminué, loin de là, même si la mécanisation a pu prendre en charge une partie de ces contraintes.

Mais les effets sur la santé sont devenus beaucoup moins acceptés socialement. Le débat sur la prise en compte de la pénibilité pour la retraite est d'ailleurs révélateur. Il a montré que si l'espérance de vie des ouvrier-es est toujours inférieure de plusieurs années par rapport aux cadres, cela n'est plus accepté comme une fatalité de la condition ouvrière.

D'autre part, de nouvelles atteintes à la santé s'étendent, sous forme de stress, de mal-être, de souffrance psychique alors que les anciennes formes de surveillance (dite « tayloriennes ») persistent voire s'intensifient, avec par exemple l'extension de l'informatisation.

L'intensification du travail produit également une augmentation spectaculaire des Troubles musculo-squelettiques (TMS) et nous avons également souligné, au travers d'exemples, les conséquences de « consignes » impossibles à réaliser dans le temps imparti, avec les moyens donnés, qui peuvent conduire à une surcharge mentale, facteurs d'accidents du travail.

La responsabilisation du salarié-e dans ses actes de production, où il serait plus autonome, s'appuie sur la généralisation de l'évaluation, aussi bien dans le secteur public que dans le privé. Le néolibéralisme crée ainsi une nouvelle forme de contrainte de la personne, devenue responsable vis à vis et en concurrence avec les autres salarié-es.

Le terme de « risques psychosociaux » recouvre cette réalité, tout en masquant la lourde responsabilité des employeurs à l'égard de ces situations dramatiques induites par leur stratégie.



La Santé n'a pas de prix Hélène Adam, Louis-Marie Barnier

Syllepse 2013, 18 Euros.

La jonction entre ces deux dynamiques, néo-taylorienne et post-taylorienne, crée un cocktail tout à fait néfaste pour la santé des salarié-es.

Au final, ceci représente plus de souffrance pour les salarié-es mais une souffrance de moins en moins acceptée, d'autant plus que la reconnaissance salariale n'est plus au rendez-vous.

× EE : Mais cette souffrance et les atteintes à la santé et à la sécurité sont renvoyées à l'individu. Comment les CHSCT peuvent-ils les traduire en combat collectif ?

Le mouvement ouvrier est très déconcerté par cette offensive néolibérale. Celle-ci s'appuie sur l'individualisation des relations de travail et des modalités de reconnaissance. La mise en concurrence entre les salarié-es est un risque permanent.

La première idée que nous développons dans le livre, c'est qu'il s'agit bien ici de stratégie syndicale. Nous ne croyons pas à un CHSCT qui serait lieu de convergence avec les directions.

C'est au contraire une instance représentative du personnel, dans toute son ampleur, avec la part de construction du collectif des salarié-es qu'il représente.

Le syndicat doit donc proposer des objectifs revendicatifs concrets qui permettent de construire le collectif. Les CHSCT ont obtenu ainsi devant les tribunaux que les critères d'évaluation doivent être objectifs et transparents, et diffusés avant les notations.

De même, des mesures collectives pourraient être mises en avant sur les conditions de travail s'adressant à tous les salarié-es, même s'ils sont intérimaires ou sous-traitants : seule une démarche syndicale permet de dépasser les frontières que les employeurs (et la loi !) veulent imposer au champ d'intervention des CHSCT pour nier l'étendue de leur responsabilité.

Mais de nombreuses initiatives sont prises, nous citons par exemple la campagne lancée par la CFDT Île-de-France pour le droit au respect des femmes sur les lieux de travail.

Parmi les risques professionnels en entreprise, l'enquête SUMER relève pour les femmes les comportements hostiles au travail, dont les agressions de la part de collègues ou supérieurs, et les comportements méprisants ou dégradants...

Parmi les tâches du CHSCT figurent la mise en évidence de ces comportements et la réflexion pour une démarche collective contre ces atteintes à la santé.

× EE : Comment expliquer les retards de la Fonction publique en la matière ? Pourquoi le code du travail ne s'y applique-t-il pas ?

Les CHSCT se sont construits autour du refus des conséquences de l'exploitation des salarié-es. L'État n'exploite pas ses fonctionnaires, c'est bien connu ! D'où une grande difficulté à mettre en place une véritable démarche de prévention des risques.

La Fonction publique est basée sur l'autonomie du fonctionnaire dans le cadre de la mission de service public, autonomie confirmée par le statut.

Quelqu'un qui souffrirait pour assumer sa mission dans son service quotidien relèverait d'une incapacité personnelle. On le voit bien dans la difficulté à débattre de la souffrance des enseignant-es !

Mettre en place des CHSCT dans la Fonction publique revient donc à lever cet a priori et ouvrir un grand débat sur le

rôle et les moyens du service public.

Mais il y a une deuxième difficulté, liée bien sûr toujours à notre conception de la Fonction publique, c'est que le CHSCT se bâtit dans une confrontation avec un responsable de la santé au travail, que l'on peut convaincre ou obliger à évoluer.

L'arme de la responsabilité pénale est toujours présente dans ce rapport de coercition autant que de conviction. Un CHSCT de la Fonction publique affirme par son existence que le président du CHSCT est aussi responsable, ce qui rompt avec une organisation où seul le ministre serait à même d'assumer cette responsabilité, les niveaux intermédiaires n'agissant que par délégation. On voit la difficulté !

Des situations existent déjà pour dépasser en partie cette contradiction, dans le cas de l'autonomie de gestion des directeurs d'hôpitaux ou par la présence importante de salariés contractuels, dans la Fonction publique territoriale par exemple.

Enfin, c'est le Code du Travail qui donne le « la » en matière de réglementation sur la santé au travail. Pas évident pour des syndicalistes de la Fonction publique de demander son application, tout en défendant le statut de la Fonction publique...

x EE : Les CHSCT instance de compromis social ou tribune des revendications des salarié-es ?

Instance représentative du personnel, élue au second degré par un collège composé des délégué-es du personnel et des membres du CE, le CHSCT occupe une place spécifique dans l'entreprise et les services.

Chargée de tout ce qui relève de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'instance a souvent bien du mal à faire face à l'ensemble de ses responsabilités.

Elle peut en effet être confrontée soudain à l'urgence absolue avec la fameuse notion de danger grave et imminent, à l'analyse complexe d'un accident du travail ou de la détection de maladies professionnelles.

Mais elle devra aussi gérer le « quotidien », répondre aux sollicitations des salarié-es comme du patron ou du « préventeur », assurer des études plus approfondies à long terme, organiser le dialogue avec le personnel sous des formes appropriées.

En fonction de la puissance des organisations syndicales, de leurs capacités à s'unir, de leur intervention régulière, à dimension politique, dans le domaine sécurité et conditions de travail, le CHSCT se trouvera de fait dans une situation de rapport de force, en capacité ou non de négocier des améliorations et de réaliser des compromis sur la base des revendications des salarié-es.

Faire « reconnaître » par la direction de l'entreprise, le lien entre l'organisation du travail et les pathologies de stress ou de dépression nerveuse, pouvant aller jusqu'au suicide, ne remet pas fondamentalement en cause les conditions de travail.

Mais cela représente un premier pas nécessaire pour poser les jalons d'améliorations substantielles de certaines pratiques les plus pathogènes dans le management actuel, comme le montre l'exemple que nous traitons sur l'action d'un CHSCT sur un plateau de Hotline à France Télécom.

Cela permet aux salarié-es de ne plus se poser comme « victimes » mais comme acteurs de leur travail. De la même manière, faire la démonstration que des maladies graves et mortelles sont le résultat direct de l'exposition prolongée des salarié-es d'une entreprise à des produits toxiques, engageant la responsabilité de l'employeur, ne guérira malheureusement pas les salarié-es atteint-es mais bloquera de futures expositions, permettra d'obtenir des indemnités et servira d'exemple pour assurer plus efficacement la prévention des risques professionnels.

Nous pouvons donc considérer que la « tension, entre résistance et compromis, structure le rapport conflictuel entre le syndicalisme et l'employeur dans ce domaine du travail ».

En effet, dans le domaine « sécurité et conditions de travail », « le syndicalisme agit en tension entre deux postures : la résistance (comme le montrent les mouvements récurrents des salariés sur les conditions de travail) et le compromis (il faut bien que le système fonctionne). »

× EE : Dans un paysage syndical divisé, les CHSCT montrent-ils la voie d'expériences et de combats unitaires ?

Les CHSCT réunissent des militant-es souvent passionnés par cette cause de la santé au travail. Par-delà les différences (et divergences) syndicales, ils travaillent le plus souvent ensemble. Les employeurs aident souvent au rassemblement syndical en refusant d'assumer leur propre devoir de résultat dans le domaine de la santé au travail.

Il faut dire que les employeurs voient, et avec raison, le CHSCT comme un contre-pouvoir (certes relatif) qui remet en cause leurs choix d'organisation du travail. Mais on ne peut rester au niveau de l'entreprise ou des services.

La santé au travail ne se résoudra pas dans le face-à-face avec l'employeur. Nous concluons le livre en appelant à une grande campagne unitaire, rassemblant syndicats et mouvement social, pour le droit à la santé au travail. Ceci implique que le CHSCT ait la capacité de dépasser le cadre étroit de l'entreprise en associant les associations et représentants des populations environnantes, comme la loi de 2003 sur les entreprises à risque industriel le permet.

Cela oblige surtout le syndicalisme à s'envisager comme un véritable mouvement social, capable d'associer à ses combats, qui sont ceux de toutes et tous, l'ensemble des forces du mouvement ouvrier et associatif. ĩ

Propos recueillis par **Bruno Dufour**.



Post-scriptum :

558 accidents du travail mortels et 523 décès des suites d'une maladie professionnelle par an.

Un suicide par jour à cause du travail. Plus de 40 000 accidents du travail se produisent par an dans ce pays. 45 000 maladies professionnelles sont à présent reconnues. Ces chiffres parlent d'eux-mêmes : au-delà de la dangerosité spécifique de certaines activités et des progrès, c'est bien l'exploitation capitaliste du travail qui est pathogène, voire meurtrière.

Si les luttes ont fait reculer la mortalité et amélioré des situations, le management néolibéral n'en est pas moins inhumain que celui du 19ème ou du 20ème siècle.

Il faut identifier ces atteintes physiques mais aussi de plus en plus souvent psychiques.

Il faut analyser les causes : intensification du travail, précarité, individualisation et destruction des collectifs de travail...

Il faut aussi de mesurer les obstacles à l'intervention des salariés délégués des CHSCT pour faire cesser les situations de dangers, faire reconnaître la responsabilité de l'employeur que le contrat de travail ou le statut de fonctionnaire ne reconnaît que très mal.

Plus que jamais, l'émancipation collective du travail est un combat actuel.

[1] « La santé n'a pas de prix. Voyage au coeur des CHSCT »
Hélène Adam, Louis-Marie Barnier
Syllepse 2013, 18 Euros.