

Quelles luttes pour la santé au travail dans les entreprises et en France ?

Rencontre autour du livre : « La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT », Syllepse 2013, Hélène Adam & Louis-Marie Barnier

lundi 3 juin 2013, Conseil Economique Social et Environnemental

Louis-Marie Barnier : Bonjour, je vous remercie d'être venus à cette rencontre qu'on a voulue ouverte, puisque l'idée était de ne pas débattre d'un livre, mais de démarrer là où le livre s'est arrêté. Le livre traitait de la démarche des syndicalistes dans les CHSCT. Le point d'arrivée du livre, c'est cette réflexion : il se passe beaucoup de choses dans les CHSCT, dans ce tête à tête avec les employeurs, mais finalement, comment peut-on poser aujourd'hui les questions de la santé au travail, dans les entreprises et au niveau national voire international. On a posé ces questions à plusieurs intervenants, dont Pascal Marichalar, chercheur en santé au travail qui a fait sa thèse sur la médecine du travail, Alain Alphon-Layre, responsable du secteur Travail-Santé à la confédération CGT, Eric Beynel responsable de la commission Santé et Conditions de travail de Solidaires, et Laurent Vogel, chercheur à l'ETUI, qu'il présentera.

Laurent Vogel : Je vous remercie pour l'invitation. Même si l'objectif de la journée n'est pas de discuter du livre, je veux dire que sa lecture est vraiment conseillée, je l'ai beaucoup apprécié, je crois qu'il pose beaucoup de problèmes et sans cacher les difficultés, c'est-à-dire qu'il pose les contradictions, les difficultés, les tensions qu'il y a dans le travail des syndicats à l'intérieur des CHSCT. L'institut où je travaille est l'Institut syndical européen, liée à la CES, et les problèmes posés par le livre sont les problèmes communs dans tous les pays d'Europe. Les termes ne sont pas les mêmes, les règles de seuil ne sont pas les mêmes suivant les pays, les règles juridiques ne sont pas nécessairement les mêmes, mais les problèmes politiques fondamentaux qui se posent pour les syndicats, sont les mêmes. Ce n'est donc pas seulement un livre qui concerne la situation française, c'est aussi un livre pour les débats qu'on a dans d'autres pays d'Europe. Un autre élément, les CHSCT sont une institution importante, et pourtant peu de gens écrivent sur cette institution. Si on prend les débats en France sur la santé au travail, la médecine du travail est beaucoup plus visible, elle fait l'objet de publications, elle est au centre du débat. Ce n'est pas pour dire qu'elle n'a pas d'importance, mais l'expérience que j'ai et qui est confirmée par un certain nombre d'études, quand on se pose la question qu'est-ce qui fait que dans des entreprises, on a réellement une politique de prévention, et que dans d'autres c'est une mise en conformité purement formelle, où on respecte plus ou moins les textes mais on ne s'engage pas vraiment dans une politique de prévention, c'est le rôle des travailleurs eux-mêmes, et de leurs représentants dans les IRP, qui est le facteur le plus important. Autrement dit, toute chose égale par ailleurs, les entreprises où il y aura un effort de prévention, où il y aura un véritable débat, et donc aussi des conflits sur les questions de santé au travail, c'est des entreprises où il y a des représentants des travailleurs qui s'investissent sur cette question, et donc où il y a aussi un CHSCT.

En même temps, l'autre élément, ce n'est pas automatique. Ce n'est pas parce qu'il y a un CHSCT que les choses vont bouger. Le CHSCT est une condition première, mais ce n'est pas une condition suffisante en soit. Il y a des facteurs pour qu'il intervienne de façon réellement efficace, ou au contraire il aura un rôle beaucoup plus limité. Quels sont ces facteurs ? Tous ne dépendent pas d'ailleurs des organisations syndicales. C'est intéressant d'avoir un cadre explicatif général. Il y a un

facteur qui est lié aux règles, la qualité de la législation n'est pas indifférente, il peut y avoir plus ou moins de droits, une législation plus précise, plus détaillée ou au contraire qui reste beaucoup trop vague. Dans la législation, il y a aussi la question des seuils, c'est clair qu'un seuil de 50 travailleurs, c'est sans doute un seuil beaucoup trop élevé par rapport à la réalité du travail d'aujourd'hui. Et donc une partie importante du monde du travail est exclu de ce facteur positif que sont les CHSCT simplement à cause de ce seuil trop élevé.

Un autre élément également très important, c'est l'existence d'une stratégie syndicale. Je vois le rôle des CHSCT comme celui où il y a une influence mutuelle, des élus des CHSCT vers le syndicat et des syndicats vers les élus au sein des CHSCT. Le fait que les syndicats développent, ou ne développent pas, ou pas assez, une stratégie vers les élus des CHSCT, est un facteur important pour l'efficacité des CHSCT. Il y a l'élément de la formation, je crois très important que les syndicats forment les élus, que ces élus ne soient pas formés par le patronat ou des experts, ils doivent aussi être formés par des experts bien sûr, mais que le cœur de leur formation soit assuré par les syndicats eux-mêmes.

Le deuxième point est la mise en réseau. Le travail au sein des CHSCT est un travail difficile, et si on doit refaire entreprise par entreprise tout le boulot, c'est un travail qui a peu de chances de déboucher sur des choses concrètes. Alors que si au contraire on arrive à mettre en réseau les CHSCT, à identifier les réponses apportées dans telle boites par rapport à tel risque, quelles sont les expériences positives mais aussi les expériences négatives, quelles ont été les difficultés, quand est-ce qu'on s'est cassé la gueule sur quel problème, je crois que cela donne une force particulière aux élus au sein des CHSCT.

Et puis il y a un troisième élément aussi très important, c'est la vision confédérale. Faire de la santé au travail aujourd'hui, si on le fait sur une base purement sectorielle, on passe à côté d'un certain nombre de réalités. Dans une entreprise, on va avoir des gens qui viennent de différents secteurs qui sont appelés à travailler ensemble, dans l'industrie chimique ou dans une centrale nucléaire on a des gens qui viennent de différents secteurs et qui se retrouvent pour faire le même travail, et c'est aussi parce que quand on parle de dimension confédérale, c'est aussi avoir la capacité de sortir de l'entreprise. Il y a évidemment un énorme travail à faire dans les entreprises, mais il y a aussi un énorme travail à faire dans la société. Et en termes de relais politiques. C'est, par définition, la dimension confédérale dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Les obstacles brièvement, et je suis sûr que la discussion aujourd'hui permettra d'aller plus loin que ce que je vais dire, il y a tout une série de problèmes qui se posent pour passer de la perception individuelle à l'action collective. Un premier obstacle, c'est en termes de visibilité : ce n'est jamais simple d'établir la visibilité des questions de santé au travail, et de démontrer quel a été le rôle des conditions de travail dans ces problèmes. Pensez aux suicides, aux cancers, mais on pourrait multiplier les exemples, entre un ou une salarié qui souffre d'un problème de santé et ses conditions de travail, la visibilité n'est jamais directe et immédiate. Pour certains problèmes, elle est assez simple à établir, pour d'autres c'est beaucoup plus difficile, mais il y a toujours une bataille autour de la visibilité. Et c'est une bataille dans laquelle existe toute une série d'obstacles. Il y a évidemment des dénis de la part de l'entreprise, il y a aussi le fait toutes les disciplines ont leurs limites, n'ont pas la vue d'ensemble sur l'impact des conditions de travail par rapport à la santé, et donc les disciplines scientifiques peuvent elles mêmes contribuer à l'invisibilité, il y a donc une vision critique à avoir par rapport à la production scientifique sur des questions de santé au travail, mais il y a aussi des obstacles de nature subjective, c'est-à-dire que pour le travailleur, c'est très difficile, et cela se

comprend que c'est difficile, de dire que voilà, c'est le travail que je fais, dans lequel je m'investis, et qui est une grande partie pour mon identité, pour ma dignité, qui a contribué à me rendre malade. Un autre point qui est aussi à mon avis aujourd'hui une très grande difficulté, ce sont toutes les questions liées à la précarisation du travail, à l'émiettement du processus de production. La réalité du CHSCT, c'est l'entreprise comme entité juridique, et la réalité du travail dépasse largement cette entité juridique. Je crois que c'est vraiment un défi important pour les CHSCT d'avoir non seulement une action efficace pour les salariés qu'ils représentent directement, mais aussi d'avoir une action efficace pour les autres travailleurs qui sont dépourvus de CHSCT. Et donc cela veut dire, comment s'investir par rapport aux réseaux de sous-traitance, au travail intérimaire, par rapport au travail précaire, comment s'investir dans une dimension territoriale, c'est toute une série de défis pour les années qui viennent.

Eric Beynel : On va essayer de rentrer tout ça en 10 mn. Vous avez titré votre livre : *La santé n'a pas de prix*. Nous, il y a deux ou trois ans, on a organisé des journées qu'on avait intitulées « Et voilà le travail », qui avaient rassemblé plusieurs centaines de militants de Solidaires, d'où était ressorti le slogan : *La santé au travail, cela ne se négocie pas*. Ce qui est la redite d'un slogan plus ancien, qu'on a repris il y a peu, celui-ci : *Ne pas perdre sa vie à la gagner*. Dans ces trois slogans, on a à la fois l'objectif et toute la difficulté qu'a le mouvement syndical en général, que ce soit en France ou ailleurs, parce que je pense que ce n'est pas spécifique à la France, même si on a la particularité en France d'avoir le compromis dit « historique » de 1898, mais je ne vais pas m'étendre dessus, j'imagine que vous le connaissez, mais il a des incidences sur la manière dont le mouvement syndical prend en charge, peut agir sur ces questions de santé au travail, on a donc la volonté, entre les slogans, l'affichage, d'arriver sur la durée à construire de l'action syndicale sur cet objectif de préserver la santé des travailleurs. Et dans le livre d'H et LM, on retrouve cette problématique dans les différents chapitres et de manière assez large. Plutôt que de faire une lecture critique du livre ou de tracer des perspectives, je vais essayer de dire ce que nous, par rapport à ça, à Solidaires qui est une jeune organisation, ce qui est sans doute une facilité pour appréhender et mettre en œuvre, parce que cela peut être une chance d'avoir une vieille organisation, parce qu'on a la masse critique, on a les habitudes, on a un réseau déjà constitué, mais parfois la souplesse ou le manque de rigidité permet d'agir plus rapidement. Et puis aussi l'apport d'une série d'histoires singulières qui ont constitué l'organisation Solidaires telle qu'elle est. Il faut aussi rajouter d'avoir eu la malchance d'avoir un certain nombre de nos organisations syndicales, puisque nous ne sommes pas implantées partout, percutées de manières très directes, par ce qu'on a appelé la souffrance au travail ou les risques psychosociaux. Je pense notamment à nos camarades de Sud-PTT à France Tel, à nos camarades de Renault au techno-centre de Guyancourt, et malheureusement aujourd'hui on peut multiplier les exemples. Aujourd'hui c'est la poste, où ce sont à nouveaux nos camarades de Sud-PTT qui sont présents, ou nos camarades de l'ONF, où sont présents nos camarades de Supfen... je ne vais pas continuer une énumération un peu morbide... Nos organisations syndicales ne sont pas partout, mais là où elles sont, elles sont directement au contact sur ces questions de souffrance au travail. Qu'est-ce qu'on a essayé de construire, et quelle stratégie ? parce que, comme l'a noté Laurent Vogel, la question de stratégie est tout à fait importante dans ces questions de santé au travail. L'objectif c'est que la santé n'ait pas de prix et que les salariés ne souffrent pas dans leur chaire et dans leur santé du travail, mais encore faut-il avoir la capacité de construire des mobilisations collectives autour de ces enjeux.

Le premier enjeu que nous avons essayé de construire, c'est celui de la mise en visibilité. Je parle de la souffrance au travail, cela a été fait à travers la construction de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées, mais cette visibilité s'est aussi construite sur d'autres enjeux de santé au travail, je pense à l'amiante, un sujet assez large qui a traversé tout le siècle dernier, il y a toujours pour les salariés un enjeu de mettre en visibilité l'altération de leur santé en lien avec le travail, que ce soit la souffrance au travail ou l'amiante, et il y a toujours en face la même stratégie patronale de nier la réalité des faits, de renvoyer à des expertises ou à des contre-expertises cette question, il y a donc toujours la volonté de nier ce lien entre santé et travail. Cet enjeu de la mise en visibilité, et donc le combat contre l'hégémonie culturelle que peut avoir le capitalisme sur ces questions là, est un enjeu premier pour le mouvement syndical quand il veut prendre en charge cette question.

Le deuxième enjeu, qui est pour moi aussi important, c'est la compréhension et le partage dans nos organisations syndicales de cet enjeu là. Quand je dis ça, essayer de combattre, car c'est un combat, la spécialisation qu'il peut y avoir sur ces questions, et la « compartimentalisation » dans les CHSCT, et l'étanchéité qu'il peut y avoir entre les camarades qui agissent dans les CHSCT et les autres camarades dans l'organisation syndicale.

Il peut aussi un enjeu entre les équipes syndicales des différentes entreprises, c'est par exemple les salariés de l'éducation nationale qui disent que cet enjeu ne peut pas être compris par d'autres, c'est aussi un certain nombre de secteurs qui croient que ce qu'ils vivent est lié à leur secteur particulier, et que les autres salariés ne peuvent pas comprendre ce qu'ils vivent. Cet enjeu du partage, et de la compréhension partagée des enjeux, c'est à notre sens là aussi un point important sur lequel on doit s'appuyer si on veut arriver à construire de la mobilisation collective. Pour arriver à avancer sur cette question là, c'est ce qu'on essaie de faire à travers des journées, la première rassemblait plusieurs centaines de militants il y a trois ans, on multiplie aujourd'hui ce genre d'initiatives, en essayant d'avoir à chaque fois un brassage de militants de Solidaires issus de différents secteurs, avec l'idée de partager ces enjeux de la santé au travail, et de construire ensuite de l'action syndicale sur ces enjeux.

Pour tracer ces perceptives, le troisième enjeu est la formation syndicale : pour faire en sorte que le CHSCT, et c'est très bien souligné dans le livre d'Hélène et Louis-Marie, soit pris comme un outil de combat et non pas comme un endroit où il pourrait y avoir un consensus entre le patron et les représentants syndicaux. Cet enjeu de la formation syndical est aussi en lien avec ce que je disais dans le point précédent, il peut y avoir des formations spécifiques pour les représentants aux CHSCT, mais une organisation syndicale doit être aussi en mesure d'offrir une formation sur les enjeux de santé au travail pour l'ensemble des militants syndicaux de son organisation. Notamment sur ces enjeux de pression et de souffrance au travail, on a mis en place une formation syndicale face aux risques psychosociaux, cette formation ne s'adresse pas qu'aux militants siégeant en CHSCT, elle s'adresse à tous les militants.

Le quatrième enjeu, et cette journée y participe comme beaucoup d'autres, c'est de ne pas rester cloisonnés dans ce que nous faisons à Solidaires, mais de construire en réseau pour agir autour de ces enjeux, si les objectifs sont partagés bien sûr, parce qu'il faut être en capacité d'agir à l'intérieur des entreprises, bien sûr, mais aussi avec des soutiens extérieurs. Si on reprend les différentes luttes qu'il y a pu avoir pendant le siècle précédent et ce siècle présent, si on regarde comment elles ont pu être victorieuses, à chaque fois s'est posée la question de pouvoir agir et d'être porté par un soutien externe, que ce soit par le réseau des médecins du travail, celui des inspecteurs du travail, par des

sociologues par des chercheurs, tout dépend des situations, et c'est ce travail commun qui permet d'avancer dans un travail commun dans la défense de la santé des travailleurs.

Alain Alphon-Layre, responsable des questions de travail et santé à la CGT. Je voudrais vous exposer comme mon collègue de Sud, la réflexion qu'on a eue à la CGT, et pour laquelle il y a un certain nombre de choses que je partage dans ce qui est donné dans le livre. On a eu une réflexion qui a commencé il y a une dizaine d'années, suite aux luttes qu'on a menées sur la Sécurité sociale, où on s'est rendu compte que quand on menait des batailles sur ces questions, on faisait plus facilement signer des pétitions sur les marchés que dans les entreprises, on a senti qu'il y avait un problème et une dissociation pour les salariés, entre le travail et la sécurité sociale, et donc on avait intérêt à se replonger dans les questions du travail que l'on avait laissé de côté. Au profit, bien sûr, comme malheureusement beaucoup aujourd'hui, de l'emploi. Mais le travail, son contenu, son sens, son organisation, on ne s'en occupait pas beaucoup. Je dois dire que quand on regarde les accords sur les 35h à l'époque, on s'est beaucoup souciés de ne pas perdre du salaire, de faire en sorte que cela crée de l'emploi, mais sur la question de l'organisation du travail dans l'entreprise, on ne s'en est pas beaucoup souciés. Et il ne fallait pas être grand clerc pour comprendre que le patronat allait reprendre d'une main ce qu'il avait donné de l'autre, et il a intensifié le travail ce qui fait qu'on se retrouve dans une situation, que l'on retrouve chez les salariés, mobiliser sur les 35h c'est un peu compliqué, parce que leur vécu même n'est pas forcément positif. Il y a ça, et puis il y a eu aussi notre revendication, importante pour la CGT, du nouveau statut du travail salarié, qui est l'idée d'un socle de droits attachés à chaque salarié et transférable d'une entreprise à l'autre. Et on s'est rendu compte qu'on avait du mal à y mettre de la chair, à cette revendication, certainement parce que sur ces questions du travail, on n'avait pas suffisamment réfléchi. Avec mon prédécesseur, Daniel Prada, d'ailleurs membre du CESE, on a commencé à engager des choses là-dessus, on a fait pendant quatre années d'affilée des séminaires avec des chercheurs différents, avec pour thème Travail et émancipation, et avec la volonté d'approfondir notre analyse là-dessus. On a très vite vu, notamment malheureusement à l'occasion des suicides à France Telecom, qu'un piège nous était tendu, celui de l'hygiénisme, où on s'occupe de la souffrance que vivent les salariés tout à fait juste, légitime, mais où on voit bien que les patrons sont très vite enclins à trouver des solutions psychologiques, de sophrologie, qui certes peuvent aider les salariés quand ils sont dans ces situations là, mais qui s'attaquent aux conséquences, à notre avis, mais pas aux causes. On a avancé notre réflexion sur l'idée que ce qui était malade, c'était le travail, et ce qui rendait malade les salariés, c'est qu'on les empêchait de bien faire leur boulot. D'où l'idée de changer, de transformer le travail. C'est sur cette idée qu'on a essayé d'avancer, on a fait un colloque en 2011 sur ce thème, et le dernier congrès de la CGT avait pour centralité le travail, et dans les résolutions de notre congrès, l'idée de la transformation du travail comme un élément essentiel pour sortir de la crise. Cela pose bien sûr un certain nombre de questions, mais il ne suffit pas de poser cela en congrès pour que cela se mette en œuvre comme ça dans nos syndicats, c'est beaucoup plus compliqué, peut-être parce qu'on est « une vieille organisation »... c'est compliqué, mais on engage des formations, etc, Mais on essaie d'engager une démarche revendicative qui parte du travail. Quand on dit cela, l'idée est bien sûr de ne pas laisser tomber les questions de salaire, d'emploi, de conditions de travail, mais bien de partir des situations de travail des salariés pour engager les réflexions, avec l'idée que les salariés sont les meilleurs experts du travail, qu'il faut les écouter et c'est avec eux qu'on pourra créer des choses, et c'est avec eux qu'on pourra créer un rapport de force qui malheureusement nous manque terriblement aujourd'hui. On a constaté aussi que la manière dont on fait travailler les salariés, c'était

la même dans le privé et dans le public, il n'y a pas de différence, tout le monde souffre et tout le monde a du mal à faire son boulot comme il voudrait le faire.

On a essayé d'engager des expériences revendicatives à partir de là. Je pense notamment à l'expérience qu'ont fait les camarades de Renault, mais il n'y a pas qu'eux, et on essaie de tirer toute notre politique revendicative à partir de là. Pour dire très concrètement comment cela se passe, il y a actuellement deux négociations très importantes. Dans le secteur privé, une négociation avec le MEDEF sur la qualité de vie au travail, et l'égalité professionnelle, il y a une séance de négociation après demain, et il y a aussi une négociation dans la Fonction publique, notamment autour des CHSCT et là aussi on a besoin de pousser les choses. Dans la négociation sur la Qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, ce qu'on veut essayer de faire avancer, je ne pense pas qu'on y arrivera d'un seul coup, mais c'est un processus, il faudrait que les décisions qui sont prises dans les entreprises, jusqu'au plus haut niveau, je dis bien jusqu'au plus haut niveau, soient prises aussi à partir du travail. Les décisions prises le sont souvent en fonction des actionnaires, des clients, de pleins de paramètres, dans la fonction publique en fonction de la dette et il faut faire des économies, mais jamais à partir du travail. Donc l'idée c'est de faire en sorte qu'on prenne des décisions à partir du travail, et je pense qu'on aura réussi ces négociations si on arrive à faire avancer cette idée. Si c'est pour créer « un couloir humanitaire de qualité de vie au travail » dans la guerre économique, je l'ai dit comme ça ce matin au MEDEF, cela ne règlera rien. On a la volonté de modifier les choses, cela paraît essentiel pour les salariés mais cela est aussi intéressant pour les entreprises, parce que le fait de mal travailler, comme on le fait aujourd'hui, entraîne des gâchis considérables à la fois dans les entreprises pour les salariés mais y compris en dehors de l'entreprise. Dans le livre, on fait souvent référence à AZF, quand il se passe des catastrophes comme ça, cela fait mal. Je suis persuadé que les salariés qui travaillaient sur les prothèses mammaires PIP savaient parfaitement que ce n'était pas bien ce qui se faisait, mais ils ne pouvaient pas le dire. Donc on a besoin d'avancer sur ça. On porte ça dans la négociation, et dans ce cadre on porte trois choses importantes. Notamment pouvoir négocier, et on veut pouvoir obtenir une négociation annuelle obligatoire sur la question de la qualité du travail, je ne suis pas sûr qu'on y arrivera mais on pousse à ça ; deux, on pousse, pour obtenir ça, pour modifier le droit d'expression des salariés : il y a eu les lois Auroux, mais ce n'est pas suffisant et on souhaite que les salariés puissent pouvoir discuter entre eux de la qualité du travail et que cela puisse bien sûr remonter ; et puis bien sûr on a traité la question du CHSCT comme un outil au service d'une démarche revendicative, avec l'idée de recentrer le CHSCT sur la question du travail, de son organisation, de son sens, de son contenu, de revenir donc sur cette question du travail et d'avoir un CHSCT pour tous, donc d'élargir leur périmètre : j'ai vu que c'était dans les propositions du livre, il n'y a qu'un tiers des salariés qui ont droit à un CHSCT, ce n'est pas acceptable et il faut que ce soit quelque chose pour tout le monde, il faut que la qualité de vie au travail soit accessible à tout le monde.

Voilà ce qu'on essaie de pousser. Et dans la Fonction publique hospitalière, les négociations sont plus avancées parce que les CHSCT existaient auparavant, ils vont se créer dans les deux autres fonctions publiques, et il y a donc tout un enjeu sur ces questions, et on essaie de mener la bataille dessus.

Dernière chose que je voudrais dire, ces questions du travail, et c'est pour ça que c'est très intéressant d'avoir ce débat aujourd'hui, on n'en entend pas parler. On parle du chômage, de l'emploi, mais pas le travail, ou sinon c'est pour parler des suicides ou quand il y a un événement. Donc on sent qu'on a de la difficulté sur ces questions, y compris avec ce gouvernement. Il faut savoir que M. Sapin, ministre du travail, a réuni le COCT Le Conseil d'orientation sur les Conditions de travail,

il y a quinze jours, il était temps, cela fait un an qu'il est là. Même M. Hortefeu qui avait passé trois mois l'avait réuni ! C'est quand même révélateur de la manière dont on traite les questions du travail. Et on le voit bien dans les décisions politiques qui sont prises, on les prend sans prendre en compte les questions du travail, et on a de grosses craintes, toujours liées à cette dette publique et au fait qu'il faut faire des économies, sur les institutions qui s'occupent des questions du travail. Je pense à l'INRS, à l'ANACT, à la CARSAT, à la branche AT-MP, où sous prétexte d'économie on commence à envisager de baisser les budgets de 10 % et à envisager des départs en retraite qui ne seraient pas remplacés. Je le dis, c'est inacceptable, et je le dirai à la conférence qui se tient dans dix jours ici même.

Pascal Marichalar : Je vais juste me limiter à faire quelques remarques par rapport à ce qui a été dit et les réflexions que le livre a suscitées en moi. C'est un livre, pour ceux qui ne l'ont pas lu, avec beaucoup de documents, de tracts, une mine d'exemples concrets, j'ai trouvé que c'était vraiment intéressant et c'est une grande différence par rapport à pas mal de livres qui peut y avoir sur le travail et qui restent quand même assez théorique, des livres d'essayistes... C'est un livre sur une institution, le CHSCT, qui est arrivée plus tard que ce qu'il aurait dû arriver : le pic de la réflexion sur le travail en France, comme en Italie, c'était vraiment les années 1970, le début des années 1970, et le CHSCT arrive en 1982 à un moment où on commence à ne plus parler que d'emploi, comme cela a été dit. Et c'est ça qui fait son caractère étrange et singulier. Et cela a pris du temps pour qu'il soit approprié par les salariés et leurs représentants, c'est un « ovni » dans ce paysage où on ne parle que d'emploi, c'est la seule instance où on va pouvoir vraiment parler de ce qu'est le travail. Et ces idées des années 1970, ces idées politiques et syndicales sur « l'émancipation du travail » qui est un mot présent dans le livre et qui a été prononcé déjà, sur le refus également de la « monétisation » de la santé, c'est-à-dire échanger la santé contre des primes, considérer donc que la santé aurait un prix, ce sont des idées qui peuvent être abordées dans le cadre du CHSCT, car le CHSCT, en réfléchissant sur la qualité du travail, il faut prendre garde de ne pas dissocier ce concept de ce qu'est le rapport de travail entre l'employeur et le salarié, un rapport de travail subordonné, la qualité ce n'est pas seulement ajuster à la marge les conditions de travail, mais c'est réfléchir à ce rapport et qu'est-ce qui fait que certaines personnes peuvent être obligées de s'exposer à des risques pour avoir leur salaire à la fin du mois, et que d'autres personnes peuvent les contraindre, légalement, à s'exposer à ces risques, ou à faire un travail qu'ils considèrent de mauvaise qualité, ou nuisible pour la société, l'environnement, la santé parce que c'est le seul moyen pour qu'ils aient une part du gâteau.

Sur cette question de la participation des travailleurs aux décisions, le CHSCT pose la question à travers les décisions sur la santé en disant, par rapport à l'organisation du travail, il faut que les salariés aient leur mot à dire, et il permet de poser la question de la participation des salariés. Cette expression de la participation des salariés a souvent été galvaudée, cela a été de dire que les salariés participent à l'entreprise parce qu'ils ont des actions de l'entreprise, alors qu'il ne s'agit pas de ça. Une question qui pourrait être posée, après les réflexions d'Alain Alphon-Layre, prendre en compte le travail dans les décisions, mais aussi interroger sur qui prend les décisions, est-ce que l'employeur doit prendre en compte le travail des salariés ou bien les salariés peuvent décider, ce sont ces questions qui peuvent être posées par le CHSCT.

Mais le problème est qu'il existe une ambiguïté depuis le début dans la CHSCT : est-ce qu'il parle de questions politiques ou de questions techniques. Et j'ai beaucoup apprécié le livre là-dessus puisqu'il dit d'emblée que la question de la santé au travail est un élément du rapport de travail, et ce n'est pas un segment de la santé publique. On est dans une société où il y a une médicalisation de plus en plus

grande des rapports sociaux, et le pouvoir de la médecine, des psychologues augmente sur tous les champs de la vie, sur tous les âges de la vie, sur tous les phénomènes, et le CHSCT ne doit pas se perdre dans une approche purement sanitaire ou psychologique, à se dire qu'on est là pour « rendre visible les problèmes »... C'est important de rendre visible les problèmes, mais est-ce que le CHSCT doit devenir une instance de démonstration scientifique, alors qu'il existe de ces instances par ailleurs par forcément suivies d'effets dans la politique, est-ce que les représentants élus au CHSCT doivent devenir des techniciens, on a parlé de formation, la question de la nature de la formation peut être mise en débat aujourd'hui, on entend parfois les salariés dire : là sur cette question on est largués, c'est trop technique, ou bien quand on entend parler du suicide d'un collègue, on est largués, on ne sait pas exactement si le suicide est véritablement lié du au travail ou pas. Ils se laissent tenter par l'idée qu'il y aurait une méthode scientifique pour établir la causalité, alors que la question n'est pas une question scientifique, c'est une question politique. Par exemple, il y a de très nombreuses conditions de travail dont on sait qu'elles sont dangereuses pour la santé, et on sait que les salariés y sont exposés, en toute impunité de ceux qui les y exposent, et c'est connu, c'est reconnu par l'Etat, les pouvoirs publics et dans ce genre de cas, la question n'est pas de prouver le lien de causalité. En cas de nouvelle exposition à un produit chimique, est-ce qu'il faut attendre de compter les morts, puis de dire : voilà on a prouvé que c'était dangereux puisqu'il y a des victimes, ou bien est-ce que la question n'est pas politique, par exemple par rapport au principe de précaution qui n'est pas du tout appliqué en santé au travail, contrairement à d'autres domaines où son application débute, est-ce qu'il est normal d'utiliser les salariés comme des sortes de cobayes *in vivo* : on va voir les effets sur leur corps de ce produit chimique...

Je terminerai avec cette question, est-ce que le CHSCT peut vraiment être utilisé comme un outil de prévention ? Par exemple par rapport au dessin sur la couverture, on voit un salarié qui est mort, d'accident du travail sans doute, et un employeur est emmené menotté par deux personnes du CHSCT. Est-ce que c'est vraiment le rôle du CHSCT ? D'une part parce que le CHSCT arrive trop tard, et d'autre part il remplit la fonction de la police et de la justice, c'est-à-dire de mettre l'employeur en prison après accident du travail. C'est vraiment une question que je pose pour le débat. Par exemple, il y a un paragraphe sur le document unique : comment utilise-t-on le document unique ? Est-ce qu'on l'utilise seulement pour dire après un accident : « ah, vous le saviez, c'était marqué dans le document unique et vous n'avez rien fait » ? Cela vient un peu tard. Est-ce que l'action du CHSCT n'est pas totalement déterminée par ce qui suit derrière, c'est-à-dire la justice et l'inspection du travail ? On a cette impression, les PV de CHSCT, toutes les alertes qui peuvent être produites par les CHSCT sont surtout utiles quand il y a un problème après parce que cela fait que l'employeur a déjà un dossier contre lui, il y a des preuves, des traces. Et quand on est dans un système où le fait d'exposer des salariés à des risques avérés est accepté, n'est pas puni, est-ce que vraiment le CHSCT peut faire de la prévention ?

Il y a aussi cette question. Il existe de la prévention dans tous les domaines. On a parlé récemment d'une actrice qui a fait une ablation des seins pour prévenir un cancer qu'elle n'a pas encore, je prends cet exemple juste pour montrer combien cette question de la prévention confine à l'absurde, elle rentre dans tous les aspects de la vie, et c'est très dangereux que le CHSCT devienne une instance purement sanitaire qui serve ce discours de la prévention. La prévention est évidemment un objectif essentiel, mais ne doit pas conduire à faire comme si les enjeux du travail étaient seulement de nature sanitaire, médicale, et n'avaient pas également une dimension politique. Il faut toujours

garder cette dimension de la mise au débat du travail, quelle relation de travail, quelle participation des salariés aux décisions sur le travail.

Evelyne Perrin, militante d'Attac et de Sud : On est tous frappés par l'augmentation des suicides, je pense à la Poste où il y a pratiquement un suicide par mois, aussi bien les postiers dans le fin fond de la Haute-Loire que les cadres dans les services financiers, à Pole Emploi, où des chômeurs tentent de s'immoler ou s'immolent, Djamel Chaar s'est immolé le 13 février, maintenant ceux qui tentent de s'immoler on les emmène directement en garde à vue, les salariés de Pole Emploi souffrent eux aussi beaucoup. Je ne vais pas lister, on est tous au courant. Cela pose la question où en est la jurisprudence, comment peut-on mettre en cause la responsabilité morale des patrons, du patronat, parce que même si parfois les familles s'opposent à ce qu'on réagisse à un suicide qui s'ajoute à un énième intolérable suicide pour mettre en cause la gestion et les conditions de travail, il faut bien à un moment donné mettre le holà, des barrières, mettre des freins juridiques, politiques, syndicaux à cette montée terrifiante. Je ferai circuler aussi à la sortie un appel pour un réseau qu'on a constitué il y a deux ans, qui ne veut absolument pas se substituer à l'action des syndicats qui sont les premiers sur le terrain. Ce réseau de lutte ouvert à tous s'appelle Stop Stress Management parce qu'il met en cause le management néolibéral. L'action syndicale se traduit souvent par la porte, le licenciement, y compris pour abus d'expression comme une amie chez IBM licenciée il y a un an et qui n'est toujours pas réintégrée. Ce réseau organise des débats par secteur, pour montrer pas seulement la souffrance mais aussi les résistances, parce qu'on n'est pas là pour pleurer, tout le monde se bat, les syndicats, les salariés, donc il faut s'appuyer sur les exemples de luttes réussies, sur les outils de résistance que mettent en place les syndicats. On a aussi ouvert des ateliers de parole, qu'on va formaliser, et puis aussi on va s'appuyer sur des juristes, et sur le travail syndical.

Alain Remoiville, CIDECOS, cabinet d'expertise et de formation de la fédération Chimie de la CGT. On est bien placés pour voir ce qui se passe. La question de la stratégie syndicale est capitale en matière de santé-travail. Il y a des difficultés, et c'est important de savoir d'où elles viennent. Elles viennent d'une part des difficultés historiques, du moins pour la CGT que je connais le mieux, mais il y a quelque chose qui est lié aussi au fait que ces difficultés ne sont pas seulement internes à la confédération. Rappelez-vous les années 1982 – 1983, c'étaient les grandes restructurations et les questions d'emploi étaient prioritaires. Dans la CGT, il y a une prise de conscience un peu plus tardive qu'à la CFDT, si je ne me trompe pas. Cela a bien changé, parce que je me souviens avoir participé au premier rendez-vous des CHSCT organisée par la CGT à Vincennes il y a une quinzaine d'années, une espèce de salon, cela a mis du temps. Mais une deuxième difficulté à bâtir une stratégie syndicale en matière de santé-travail, c'est qu'il y a beaucoup de syndicats qui n'ont plus de stratégie syndicale du tout. La réorganisation, la segmentation, la sous-traitance, la précarisation, ont fait que vous avez des syndicats qui n'ont plus de stratégie syndicale. On forme des copains qui sont essentiellement de la chimie, la pharmacie, qui sont de grosses boîtes, et même dans ces grosses boîtes, entre ma génération et l'autre, il y a des syndicats où avant on nous disait « on veut tel stage », maintenant c'est nous qui devons assister à la réunion syndicale pour pouvoir savoir ce qu'ils veulent. Cette difficulté à bâtir une stratégie syndicale est liée à la capacité à pouvoir digérer les coups et à mener une lutte offensive sur le plan général qui dépasse la santé au travail pour pouvoir retrouver des militants, des gens, une structuration syndicale, parce que souvent c'est par deux ou trois personnes. Une autre difficulté, ce sont les faiblesses mêmes du CHSCT. Souvent on entend que le CHSCT est l'institution qui monte, mais il ne faut pas se foutre de la gueule du monde. Les moyens du CHSCT, il n'y a pas un gouvernement, de droite comme de gauche, mais surtout de gauche pour la sensibilité

que je peux porter, cela me choque qu'on n'ait même pas pu avoir une augmentation des moyens. Quand vous savez que dans une boîte de 200 ou 300 salariés, on a deux ou trois heures, cela est un problème. Quand on a en plus les sous-traitants à s'occuper, les intérimaires, c'est un problème. On a pas demandé au gouvernement de combattre le capitalisme à un haut niveau, mais même sur ça, il n'y a pas d'avancées ni même de propositions à l'ordre du jour. Il y a eu un document de l'ANACT sur le bilan des CHSCT, je trouve aberrant qu'avec ce gouvernement, on n'ait même pas ça. Je suis affolé des faiblesses des moyens, plus les coups dans la figure. Coté positif, c'est la prise de conscience de ces questions de santé au travail, je le vois du côté de la CGT, le nombre de réunions qui existent, avant on mettait les meilleurs éléments en CE parce qu'on s'affrontait à l'emploi et que c'était considéré comme les questions politiques. On a un côté marxiste « à la con », de ce côté là, qui considérait que le marxisme ce n'était que l'économie. Mais cela bouge... la difficulté, c'est que les questions de l'emploi ne permettent pas de sortir du niveau de la boîte. C'est un gros problème, parce que je le vois, dans les branches qu'on connaît, on aurait pu penser qu'après l'histoire d'AZF, on aurait appris à travailler avec les associations, et ne pas se trouver comme à AZF avec d'un côté les associations, et de l'autre l'interpro CGT et les autres syndicats, et la CGT AZF collé au cul du patron. La trouille de l'emploi pèse dans les syndicats et les CHSCT pour être offensif. D'où cette tentation de peser à travers les associations, comme dans l'amiante, avec une association « en tandem » entre les salariés se battant pour l'emploi et les retraités n'ayant plus rien à faire de l'emploi, ils sont sortis, et les militants à l'intérieur qui sont coincés et utilisent l'association extérieure pour bousculer et peser.

Helene Adam : je voulais juste rajouter quelques éléments. Je partage totalement ce que vient de dire le collègue. J'ajouterais que cette contradiction entre la production dans une entreprise et les dangers qu'elle peut représenter pour l'environnement ou pour les salariés eux-mêmes, mais surtout pour l'environnement parce que quand il s'agit des salariés, la contradiction est plus forte, et les angoisses sur l'emploi question de l'emploi, sont toujours présentes. Et ce n'est généralement pas des salariés d'une entreprise Lambda que va venir la première critique, contre une production dangereuse. Tu as cité le cas d'AZF, on peut citer le cas d'EDF sans fâcher personne concernant la question du nucléaire, ou, beaucoup plus simplement, je vais citer ma propre entreprise, France Telecom, concernant le danger des ondes des mobiles. Sans critiquer les salariés de FT, puisqu'on est plusieurs dans la salle, ce n'est pas de nous que viendra la critique du danger potentiel des ondes des téléphones portables sur l'ensemble de la population. Il existe des contradictions réelles... Plus profondément sur la différence entre la CGT et la CFDT, on l'a traitée un peu dans l'ouvrage avec Louis-Marie, il y a ce que tu dis sur la centralité de la question de l'emploi dans les restructurations des années 1980, mais on est allés un peu plus loin et si on prend dans les années 1970 les discussions entre les deux organisations syndicales, on n'est pas alors dans un contexte où la CFDT a l'orientation qu'elle a aujourd'hui. Il faut se replacer dans le contexte, mais à l'époque, sans caricaturer, la CGT raisonne plus, si il y a un danger ou des conditions de travail pénibles, difficiles, en termes de prime, c'est pour ça qu'elle a souvent été nommée « syndicat de la feuille de paie », au PTT c'était frappant, il existait des primes de risques et sujétions, c'est-à-dire que les gens qui travaillent dans les égouts avaient une prime, je n'ai rien contre ce genre de revendication, mais du coup cela masque la contestation des conditions de travail qui amènent à ce risque. Certaines sont évitables en réalité, beaucoup même. La CFDT à l'inverse à l'époque, sans caricaturer puisque certains syndicats de la CFDT sont sur une autre position, pose la question des conditions de travail elles-mêmes. Il y a des grèves des OS en particulier dans les années 1970, qui posent cette question des conditions de travail indécentes, dangereuses, mortelles... Il y a donc eu du retard de pris par rapport à certaines traditions.

Si on prend aujourd'hui, ce qui nous a beaucoup frappé et cela transparait dans les interventions, l'offensive managériale impose un type de management avec une individualisation très forte à chacun des salariés : chacun se trouve responsable de son propre avenir, voire même est sensé se sentir responsable si il n'est pas là où il faut, ainsi dans les emplois d'avenir, tout démontre que vous n'êtes pas dans le bon emploi, et comment vous vous êtes débrouillé pour être dans un emploi aussi ringard, vous devriez penser à changer, à être moderne. Concevoir une action collective alors que tout ce qui est asséné tous les jours correspond à l'individualisation, à travers la notation par exemple, c'est difficile. Or tous les problèmes sont collectifs, les problèmes psychosociaux par exemple, chaque salarié pense que c'est sa faute, à travers les suicides, les mal être. Il y a donc une vraie difficulté, et tout ce qui redonne de la dimension collective, donc une stratégie syndicale, un CHSCT qui ne se contente pas d'être un expert mais qui va voir les salariés et qui les mobilise, cela me paraît être des questions fondamentale. Je finirai sur une chose, on a des risques professionnels qui se retrouvent dans la sous-traitance, ce qui rend difficile parfois l'action du CHSCT. Il y a ici un vrai problème pour le CHSCT, c'est que tout ce qui est dangereux est sous-traité, presque tout ce qui provoque des accidents mortels ou grave est sous-traité. A France Tel, une de nos premières actions au CHSCT central était que les accidents graves de la SST soient traités au CHSCT central, encore faut-il avoir un CHSCT central, de façon à ce qu'on puisse agir sur les conditions de travail à l'origine de ces accidents mortels. Sur 10 accidents mortels, il y en avait 9 dans la sous-traitance. Comme par hasard... il y a toute une série de difficultés pour une véritable action collective, et il y a un travail politique nécessaire du syndicat pour dire où sont les axes, les objectifs.

X... Bonjour, J'ai une question adressée à tout le monde, je m'aperçois que le CHSCT a des limites, on a une difficulté à évoluer, j'aimerais savoir si c'est l'homme qui doit s'adapter au travail, ou bien le travail qui doit s'adapter l'homme.

Daniel Sanchis, expert CHSCT fraîchement à la retraite du cabinet Degeste, et par ailleurs membre d'un groupe de 28 cabinets d'experts CHSCT qui s'est mobilisé depuis quelques mois pour notamment présenter un texte qui pose un certain nombre de questions autour de la loi sur la sécurisation d'emploi, et en particulier sur les dispositions surprenantes qu'il y a dans cette loi sur les CHSCT, et en particulier les éléments qui viennent à l'encontre de tout ce dont tout le monde est d'accord. Pour répondre à la question précédente, l'article L 4121 du Code du Travail dit que l'employeur a l'obligation d'adapter le travail à l'homme, et non pas l'inverse. Ceci dit je comprends la question.

Je voudrais exprimer sur ce qui a été dit sur le travail d'expertise. Je partage les craintes qu'on peut avoir sur les experts, je crois que c'est un problème de société aujourd'hui, on est envahis par les experts et les expertises. Pour moi ce qui pose problème, ce n'est pas tant l'expert que la conception de l'expertise. Nous, très humblement, on a la conception suivante, qui est non pas d'aider à trouver la solution à la place des intéressés, mais d'aider à problématiser les problèmes, les questions concrètes qui se posent, et pour nous au travail, et d'autre part d'apporter de la méthodologie pour que les intéressés puissent traiter les questions qui les concernent. Si on conçoit les choses comme ça, je pense que les experts puissent jouer un rôle.

Je voudrais d'autre part émettre des inquiétudes concernant cette loi sur la sécurisation. Vendredi, le COCT doit émettre un avis sur un décret sur les questions CHSCT, pour dire : on ne résoudra pas le problème en s'y prenant de cette façon là. On est dans un système de déni. On fait un travail législatif à la va-vite, en ne consultant que les organisations syndicales, pour lesquelles j'ai le plus grand respect, mais qui à elles seules ne peuvent représenter le pays, or c'est de ça qu'il s'agit. Sous

prétexte d'un accord, qu'il n'est pas de ma responsabilité de qualifier, d'un accord qui a été signé par plusieurs organisations, on transpose ça sans débat. Ce n'est pas possible. Et notamment sur le droit d'expertise des CHSCT, qui dans les cas de plan de restructuration, supprime de fait ce droit là, ou imposerait à l'expert en moins de huit jours de faire un travail de qualité, alors qu'on sait que dans toutes les entreprises, les employeurs mettent de nombreux mois à monter leur plan de restructuration. D'autant que notre objectif n'est pas de travailler sur l'emploi, mais sur ceux qui restent, ceux qui ne sont pas licenciés, et qui du fait des licenciements vont se retrouver de façon quasi systématique dans une dégradation de leurs conditions de travail. personne n'en parle dans les télévisions, dans les médias, nous sommes pourtant 28 cabinets d'expertise, dont CIDECOS d'ailleurs, ce n'est quand même pas rien. Dans le milieu, en dehors des deux principaux qui n'ont pas voulu se joindre à nous mais qui, de ce que j'en sais, expriment des craintes similaires, nous, représentant l'extrême majorité de tout ce qui est fait dans l'expertise de soutien aux CHSCT, on a écrit à toutes les organisations syndicales, il n'y en a que deux qui nous ont reçus, Solidaires et la CGT, on a écrit à tous les députés, il n'y en a pas un qui nous a répondu, même pas par politesse... On a écrit aux journaux, un seul quotidien a fait un encart, aucun revue n'en a parlé sauf Santé & Travail, ... on a un mal de chien à simplement à exprimer des choses au niveau du débat. On n'a pas la prétention d'avoir la science infuse, on dit juste de ne pas se précipiter, il y a des choses importantes. Je prends juste un petit exemple, je parlais d'aide à la problématisation, une chose nous énerve particulièrement, c'est ce saucissonnage des risques. On parle de RPS, mais je n'ai toujours trouvé personne qui me dise ce que cela veut dire, ces risques psychosociaux. On nous parle de troubles musculo-squelettique, ça je sais ce que c'est. Mais est-ce qu'il y a un risque de TMS ? Il y a un risque professionnel, il y a des risques au travail, et il est important d'avoir une vision globale pour essayer de comprendre ce qui se passe au niveau du travail.

J'ai par contre un espoir, et cela à partir de notre expérience, c'est que, quelque soit les efforts du MEDEF pour supprimer ce droit l'expertise, ce droit de transparence concernant les projets importants de restructuration et notamment ceux qui changent le management, on rencontre quotidiennement des responsables RH, autant que des responsables syndicaux, intéressés pour bâtir des compromis, je ne parle pas de consensus au sens de consensus mou, à bâtir des compromis qui soient opératoires par rapport à la prévention des risques. Il ne faudrait pas croire que le clivage soit aussi clair que ça. On rencontre de plus en plus des managers qui n'en peuvent plus, qui crèvent, de souffrance à partir des objectifs contradictoires qu'on leur donne, qui sont à la fois de la productivité apparente du travail et de la réduction des coûts, et en même temps de la prévention. Ce sont les premiers qui se font taper sur les doigts, ou qui voient leur prime annuelle baisser, s'il y a trop d'accidents de travail ou de problèmes sociaux dans leur secteur.

Pascal Marichalar : On va redonner la parole à la tribune.

Louis-Marie Barnier : la première chose, on a un vrai paradoxe dans cette affaire, c'est qu'en même temps la masse militante en matière de santé au travail, ce sont les élus des CHSCT, et en même temps poser la question en termes de stratégie syndicale, veut dire que cela ne relève pas des CHSCT mais bien d'une stratégie syndicale qui, y compris, n'est pas du seul domaine de l'entreprise. Je suis de plus en plus convaincu que les questions de santé au travail ne se résoudre pas dans le face-à-face avec l'employeur. Mais cela n'empêche pas d'avancer un certain nombre de propositions pour l'action dans l'entreprise. D'abord, on a une grande difficulté pour saisir la réalité, le terme de risques psychosociaux est tout à fait caractéristique puisqu'on essaie de saisir cette réalité à travers ce terme, il me semble qu'on devrait plus avancer, y compris en se concentrant sur quelques entreprises pour

essayer de saisir le problème, sur un thème comme le harcèlement organisationnel. Celui-ci, devrait être puni par la loi comme une atteinte à la santé caractéristique et volontaire, mais est aussi une stratégie organisationnelle de la part d'entreprises, on pense à France Telecom, la Poste, Pole Emploi, où on voit qu'il existe une stratégie pour casser la résistance des salariés à travers les questions de santé et de conditions de travail.

Deuxième élément, il existe des zones d'ombre dans cette question de la santé au travail, et la question de la précarité en est une caractéristique, non seulement parce que les travailleurs précaires ou sous-traitants sont exclus d'un certain nombre de statistiques, les travailleurs immigrés qui ont des maladies professionnelles qui se déclarent 10 ans après l'exposition ou après la retraite ne sont pas déclarées, il n'y a pas de suivi des personnes. Dans ce domaine, il faudrait travailler à des propositions, y compris ensemble, ce pourrait être de s'appuyer sur l'article du Code du travail interdisant les travaux dangereux, une liste nationale existant déjà, et le travail des CHSCT ciblant les travaux à risques ou nécessitant une formation spécifique devrait conduire à interdire ces travaux repérés localement à tout salarié précaire ou à toute sous-traitance. On pourrait travailler ensemble, nationalement, pour voir comment avancer plus loin sur cette zone d'ombre.

Ce pourrait aussi porter sur le travail des femmes, le fil conducteur du livre est la démarche syndicale, comment on agit sur la réalité, or dans le domaine des atteintes à la santé des femmes, on a eu un peu de mal parce qu'il y a très peu d'expériences syndicales de démarches spécifiques dans le domaine. Il faudrait donc qu'on mette en commun tout ce qui est fait, on s'est d'ailleurs appuyés sur une campagne de la CFDT qui s'appelle RESPECT, ce qui a été l'occasion de mettre aussi en valeur ce que font chacun des organisations syndicales dans des domaines particuliers. Je suis à la fois sociologue et syndicaliste, et autant dans le domaine sociologique, on a eu beaucoup d'avancées sur la compréhension de la division sexuelle ou même raciale du travail, autant en matière d'approche syndicale, on est en deçà du trait pour saisir cette question de la santé au travail des femmes.

Autre élément, je disais tout à l'heure qu'on ne peut résoudre la question dans le cadre du face à face avec l'employeur, il faut vraiment ouvrir le CHSCT sur l'extérieur. Une sociologue, Sonia Granoux, vient de finir sa thèse où elle explique que la force du CHSCT, c'est d'arriver à combiner le rapport de force dans l'entreprise et la capacité du CHSCT à s'ouvrir à l'extérieur, on pense évidemment aux experts, mais cela peut être aussi s'ouvrir aux associations, que le CHSCT ait le droit d'inviter une association à une réunion, une vraie réunion et pas seulement une suspension de séance ou une rencontre à l'extérieur de l'entreprise, qu'on ouvre des droits qui permettent d'imaginer cette relation avec la « société civile », l'extérieur de l'entreprise.

Enfin, il faut qu'on réfléchisse à ce que pourrait être une grande campagne pour la santé au travail. Des affiches, des mobilisations d'intellectuels, on sait le faire sur d'autres thèmes, de salariés, dans le cadre d'une vraie campagne qui ne soit pas seulement une accusation des salariés comme on voit sur les chantiers pour le port des casques, sans doute pas seulement centrée sur la responsabilité de l'employeur, même si les procès sur l'amiante permettent d'avancer, mais une campagne qui tourne autour de la responsabilité de l'employeur, les capacités des salariés à se défendre, les moyens des CHSCT, les grands instituts jouent leur rôle pas seulement pour produire du consensus, mais aussi pour produire cette notion même de santé au travail. Donc qu'on réfléchisse ensemble, intersyndicalement y compris avec la CES peut-être, sur une grande campagne sur la santé au travail.

Eric Beynel : je voudrais dire deux trois éléments en complément après les différentes interventions. Je partage l'interrogation d'Alain sur le gouvernement actuel. A la conférence sociale, nous on est sur

des strapontins, on n'assiste pas à tout, mais l'an dernier, à la première conférence sociale, cette question du travail était complètement absente. Elle était aussi absente d'une autre conférence sociale, celle environnementale où on n'a pas du tout parlé du travail. Pourtant c'était deux conférences où ces questions du travail étaient particulièrement importantes. Cela a été cité à plusieurs reprises dans les interventions, ce qui s'est passé à AZF fait bien le lien entre ces questions du travail et les questions environnementales. Comme on ne siège pas non plus au COCT, je n'avais pas remarqué qu'il ne s'était pas réuni, mais quand même... plus d'un an après son arrivée, réunir seulement maintenant le COCT pour présenter le projet de décret quelques jours après... cette question de l'ANI de janvier 2013 n'est pas anodine en matière de santé au travail. Tu as parlé de la partie expertise CHSCT, des supra CHSCT qui vont être installées au niveau des entreprises, qui chaponneront les différentes activités, mais il y a aussi d'autres dispositions. On a cité à plusieurs reprises la situation à France Telecom ; les procédures de mobilité qui vont être mises en place, les accords compétitivité et restructuration, on a pu voir concrètement ce que cela donne, je pense par exemple à Clairoux avec les Continental, je pense à ce qui se passe pour les salariés de la chimie à Dunlop avec le régime de 4 x 8 qui a été mis en place dans cette entreprise et qui broie littéralement les salariés au sens propre, puisque leur vie sociale, leur vie familiale, leur vie tout court disparaît dans le régime de travail, donc cet ANI percute directement les questions de santé au travail de manière extrêmement dure. Je pense qu'on en mesurera les conséquences dans les mois qui viennent en termes de dégradation. A Renault, quelques jours après la signature, un salarié s'est suicidé en pointant très directement la responsabilité de C. Gode... On est dans une situation dure et compliquée, et le gouvernement a validé très largement cette démarche, et aucun débat public n'a eu lieu autour de ces enjeux.

Autre point, Alain parlait tout à l'heure des négociations dans la fonction publique. On pourrait là aussi pointer la responsabilité du gouvernement d'autant plus que c'est lui le patron. Aujourd'hui, on nous propose d'augmenter très légèrement les droits pour la fonction publique d'Etat, mais on ne va même pas atteindre ce qui est prévu dans la fonction publique hospitalière, et encore moins ce qui est prévu dans le Code du travail. Et encore, ce ne sera pas pour tout de suite, mais en 2015. Tout ceci est accolé à un plan de préservation des risques psychosociaux : je partage les réserves en ce qui concerne les risques psychosociaux, cette définition-là. On nous dit qu'on va faire de la prévention des RPS, mais quand on déroule le fil, au-delà des mots, des jolis tels que « sens du travail », débat sur le travail », mais concrètement dans le projet d'accord, il n'y a rien pour pouvoir le mettre en place. Le droit d'expression tel qu'il existe dans le code du travail n'existe pas dans la fonction publique. Un petit bout aurait pu être mis dans ces textes, cela ne l'est même pas. Parce que la question dans ce domaine de la santé au travail, et c'est ce qui a été fait par les camarades de la CGT Renault à travers leur recherche action, c'est de reprendre le fil du débat avec les salariés autour du travail. Parce que si on veut mobiliser concrètement les salariés autour du travail, cela ne partira pas d'accords interprofessionnels, cela ne partira pas d'expertise, cela partira d'actions au quotidien, au jour le jour, au plus près des travailleurs. Et par des débats avec eux, sur ce qu'ils font dans leur travail. Ce sont eux qui savent les risques qu'ils courent. Quand on disait aux salariés de mettre un casque, il savait ce qui se jouait autour de ce casque ou de ces questions là. La qualité au travail, les salariés savent de quoi il s'agit. Donc si on veut construire des mobilisations autour de ces questions de santé au travail, cela part directement de ce qu'on va pouvoir faire au plus près des salariés, et en débattant avec eux. On en revient par rapport à l'ANI, on voit très concrètement, et c'est pareil dans l'accord pour la fonction publique qui prévoit d'attribuer des droits supplémentaires au secrétaire du CHSCT, on « verticalise » à l'intérieur du CHSCT. Il y a un certain nombre d'organisations de la fonction

publique qui sont d'accord avec cette idée, pourtant des organisations qui apparaissent comme combatives. On est en train d'essayer de « verticaliser » l'outil CHSCT, de l'éloigner des salariés, et c'est le même problème avec l'ANI avec l'expertise qui n'est plus faite, en cas de restructuration, dans les CHSCT au plus près du terrain, on installe un supra CHSCT qui va faire l'expertise en 30 jours, et cela pourra être porté exceptionnellement à 45 jours. Imaginez une expertise CHSCT sur le plan Next à France Tel en 30 jours ! On la met où ? à la poubelle...

Blaise Porcheron, expert auprès des CHSCT. Ce qui m'interpelle dans ce qui est dit ici, qui est biaisé par l'endroit où je prends la question, j'entends que les élus au CHSCT, c'est une activité pour eux, et ce n'est pas une moindre affaire. D'expertise en expertise, j'entends des élus qui sont en grande souffrance, qui sont arrivés dans ce mandat pour se protéger parce que eux-mêmes étaient en difficulté, soit des salariés qui sont d'une culture syndicale ou d'une culture propre ou se mettent un peu en position de experts, et qui fait que quand j'arrive dans une expertise, eux même sont en attente d'une posture experte de la part de l'expert, d'une attente de la vérité scientifique de la part de l'expert, alors que bien souvent, eux-mêmes sont en difficulté dans leur activité professionnelle, ils sont en difficulté dans leur activité de représentants du personnels et y sont isolés, surtout sous les PSE ils ont une pression très forte de la part des directions, pour ne pas faire d'expertise, pour resserrer les périmètres et les délais, et souvent ils sont seuls. Du coup, il ne s'agit pas de noircir le tableau, mais c'est pour moi une question à travailler. Comment le travailler en tant qu'expert, mais pas que pendant la temporalité de l'expertise qui représente une espèce d'entonnoir, si l'expert, comme toute personne extérieure aux élus n'arrive que comme dans un moment très cadré, on arrive par le biais de celui où on est attendu, celui d'une expertise technique, et on ne peut pas être à un autre rendez-vous, celui que vous évoquez, comment les aider à élaborer une stratégie syndicale, ce qui suppose de pouvoir travailler avec eux, avec les O S un peu plus en amont, à travailler avec les CE, avec les DP, à travailler avec les salariés ; il y a quelque chose là de le prendre par le bout pas seulement institutionnel, mais par le bout de l'activité de représentation du personnel, comme une activité difficile aujourd'hui. Il y a des choses à construire avec les gens qui s'en mêlent, dont nous experts CHSCT, mais on n'est pas les seuls.

Sophie Pelletier, Collectifs des électrosensibles de France, et également PRIARterm, pour une réglementation de l'implantation des antennes de relais de téléphonie mobile. Je suis plutôt sur le côté santé environnement, avec une conscience aiguë que c'est en lien étroit avec les questions de santé au travail. Je voudrais rebondir sur ce que dit le monsieur, il n'y a pas de risque psychosocial en soit, il y a des causes de risques. Effectivement, on parle des causes organisationnelles qui touchent directement aux aspects psychologiques, qu'on a l'habitude de traiter, mais des facteurs d'environnement peuvent avoir des impacts sur ce genre de chose . On sait très bien que le mercure peut occasionner des taux importants de dépression et de suicide, on le constate chez les dentistes qui n'ont pas de CHS mais on le sait. De l'expérience qu'on a nous dans notre collectif de personnes électrosensibles, les ondes électromagnétiques jouent énormément sur des états de fatigue, sur les troubles de l'humeur, en termes de dépression d'agressivité, ou d'appréhension d'une situation, comment se situer dans une situation où on n'a plus la capacité mentale de le faire quand on est soumis à ce genre de facteur. Ma question est : est-ce que le CHS, par rapporta aux évolutions mises en place avec les nouvelles législations, est capable d'intégrer ces différentes causes sans affaiblir ou san diluer le problème en risquant de dire c'est trop compliqué, on ne peut pas trouver de solution...

XXX : Je voudrais rebondir sur plusieurs personnes qui se sont exprimés. Je suis membre de la commission des administratifs de la CGT, mon « patron » est Bertrand Delanoë de la Ville de Paris. Je

ne suis pas membre du CHS, mais je m'intéresse aux troubles psychosociaux. Partout où je vais, il y a des gens qui ont peur. La peur est une épidémie, c'est un véritable cancer dans toutes les organisations. Les gens ont peur du petit chef. On parle d'une campagne, mais ça il faut le dénoncer. Les causes aux troubles psychosociaux, c'est cette peur. J'ai peur d'ouvrir ma gueule, je flippe, je prends des médicaments. Le dénoncer, mais comment ? Dire partout, n'ayez pas peur. Le dénoncer.

Alain Alphon-Layre : Evidemment il faut le dénoncer, mais à l'évidence cela ne suffit pas. On est dans une situation où avec le chômage, de plus en plus de salariés sont prêts à accepter des situations très compliquées parce qu'ils ont un boulot et qu'on leur dit : si vous n'êtes pas content, il y en a cinq millions qui attendent dehors. Cela pèse, je ne donne qu'un exemple, l'année dernière à la conférence sociale il y avait une table ronde sur les salaires, cette année il n'y en a pas, il ne faudrait réclamer d'augmentation de salaire dans la crise où on est. C'est absolument inacceptable. Je veux essayer de voir comment on peut faire dans cette situation. Je suis d'accord avec ce que disait Daniel, on essaie un peu de le faire, quand il y a des suppressions d'emploi, on s'occupe de ceux qui risquent de se faire lourder, mais on s'occupe aussi de ceux qui restent. Eux déroutent aussi. Bien souvent on se retrouve dans des situations où ils sont obligés de faire le même boulot qu'avant, mais avec moins de personnes. On intensifie le travail, et c'est un élément important dans la mobilisation, on le sait on est tous des syndicalistes, quand le patron annonce ceux qui sont virés, les autres se disent ouf je suis gardé, on se mobilise moins.

Deuxième chose, je partage ce qui a été dit, le CHSCT est un outil inefficace s'il n'y a pas une stratégie syndicale. Quand on fait des formations on a visé nos dirigeants et nos militants. Si on ne porte pas plus largement ces questions là, on va laisser nos militants se battre comme des beaux diables dans les CHSCT. Mais tous seuls, dans leur coin, et pas dans une stratégie du syndicat. Cela demande évidemment, comme le disait le copain de CIDECOS, qu'on ait des stratégies syndicales, sinon c'est plus compliqué. Je pense qu'une des premières choses, c'est remettre en débat dans le syndicat la question du travail. Je suis permanent depuis quelques années, mais j'ai souvenir, quand j'étais agent hospitalier je travaillais le matin, on arrivait au local syndical à 13h30, on parlait du boulot et quand on avait fini le café et qu'on attaquait la réunion syndicale, on ne parlait plus du boulot mais du syndicat. On parlait du boulot en buvant le café... Il faut qu'on parle du boulot pendant la réunion syndicale, qu'on parle de ce qui s'y passe, comment c'est vécu. Parce que dans le travail, il y a une dimension collective, quelque soit le travail. Evidemment ils ont mis en place un management individuel, mais quelque soit le travail il y a une dimension collective, on ne fait jamais le travail que pour soit même, c'est toujours pour quelqu'un, pour d'autres... même quelqu'un qui travaille à la chaîne va essayer de gagner 5 secondes pour être sûr que celui qui suit derrière ne va pas pâtir du travail mal fait en amont. Donc ce travail collectif existe, et c'est un élément essentiel pour les syndicalistes si on veut créer un rapport de force, gagner du collectif. Dans l'expérience Renault, on a essayé de partir de l'idée : qu'est-ce que c'est qu'un travail bien fait. Qu'est-ce que c'est, pour toi salarié, qu'une bonne journée. C'est quoi bien faire son travail. On a essayé de travailler avec les salariés, mais pour parler du boulot. Parce qu'on peut aller voir les salariés et parler de tas d'autres choses, pas forcément du travail et de ce qu'ils vivent. L'expérience, d'abord, c'est que les salariés sont intarissables sur leur travail, ils ont plein de choses à dire et y compris des solutions. Cette capacité qu'ils ont en eux, cette intelligence, cette volonté d'agir tous les jours pour bien faire leur boulot, alors qu'on les empêche de bien le faire, quand on leur donne cette capacité d'agir, c'est un élément essentiel pour le rapport de force, et c'est un élément essentiel pour éviter les suicides. Parce que effectivement, comme le disait Hélène, les salariés sont culpabilisés et ils sont l'impression

que si cela ne va pas, c'est de leur faute. En parler est essentiel. Y compris pour leur propre santé. Leur redonner cette capacité d'agir, de penser, c'est essentiel pour leur santé, et pour créer un mouvement revendicatif. Cela pose un certain nombre de problèmes, qu'on a développés. Cela par exemple développe un syndicalisme de la feuille blanche. Cela ne veut pas dire qu'on ne distribue plus de tract, loin s'en faut. Au contraire. Mais si on va voir le salarié en lui demandant c'est quoi pour toi une bonne journée, cela veut dire qu'on va le voir avec une feuille blanche, et qu'on lui demande de la remplir. Ce n'est pas le même syndicalisme qu'on pratiquait. Cela bouscule... cette formule n'est pas exact, le syndicaliste qui va voir le salarié a une expérience, un savoir faire, etc, mais on donne cette capacité d'agir. C'est un syndicalisme qui part du « je » vers le « nous » plutôt que du « nous » vers le « je ». Avant on arrivait, « nous on sait et on va vous expliquer ce qu'il faut que vous fassiez ». De ce qu'on a vécu à Renault et ailleurs, si on pose ça, on permet des mobilisations importantes, on peut faire bouger des choses, et les salariés ont le sentiment de pouvoir agir, que leur intelligence sert à quelque chose.

Dernière chose, pour essayer d'être positif, aujourd'hui le travail s'est tellement transformé qu'on est dans une situation que tout le monde peut comprendre ce qui se transforme. Il y a trente ans, l'ouvrier à la chaîne savait ce qu'était le taylorisme, mais les intellectuels, les universitaires, pouvaient décider d'aller les rencontrer, mais ce n'était pas leur manière de travailler. Aujourd'hui, pour qui que ce soit, on fixe des objectifs individuels, demande des résultats et on est jugés à ça. De l'universitaire à l'ouvrier. Donc cela touche du monde. On fait faire aux universitaires les recherches qui sont financées, on décide à l'avance les recherches qui doivent être faites, résultat on a des dizaines d'universitaires qui font toujours les mêmes recherches. Mais sur ces enjeux du travail, il y a de plus en plus de films qui sont faits sur ces enjeux du travail, ce sont des thèmes qui progressent dans la société, et c'est un élément essentiel pour élargir.

Dernière chose, la manière dont on travaille aujourd'hui a été instituée par la financiarisation, à la vitesse grand V. Les transactions financières se font à la nano seconde, et on nous demande de travailler comme ça. Je pense que la bataille pour ralentir est essentielle. On a besoin d'apprendre à ralentir, à parler, à construire, à penser son travail. La pause café est une revendication.

(coupure de l'enregistrement)