

# L'ACTION SYNDICALE PEUT FAIRE LA DIFFÉRENCE

**Pourquoi l'action syndicale est-elle si importante et dans quelles conditions peut-elle être efficace ? À l'heure où l'organisation de leur travail tend à leur échapper totalement, il est temps de voir la parole des travailleurs à nouveau reconnue à sa juste valeur, au même titre que celle des employeurs et autres experts autoproclamés.**

**Laurent Vogel, chercheur à ETUI (Institut syndical européen).**

Les problèmes de santé au travail ont été l'un des éléments centraux dans la prise de conscience des ouvriers de constituer une classe différente par rapport aux autres classes de la société pendant la première période de la révolution industrielle. L'exploitation intensive des premières générations de travailleurs a marqué leur corps. Tous les témoignages du XIX<sup>e</sup> siècle s'accordent dans le constat d'une mortalité prématurée très importante. L'action syndicale a dû apporter des éléments de réponse immédiats et urgents à ces questions de survie. Au tournant du XIX<sup>e</sup> vers le XX<sup>e</sup> siècle, la représentation des accidents comme une sorte de fatalité a été activement combattue par les syndicats. Dès le dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle, des initiatives communes dépassant les frontières nationales étaient lancées notamment pour la réduction du temps de travail et la substitution de certaines substances dangereuses comme le phosphore blanc dans la fabrication des allumettes ou le plomb dans la peinture. Aujourd'hui encore, dans la plupart des enquêtes où l'on interroge les travailleurs sur leurs attentes à l'égard des syndicats, la question de l'amélioration des conditions de travail apparaît comme une priorité.

L'efficacité d'une action syndicale sur les conditions de travail n'est jamais garantie à l'avance. Elle demande une réflexion critique, des débats, l'élaboration d'une stratégie et la mise en commun des expériences. Elle peut parfois sembler en contradiction avec d'autres priorités, pour les salaires ou pour l'emploi. Elle pose de

nombreuses questions immédiates, mais certaines d'entre elles impliquent des réponses à long terme. Dans le contexte actuel de l'essoufflement des politiques européennes en santé au travail, le rôle de l'action syndicale se trouve accru. Le mouvement de réformes « par le haut » liées aux directives européennes ne sera sans doute plus en mesure d'apporter des changements importants tant que la pression d'en bas n'établira pas un rapport de forces plus favorable.

## **Un apport spécifique**

Depuis plus d'un siècle, la santé au travail tend à se développer comme une thématique traitée par des spécialistes. Les risques liés au travail ont été morcelés en une série de disciplines différentes. Médecine du travail, sécurité industrielle, hygiène industrielle sont apparues de façon séparée. Après la Seconde Guerre mondiale, l'ergonomie et la psychologie du travail ont conquis progressivement leur espace. Ces dernières années, les facteurs psychosociaux ont acquis une visibilité particulière et font l'objet d'approches différentes par des professionnels plus souvent en concurrence qu'en coopération.

L'approche syndicale ne nie pas l'apport possible de chacune de ces disciplines pour autant que les intervenants agissent pour la santé au travail et ne subordonnent pas celle-ci à d'autres préoccupations comme la sélection du personnel, la productivité ou la discipline. Ce qui fait l'originalité et le potentiel de l'action syndicale, c'est de partir du constat que les travail-

leurs ont une perception propre et un savoir en ce qui concerne les conditions de travail et leur impact sur la santé. Dans certains cas, cette perception est immédiate : avoir mal au dos ou aux articulations, se sentir fatigué ou découragé, constater qu'un échafaudage est instable ou que le rythme du travail est intenable. Dans d'autres cas, la perception demande à être organisée. Elle peut apparaître sous des formes distinctes d'une personne à l'autre en fonction de l'âge, du genre ou d'autres facteurs et il peut être difficile d'analyser la dimension collective du problème.

## Donner la parole aux travailleurs. Ne pas laisser les spécialistes leur confisquer les questions relatives à leur santé.

Parfois, il est indispensable d'établir un lien entre l'expérience de travailleurs de différentes générations lorsqu'il s'agit d'effets à long terme. La perception immédiate peut masquer un problème moins visible.

Ainsi, à la fin des années 70, lorsque les ordinateurs ont investi les entreprises, la peur s'est répandue que ces nouveaux équipements pouvaient provoquer des fausses couches. Cette réaction – *a priori* irrationnelle – était bien souvent une manière indirecte de signaler le malaise face à une organisation du travail de moins en moins compréhensible et aux dangers d'un contrôle patronal accru qui contournerait les stratégies de résistance héritées des luttes syndicales.

S'il n'existe pas de méthode miraculeuse, il existe un point de départ solide : donner la parole aux travailleurs, ne pas laisser les spécialistes leur confisquer les questions relatives à leur santé. Ce point de départ est important parce qu'il remet en cause un des éléments majeurs de l'organisation du travail : la division entre des responsables qui conçoivent et des exécutants qui mettent en oeuvre.

Dans les années 70, on considérait souvent avec méfiance les plaintes des travailleurs concernant des expositions limitées à certains solvants organiques. Les protocoles sur lesquels il existait un consensus scientifique ne détectaient aucune anomalie biologique en dessous de certains seuils d'exposition. Et pourtant les travailleurs mentionnaient des problèmes de mémoire ou

d'irritabilité. À la suite d'enquêtes menées directement à l'initiative de certains syndicats, il est apparu que ces plaintes correspondaient à de véritables problèmes de santé. Peu à peu, une partie de la communauté scientifique a mis au point des méthodes d'analyse plus fines qui identifiaient les problèmes. Pour le monde patronal et les autorités publiques, les incertitudes et les polémiques étaient utilisées pour justifier l'inaction. Vers la fin des années 80, on a vu se multiplier les dénominations nouvelles de pathologies : le syndrome chronique du peintre, l'encéphalopathie liée aux solvants, le syndrome psycho-organique, etc. Il a fallu attendre encore des années pour que quelques pays les reconnaissent comme des maladies professionnelles tandis que d'autres continuent à les ignorer. L'insistance avec laquelle certains syndicats ont soulevé ce problème et l'alliance qu'ils ont parvenus à établir avec une partie de la communauté scientifique a permis d'améliorer les conditions de prévention. À la fin des années 90, des réseaux syndicaux ont lancé des projets de substitution à l'échelle européenne, notamment dans le secteur du bâtiment. Cet exemple est loin d'être exceptionnel. Il permet de résumer ce qui est propre à la démarche syndicale. Rendre visible ce qui est invisible, identifier la dimension collective de ce qui est souvent perçu comme une souffrance individuelle, transformer cette conscience collective en action revendicative.

### Quelques pièges...

Certes, toutes les histoires ne sont pas nécessairement exemplaires. Dans de nombreux pays, le mouvement syndical a hésité pendant des générations avant d'exiger l'interdiction de l'amiante. Cette expérience négative est liée à la pression exercée par les milieux industriels sous la forme du chantage à l'emploi. Toute amélioration significative de la santé au travail a été présentée par les milieux patronaux comme une menace pour la compétitivité. Les pires catastrophes ont été annoncées. Qu'il s'agisse de retirer les enfants des mines, d'interdire l'amiante ou d'imposer une évaluation des risques pour la santé préalable à la mise sur le marché des substances chimiques. La pression patronale est d'autant plus efficace qu'elle peut parfois s'appuyer sur

une idéologie productiviste qui associe de façon mécanique la croissance de la production au progrès social.

Au tournant du XIX<sup>e</sup> vers le XX<sup>e</sup> siècle, la question de l'indemnisation des atteintes à la santé a relégué à l'arrière-plan la nécessité d'une prévention au travail. Des législations sont apparues et ont isolé certains facteurs de risque de manière à créer des systèmes d'indemnisation (accidents du travail dans un premier temps, un petit nombre de maladies ensuite). Dans une certaine mesure, l'attention portée à ces questions a réduit la dynamique de contestation de l'organisation du travail et de revendications destinées à éliminer les facteurs de risque et à permettre aux travailleurs d'exercer un contrôle sur leurs conditions de travail.

Au-delà de l'indemnisation des accidents et de certaines maladies, les atteintes à la santé les plus visibles et les plus reconnues sont parfois intégrées dans la détermination des salaires. Le travail de nuit, certaines expositions particulièrement dangereuses peuvent déboucher sur une revalorisation du salaire, de façon directe (différents types de « primes de risque ») ou indirecte (en considérant certaines menaces pour la santé comme une charge de travail). Dans ces cas, le chantage à l'emploi peut être combiné avec une menace sur les revenus.

Un deuxième obstacle a été constitué par l'influence inégale des différentes catégories de travailleurs au sein des organisations syndicales. Femmes, travailleurs immigrés, jeunes, personnes avec des statuts précaires ou des qualifications moins reconnues n'avaient qu'une influence limitée. À certaines époques, les femmes pouvaient être exclues des organisations syndicales et la solution proposée en santé au travail était de leur barrer l'accès à certaines activités comme le travail dans les mines, le travail de nuit, etc. Dans une large mesure, les catégories les plus exploitées sont celles dont les problèmes de santé au travail sont les plus négligés. Ce deuxième obstacle montre aussi l'énorme potentiel d'une politique dynamique de santé au travail de la part des syndicats. Il s'agit à la fois d'une des clés de l'implantation dans de nouveaux secteurs ou des catégories moins organisées et d'un élément de qualité de la vie démocratique interne. Il est aussi vital pour créer des solidarités entre les travail-

leurs d'entreprises différentes qui contribuent à une même activité. Un des critères de la réussite de l'action syndicale est probablement la capacité d'aborder les questions traitées par la sous-traitance, d'identifier les catégories les moins bien représentées et soumises aux pires conditions de travail.

### ... et de nombreuses difficultés

L'autonomie des syndicats et leur capacité d'élaborer une stratégie propre sont des éléments importants.<sup>1</sup> Souvent, dans les systèmes de gestion de la santé au travail, ce sont les directions d'entreprise qui définissent les objectifs prioritaires et demandent ensuite aux représentants des travailleurs de les « communiquer » à leurs collègues. Le rôle d'un délégué dans un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ne doit pas être confondu avec celle d'un « mini-technicien » ou, pire, d'un contrôleur chargé de surveiller la conduite de ses collègues de travail. L'autonomie des syndicats est inséparable de leur capacité d'analyser par eux-mêmes les éléments pour lesquels il existe un accord avec l'entreprise (par exemple, éviter les catastrophes industrielles), ceux sur lesquels un compromis est possible et ceux qui feront l'objet d'un conflit. Sur cette base, on peut se représenter l'action syndicale comme une sorte de mouvement pendulaire : partir des besoins de la santé au travail, exercer la pression nécessaire pour arriver à des accords qui transforment l'organisation du travail, évaluer les résultats et organiser le conflit sur les éléments de blocage. Dans ce mouvement, toute amélioration réelle, même si elle est limitée, accroît la confiance des travailleurs en leur propre force et en l'importance d'une action organisée. Différents facteurs peuvent contribuer au succès de ce mouvement. On peut citer notamment : un cadre législatif défini de droits, une formation, des informations suffisantes et exactes, un contrôle effectif par l'inspection du travail.

Deux facteurs semblent jouer un rôle particulièrement important. La capacité des syn-

**Toute amélioration, même limitée, accroît la confiance des travailleurs en leur propre force.**

1. M. Menendez, J. Benach et L. Vogel, *L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail. Une perspective européenne*, ETUI, 2009.

dicats de construire des réseaux de manière à identifier les problèmes, mettre en valeur les solutions préventives réalisées dans certaines entreprises et réaliser un échange régulier d'expériences entre les délégués pour la prévention. Ces réseaux évitent de devoir répéter à l'infini les mêmes parcours difficiles. Ils contribuent à créer des liens de solidarité entre les militants syndicaux de différentes entreprises et à supporter leur activisme par une meilleure connaissance.

Un autre élément important est la capacité de l'organisation syndicale à lier les questions de santé au travail avec les autres aspects de son travail revendicatif tant dans les entreprises que dans la société. Dans la négociation collective, la prise en compte de l'expérience des représentants pour la prévention dès le stade initial de la formulation des revendications permet d'éviter l'expérience frustrante d'accords qui sacrifient la qualité de la vie au travail à d'autres revendications. Lier les exigences de la santé au travail à la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est également important. Reconnaître les risques du travail auxquels sont exposées les travailleuses est inséparable de l'action pour la mixité sur les lieux de travail. De la même manière, l'action syndicale en faveur de l'élimination des substances chimiques les plus dangereuses est de nature à améliorer à la fois la santé au travail, la santé publique et la protection de l'environnement.

### À l'offensive sur l'organisation du travail

Le découpage des questions de la santé au travail entre experts de différentes disciplines va à l'encontre de la perception des travailleurs qui lie à juste titre les questions de santé à l'organisation du travail. De façon générale, il n'y a pas de relation automatique entre l'exposition à un facteur de risque et son impact sur la santé. La division du travail, la structure hiérarchique des entreprises, le degré de contrôle collectif et individuel sur la manière d'organiser le travail, la possibilité de s'exprimer, de revendiquer et de peser sur les décisions constituent autant d'éléments qui peuvent l'atténuer ou l'aggraver. C'est ce que montrent les statistiques : les travailleurs intérimaires sont plus souvent les victimes d'accident que leurs collègues dans les mêmes ac-

tivités et pour les mêmes secteurs de production. On retrouve le même phénomène dans des situations de sous-traitance où la possibilité d'exercer une influence sur les conditions de travail est moindre en raison d'un double pouvoir : celui de l'employeur et celui de l'entreprise donneuse d'ordre.

### Un potentiel immense

Une politique offensive des syndicats sur la santé au travail lie étroitement, par une action quotidienne, des questions globales de société avec l'existence immédiate des travailleurs. C'est un brassage permanent entre le « micro » des maladies, des accidents, du vieillissement prématuré des corps, de la détresse psychologique et le « macro » des inégalités sociales, de la place du travail, des stratégies de développement économique et du fonctionnement global de nos sociétés. C'est aussi une école quotidienne qui montre combien est absurde et mutilante la division traditionnelle entre ceux qui sont supposés savoir et commander et ceux qui sont supposés exécuter et produire.

Il existe un malaise certain par rapport au sens même du travail. Les débats de plus en plus nombreux sur les facteurs psychosociaux révèlent que la qualité du travail est un enjeu aussi bien dans les industries que dans les services.<sup>2</sup> Une partie importante des transformations dans les systèmes de management ont apporté des réponses inefficaces parce qu'elles sont fondées sur une vision verticale, qu'elles privilégient la réalisation de profits immédiats et qu'elles tendent à nier la dimension collective du travail.

L'incompatibilité de notre modèle de développement par rapport aux limites environnementales a suscité une prise de conscience croissante. L'intégration des conditions du travail humain et la question de l'égalité sociale constituent deux terrains privilégiés pour une approche syndicale. Restaurer la vision d'un travail humain articulé à son environnement naturel est un défi central pour toute politique de l'environnement qui ne limite pas son ambition à passer une couche de peinture verte sur le capitalisme. De cette manière, le mouvement syndical peut lier la défense immédiate des travailleurs qu'il organise dans les entreprises avec l'aspiration globale à un changement de société. ■

<sup>2</sup> Y. Clot, *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, 2010.