

TRAVAIL, PRÉCARITÉ, RÉSISTANCES

ECHO DE L'UNIVERSITÉ SYNDICALE DU 22 FÉVRIER 2013 À BEEZ

Amboldi Vanessa

Aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisation du travail pèsent de tout leur poids : évaluations individuelles, contrats temporaires, sous-traitance, restructuration permanente, exigences de productivité et de flexibilité, mise en compétition des salariés... Travailler est devenu, pour beaucoup, synonyme de mal-être au travail voire de précarité. Une situation de plus en plus intenable physiquement et mentalement.

Face à cela, quelles sont les résistances collectives construites par le monde du travail ? Comment se développent-elles ? Comment les étendre afin de faire du travail une question politique et démocratique ?

Dans le cadre de l'Université syndicale du Cepag et de la FGTB wallonne, une journée d'étude a été organisée le 22 février dernier, afin d'approfondir ces questions. Une journée qui entre dans le cadre de la campagne 2013 « travail & actions collectives » menée par le Cepag en collaboration avec la FGTB wallonne.

Autour d'interventions et de témoignages de chercheurs et de militants syndicaux issus de différents secteurs, l'Université syndicale a entamé une vaste réflexion et sensibilisation sur les questions du travail, de ses conditions et des résistances collectives qui mettent en cause son organisation capitaliste.

Parmi les intervenants, **Laurent Vogel**, directeur du département « Conditions de travail, Santé et sécurité » de l'ETUI porte un regard sur la dégradation des conditions de travail en Belgique. **Nicolas Jounin**, sociologue français, a fait part de son enquête, menée de l'intérieur, sur les conditions de sécurité des travailleurs du bâtiment.

Travail et précarité. Regards sur la dégradation des conditions de travail en Belgique
Par Laurent Vogel, directeur du département « Conditions de travail, Santé et Sécurité » de l'ETUI (Institut syndical européen)¹

Laurent Vogel a partagé son analyse sur la précarisation du travail en Belgique. Il a basé sa réflexion sur les données belges² de l'enquête européenne sur les conditions de travail datant de 2010. Avant cela, la Belgique était l'un des seuls pays de l'Union Européenne à ne pas disposer d'enquête approfondie et systématique sur les conditions de travail... La dernière datait, menée par par Ducpétiaux, datait de ...1846³ !

Sept « types » de travail sur le marché de l'emploi belge ont été définis en fonction de leur « qualité ». Parmi ceux-ci, l'enquête montre que 14% des travailleurs (soit 1 travailleur sur 6 !) sont repris dans le type « travail indécent ».

« Les travailleurs sont supposés accomplir des tâches répétitives simples dans un environnement de travail risqué mais n'ont pas de pouvoir de codécision ou d'autonomie d'exécution des tâches. Les salaires sont très bas, les opportunités de carrière nulles, la formation n'est pas assurée et des contrats temporaires à temps partiel sont probables. De plus, les travailleurs ne sont pas représentés collectivement pour exprimer leurs opinions. »⁴

Laurent Vogel précise que la précarité peut être « décelée » de 2 manières différentes même si elle dépend de plusieurs facteurs en interaction :

- sur base du contrat de travail : contrat à durée indéterminée ou autres formes de contrats (CDD ; Intérim...);
- sur base de facteurs économiques : revenus suffisants ou non.

Précarité renforcée...

L'étude européenne révèle que plus les travailleurs sont précaires, plus leurs conditions de travail sont dégradées.

- **Précarité et environnement de travail :**

Pour la plupart des facteurs analysés et qui concernent l'environnement de travail, le contenu du travail et les relations sociales au travail, on constate que les travailleurs précarisés sont nettement défavorisés.

Des exemples ? 56% des travailleurs précarisés font un travail répétitif et 60% sont soumis à des risques physiques.

Il ressort également que la précarité joue sur presque tous les facteurs et tous les aspects du travail comme, par exemple, sur la démocratie au travail.

¹ Voir powerpoint de la présentation en annexe 1

² 4.000 personnes ont été interrogées pour la Belgique

³ En 1846, Ducpétiaux a mené une enquête sur la condition ouvrière en la concluant comme suit : l'ouvrier est considéré comme un outil.

⁴ In : « Qualité du travail et de l'emploi en Belgique », Tom Vandenberghe, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootehem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte - 20 février 2012

- **Précarité et environnement de travail :**

La précarité est fortement liée au niveau d'éducation : Les travailleurs munis d'un diplôme du secondaire inférieur sont cantonnés dans des emplois à faible rémunération et ont des opportunités d'employabilité limitées.

- **Précarité et taille des entreprises :**

On constate que plus une entreprise est petite, plus on tend à aggraver la précarité des ses travailleurs. Un constat renforcé par la non-représentation syndicale dans les PME en Belgique !

Laurent Vogel souligne que c'est souvent dans ce type d'entreprises que les travailleurs cumuleront les facteurs de précarité.

Cette situation n'est pas seulement liée à une forme de « fatalité » due au type d'entreprise, mais aussi au phénomène de sous-traitance : des conditions de travail précaires sont imposées aux travailleurs sous-traitants par les entreprises « donneuses d'ordre ».

Dans les centrales nucléaires en France, par exemple, les travailleurs les plus précarisés sont ceux qui exécute le travail de sous-traitance et qui sont soumis aux risques les plus importants pour la santé.

- **Précarité et restructurations :**

Un lien existe également entre les restructurations et les facteurs de précarité. Les travailleurs qui « survivent » à une restructuration voient leur rythme de travail s'intensifier. Ceux qui sont restés dans l'entreprise sont surexploités alors que les autres travailleurs ont été purement et simplement exclus. Les effets d'une restructuration se vérifient aussi sur la santé des travailleurs (insomnies, troubles musculo-squelettiques...).

Facteurs de précarité

L'enquête européenne met également en avant les facteurs considérés comme précaires :

- **Contrat temporaire :** c'est un facteur de précarité qui s'est fortement développé au cours de ces dernières années. Il touche 14% de l'ensemble des travailleurs avec un pourcentage plus important chez les jeunes.
- **Faible rémunération :** 33% des travailleurs.
- **Opportunités d'employabilité limitées :** près de 33% des travailleurs.
- **Temps de travail intensif :** 15% des travailleurs et **temps de travail flexible :** 30% des travailleurs.
- **Manque d'informations sur la santé et la sécurité :** 5% des travailleurs.
- **Démocratie dans les entreprises :** le manque de participation à la démocratie dans les entreprises touche plus de la moitié des travailleurs interrogés.

Réflexion politique et pistes pour l'action syndicale et collective

Selon Laurent Vogel, il y a une précarité intrinsèque à la condition du travail dans le système capitaliste : il faut vendre sa force de travail.

Sur une période longue allant de l'après-guerre aux années '80, le mouvement ouvrier avait toutefois réussi à limiter un certain nombre de facteurs de précarité par une série de conquêtes collectives. A partir des années 80, on assiste à un affaiblissement de certaines conquêtes. La précarité est alors vue comme une fatalité, comme une condition d'existence inévitable. Or, tout est une question de rapport de force.

Plutôt que d'opposer travailleurs précaires et non-précaires, Laurent Vogel estime qu'il faudrait davantage mener la réflexion autour de la précarisation du travail, susceptible de toucher tout le monde.

En effet, aujourd'hui, cette précarisation du travail passe par la perte de maîtrise sur ce dernier. Les travailleurs sont constamment mis en concurrence et le recours de plus en plus courant à la sous-traitance ou à l'intérim n'améliore pas la situation, au contraire...

Au-delà du monde du travail, l'affaiblissement des mécanismes de Sécurité sociale renforcent ce phénomène de précarisation. Par peur du chômage, de plus en plus de travailleurs acceptent sans broncher la dégradation de leurs conditions de travail. Et les sans-emploi, déjà précarisés et « contrôlés » de toute part, sont prêts à trouver un job à n'importe quelles conditions.

On constate également un changement dans les trajectoires de carrière depuis les années '80. A défaut d'évoluer dans leur carrière, le nombre de travailleurs connaissant une trajectoire dite « descendante » augmente.

Laurent Vogel souligne également le fait que les facteurs de précarisation ne sont pas limités au monde du travail mais ils touchent aussi la société dans son ensemble. Il prend en exemple les travailleurs immigrés : les facteurs de précarisation qu'ils subissent au travail sont liés à ceux dont ils sont victimes dans la société.

Il en va de même pour les femmes qui subissent une exploitation sur le lieu de travail et dans la structure familiale. Cette « précarité au féminin » est renforcée par le recours au temps partiel qui devient la « norme » d'emploi pour de nombreuses travailleuses depuis 30 ans.

Lors de son intervention, Laurent Vogel a mis en évidence quelques pistes d'action collective et syndicale à suivre pour contrer ce phénomène de précarisation et la dégradation des conditions de travail. Parmi celles-ci, il insiste sur la nécessité de maintenir, voire de reconstruire, une solidarité syndicale.

Les travailleurs doivent à nouveau peser sur les décisions de l'entreprise comme : le recours au travail intérimaire ou à la sous-traitance ; l'engagement via des contrats à durée déterminée ou à temps partiel ; les restructurations.

Les travailleurs, organisés et représentés dans l'entreprise, pourront ainsi contrer les arguments patronaux visant à sacrifier telle ou telle condition de travail au nom du maintien de l'emploi et du profit.

Il s'agit fondamentalement d'œuvrer à reconnaître la précarisation comme risque psychosocial et d'intervenir syndicalement tout au long de la chaîne productive

Sécurité au travail, quelles résistances des salariés ?

Par Nicolas Jounin, sociologue, Université Paris-VIII⁵

Nicolas Jounin a mené une recherche dans le secteur de la construction (BTP : Bâtiment et Travaux publics) auprès des ouvriers du bâtiment. Un secteur confronté à des risques qui lui sont spécifiques et qui est fortement représenté dans les statistiques sur les accidents du travail.

Le sociologue a mené l'enquête, sur le terrain en tant qu'ouvrier, afin de voir comment la question de la sécurité est prise en charge et gérée par la direction mais aussi par les travailleurs.

Il met, avant tout, en évidence une forme de *taylorisation* de la sécurité dans le rapport entre ceux qui conçoivent les règles de sécurité et ceux qui doivent les exécuter ou, du moins, qui sont supposés les exécuter. Ces derniers étant considérés comme les seuls responsables en cas de problème.

L'enquête a été menée au sein d'une multinationale du bâtiment. On y constate un éclatement du collectif de travail car une partie du personnel est engagé par la société-même, le reste étant sous-traité. Ce qui entraîne une hiérarchie entre les travailleurs.

Nicolas Jounin souligne également une forme de précarité pour les travailleurs : 30 à 60% d'entre eux sont intérimaires. De plus, on a une précarité administrative avec une présence quasi-exclusive de travailleurs étrangers, considérés comme des « handicapés légaux » (sans-papiers). L'employeur estime alors « rendre service » à ces travailleurs en les engageant, quelles que soient les conditions de cet engagement.

Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger

Pour Nicolas Jounin, la sécurité dans le secteur du bâtiment est mise en avant, utilisée comme argument positif. Pourtant, dans les faits, si des règles de sécurité existent, elles ne sont pas ou peu appliquées. Sauf, lorsqu'il y a des inspections. On constate alors que le travail ralentit et la productivité chute étant donné c'est le seul moment où les règles de sécurité sont appliquées.

On constate une sorte d'union sacrée qui prévaut entre direction de chantier et direction d'entreprise sur l'idée qu'on travaille en sécurité. C'est une sorte de parodie « consensuelle » mais pas uniquement due à la relation de subordination.

Et dans ce contexte, les inspecteurs sont rarement vus comme des sauveurs par les ouvriers... au contraire.

Les ouvriers, de leur côté, sont amenés à prendre des risques mais ils le cachent. Ils ne respectent pas les règles de sécurité mais ils ne peuvent pas faire autrement entre autres parce que certaines opérations ne peuvent être faites si les règles de sécurité sont respectées.

⁵ Voir powerpoint de la présentation en annexe 2

Le sociologue souligne que, dans les relations qu'elles entretiennent avec les ouvriers, les directions ont réussi à faire accepter qu'elles sont les garantes de la sécurité et que ce sont les travailleurs qui sont responsables du manque de sécurité.

Il met en évidence la contradiction entre la cadence imposée et la sécurité. Les cadres sont les porteurs de cette contradiction car garants de la sécurité, ils poussent pourtant les ouvriers à son non-respect pour tenir la cadence exigée par la direction mais aussi par les clients. Et s'il y a un accident, c'est dû à la seule responsabilité du travailleur, de sa désinvolture...

Pourtant, du côté des ouvriers, il est impossible de répondre à la fois à des exigences de sécurité et à des exigences de cadences. Il faut donc faire sauter les limites de la sécurité pour respecter les cadences.

Nicolas Jounin relève également le fait qu'on enfreint les règles de sécurité car certaines d'entre elles ne sont pas adaptées à la réalité du secteur et au travail quotidien.

Les risques liés à la sécurité sur les chantiers sont plus importants pour les travailleurs intérimaires ou issus de la sous-traitance. Déjà précarisés par le type de contrat qu'ils ont, ils semblent avoir moins de droits et moins de moyens. Ils sont notamment marginalisés par rapport à l'accès aux outils collectifs du chantier.

Il y a donc un éclatement du collectif ouvrier qui empêche d'avoir une gestion autonome de la sécurité.

Réflexions

L'enquête menée par Nicolas Jounin montre que les conditions de travail et de sécurité dans un secteur comme le bâtiment sont soumises à la contradiction. Déjà précarisés, les travailleurs sont considérés comme les responsables de leur propre insécurité. En effet, la direction et les responsables, acceptés en tant que garants de la sécurité, sont ceux qui imposent des cadences impossibles à tenir si on respecte les règles de sécurité.

Loin d'être simplement technique, la sécurité au travail est, de part en part, politique. Le travail salarié, c'est une certaine mise à disposition de son corps. Quels sont les acteurs qui vont pouvoir intervenir sur elle et la contrôler dans un contexte de rapports de force caractérisés par la précarisation d'une part importante de travailleurs pris dans l'étau du travail intérimaire et de la sous-traitance ? Un système qui les invite à se mettre en danger afin de préserver une chance d'être rappelé.

Pour le sociologue, la question des conditions de travail est donc nécessairement polémique et doit le rester. Surtout pour les organisations syndicales qui doivent se réappropriier ces questions et recréer le collectif ouvrier. Son enquête montre également la nécessité de reconnaître la parole des travailleurs sur leurs conditions de travail, car c'est à travers elle que les obstacles concrets à l'amélioration de ces conditions s'identifient. On peut alors déjouer le piège de l'introduction de techniques de « réduction des risques » qui font la part belle à la responsabilisation individuelle sans tenir compte des rapports sociaux qui se nouent sur le lieu de travail.

■

Précarisation du travail en Belgique

Laurent Vogel

ETUI

Février 2013

Plan

- 1. les données sur la Belgique de l'enquête européenne sur les conditions de travail 2010
- 2. un cadre d'analyse de la précarité
- 3. quelques pistes d'action syndicale

Précarité et environnement de travail

Données belges de l'EWCS 2010

Tableau V-9 Précarité par rapport à des indicateurs choisis de l'environnement de travail, du contenu du travail et des relations sociales au travail (%)

	A. Complexité de la tâche	B. Travail répétitif	C. Autonomie du temps de travail	D. Travail d'équipe autonome	G. Autonomie d'exécution de la tâche	E. Pression liée à la rapidité	F. Pression émotion- nelle
Faible	59,9	47,3	29,0	45,8	58,6	21,0	17,6
Moyenne	44,8	51,4	19,3	39,8	49,2	22,1	18,6
Elevée	32,4***	56,0***	13,0***	30,7***	41,9***	27,9**	18,1
	H. Personnes extérieures	I. Risques physiques	J. Lieu de travail fixe	K. Harcèlement	L. Manage- ment orienté sur la tâche	M. Support élevé	
Faible	19,8	44,7	56,6	9,2	60,2	22,0	
Moyenne	22,4	51,5	61,2	12,0	51,5	20,3	
Elevée	21,0	59,0***	55,8	15,0***	41,7***	16,4**	

Précarité et niveau d'éducation (Données belges EWCS 2010)

Tableau V-6 Précarité en fonction du niveau d'éducation

	Totale	Sec. inf..	Sec. sup.	Bachelier	Maîtrise
Contrat temporaire	13,9	17,4	15,5	11,5	11,3**
Faible rémunération	33,4	44,1	40,2	28,9	18,2***
Opportunités d'employabilité limitées	32,2	41,3	41,3	23,8	19,5***
Temps de travail intensifs	15,4	10,4	14,1	13,0	24,2***
Temps de travail flexibles	29,4	26,1	24,6	29,6	40,5***
Pas d'information SSE	4,6	5,8	4,8	4,3	3,8
Participation limitée	54,9	64,0	60,4	51,7	42,9***
Codécision limitée	28,3	39,0	35,6	21,5	16,0***
Précarité globale	26,3	30,6	29,3	22,9	22,2***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

Précarité et taille des entreprises

Données belges de l'EWCS 2010

Tableau V-3 Précarité en fonction de la taille de la société (nombre de travailleurs) – (%)

	Totale	1	2-9	10-99	100-499	500+
Contrat temporaire	13,5	24,0	20,8	13,9	6,1	8,9***
Faible rémunération	32,8	46,5	44,4	33,9	24,4	20,3***
Opportunités d'employabilité limitées	31,4	42,7	39,4	33,0	25,0	19,9***
Temps de travail intensifs	15,5	17,2	16,7	12,6	16,9	21,2***
Temps de travail flexibles	30,1	31,1	24,3	27,6	36,8	37,8***
Pas d'information SSE	4,7	3,7	6,5	5,7	2,6	1,8***
Participation limitée	55,1	71,6	78,5	55,3	35,4	42,6***
Codécision limitée	26,8	38,1	31,2	26,4	23,6	24,1**
Précarité globale	26,1	34,3	32,4	25,8	21,3	22,2***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

Restructurations et intensification du travail

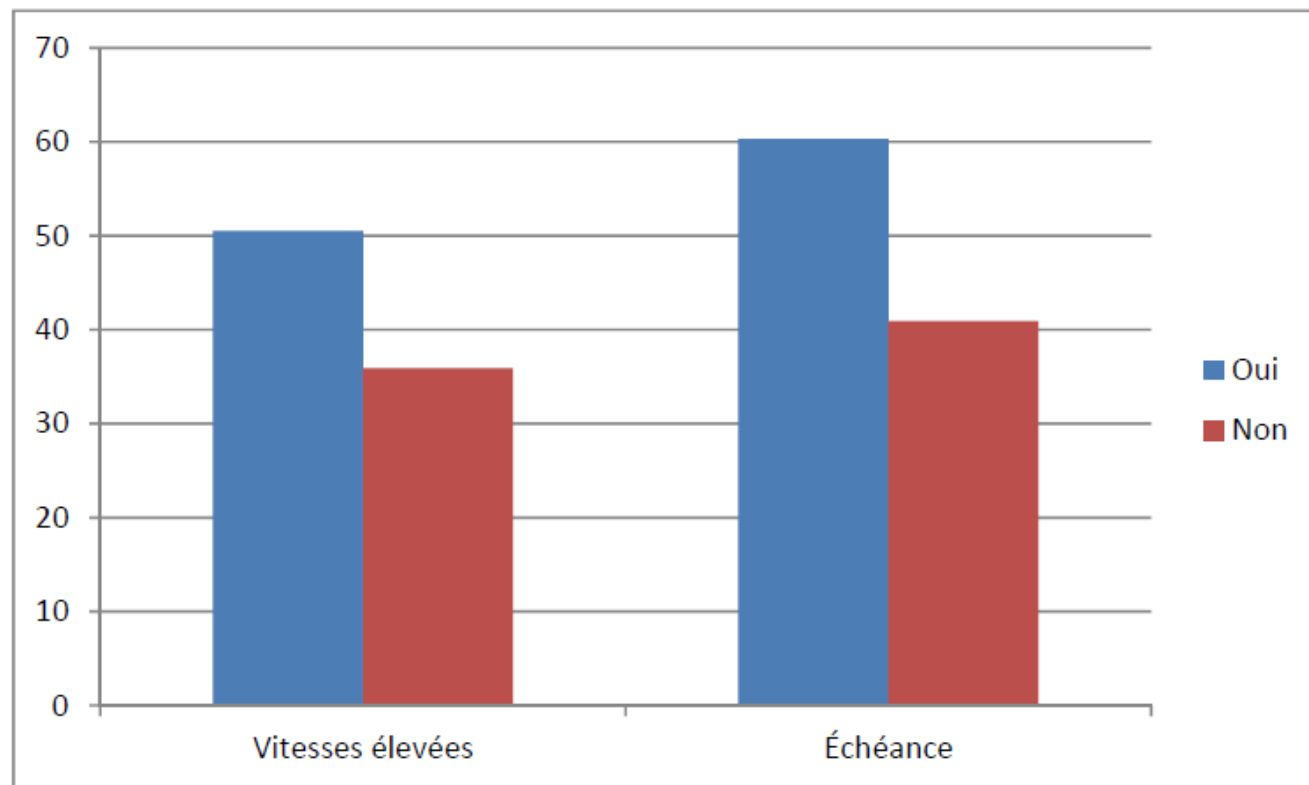


Figure IV-5 Part des travailleurs confrontés à des aspects de demandes du travail la moitié du temps ou plus, en fonction de l'incidence d'une restructuration (N=3 103)

Restructuration et perception de l'impact du travail sur la santé

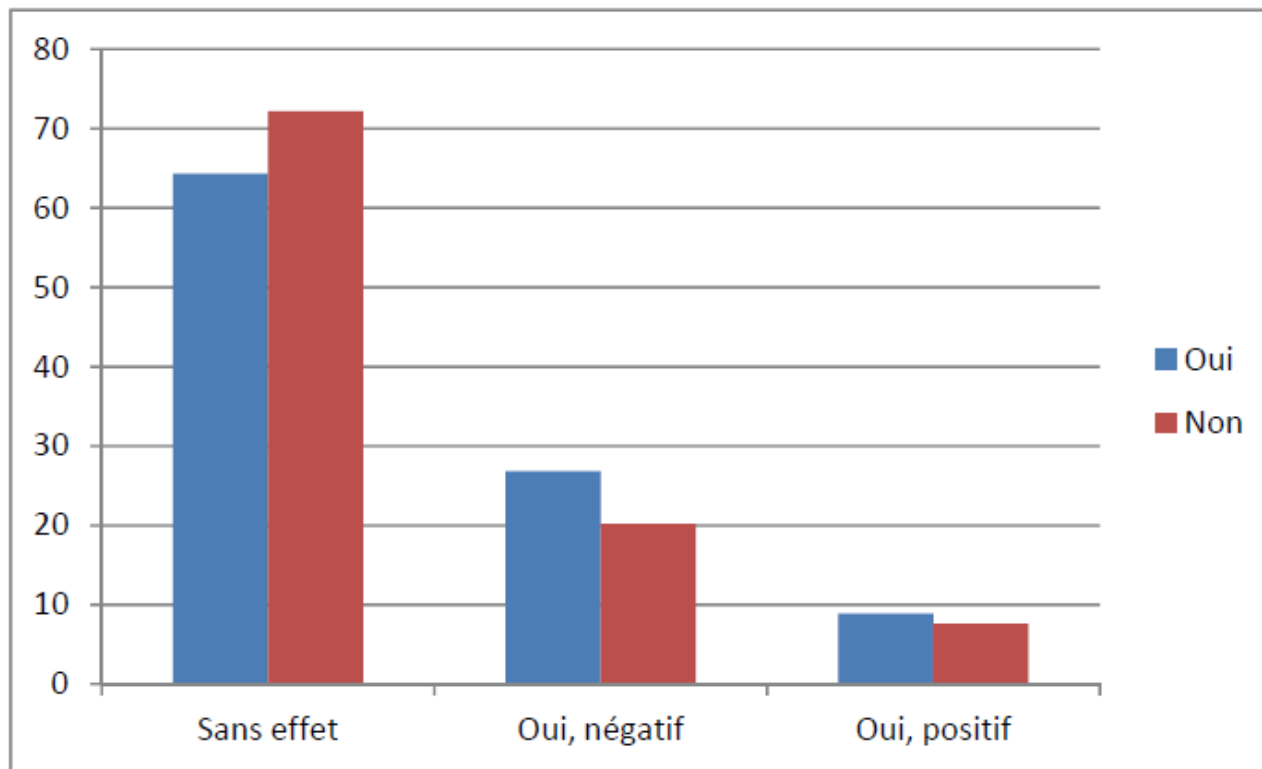


Figure IV-1 Part des travailleurs dont la santé est affectée par le travail, selon l'incidence d'une restructuration (N=3 033)

Facteurs de précarité considérés

Données belges de l'EWCS 2010

Tableau V-1 Prévalence des facteurs de précarité et précarité globale au niveau de la population

	N	%
Contrat temporaire	3 343	13,9
Faible rémunération	2 623	33,4
Opportunités d'employabilité limitées	3 239	32,4
Temps de travail intensifs	3 272	15,3
Temps de travail flexibles	3 306	29,5
Pas d'information SSE	3 278	4,6
Participation limitée	3 281	54,9
Codécision limitée	3 336	28,4
	N	Moyenne
Précarité globale	3 343	26,4

Précarisation: un processus avec de nombreuses facettes

- Conditions d'emploi
- Conditions de travail
- Sécurité sociale
- Exercice des droits
- Importance de la dimension longitudinale: trajectoire ascendante ou descendante
- Multiplicité des facteurs: dans la société et au travail
- La précarisation affecte l'ensemble des salariés

Ducpétiaux, *Enquête sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants*, Bruxelles, 1846

- L'ouvrier est considéré comme « un instrument ou un outil; lorsque l'outil est ébréché, on le rejette, lorsque l'instrument est usé on le remplace. Pour un homme qui meurt à la tâche, il y en a dix qui sont prêts à subir la même chose pour aboutir à la même fin ».

Effet d'irradiation de certaines nouvelles organisations du travail (extraits de Sennett)

- *Le mari et la femme craignent souvent d'être à deux doigts de perdre le contrôle de leur vie. La peur est inscrite au cœur même de leur vie professionnelle.*
- *Comment protéger les relations familiales, comment empêcher qu'elles ne succombent au comportement à court terme, aux discussions superficielles, et surtout au déficit de loyauté et d'engagement caractéristiques du lieu de travail moderne ?*

Pistes pour l'action syndicale

- Intervenir de façon coordonnée tout au long de la chaîne productive: sous-traitance notamment
- Ne pas opposer emploi et qualité du travail
- Précarité au féminin: un lien fort avec le temps partiel

Coordonner l'action syndicale: DS, CE, CPPT et organisation des membres dans l'entreprise

- Peser sur les décisions de l'entreprise
 - Recours au travail intérimaire
 - CDD
 - Recours à la sous-traitance
 - Travail à temps partiel
 - Restructurations
- Reconnaître la précarisation en tant que telle comme un risque psychosocial

Pour aller plus loin

- Dossier Santé et sécurité de l'ETUI:
<http://www.etui.org/fr/Themes/Sante-et-securite>
- Données belges enquête Conditions de travail 2010:
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>
-

*Quand les ouvriers du
bâtiment affrontent
clandestinement le danger*

Nicolas JOUNIN
Université PARIS 8



Introduction

BTP en France, en 2009 :

- 20% des 43 000 accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente
- 26% des 541 accidents ayant causé un décès
- 9% de l'ensemble des salariés

Introduction

Taylorisation de la sécurité.

Contexte :

- éclatement du collectif de travail
- hiérarchie professionnelle, d'employeurs, statutaire
- précarité (30-60% d'intérim)
- précarité administrative (quasi exclusivement des étrangers)

Introduction

L'enquête :

- Observation participante comme ouvrier
- Environ soixante entretiens



1. La sécurité en représentation

« 146è jour sans accident »

« A partir du moment où il y a un accident, on ne le met plus à jour »

« Le PPSPS, c'est là que tu dis tout ce que tu comptes faire sur la sécurité, même si généralement tu l'appliques pas »

1. La sécurité en représentation

Tonio sur les chefs :

« Ils s'en fichent de la sécurité. Et quand la sécurité passe, il y a tout le monde qui court. »

Tonio sur l'inspectrice :

« C'est une conne, elle n'y connaît rien. Reprocher à quelqu'un de mal faire son travail, d'accord, si on sait mieux le faire que lui. »



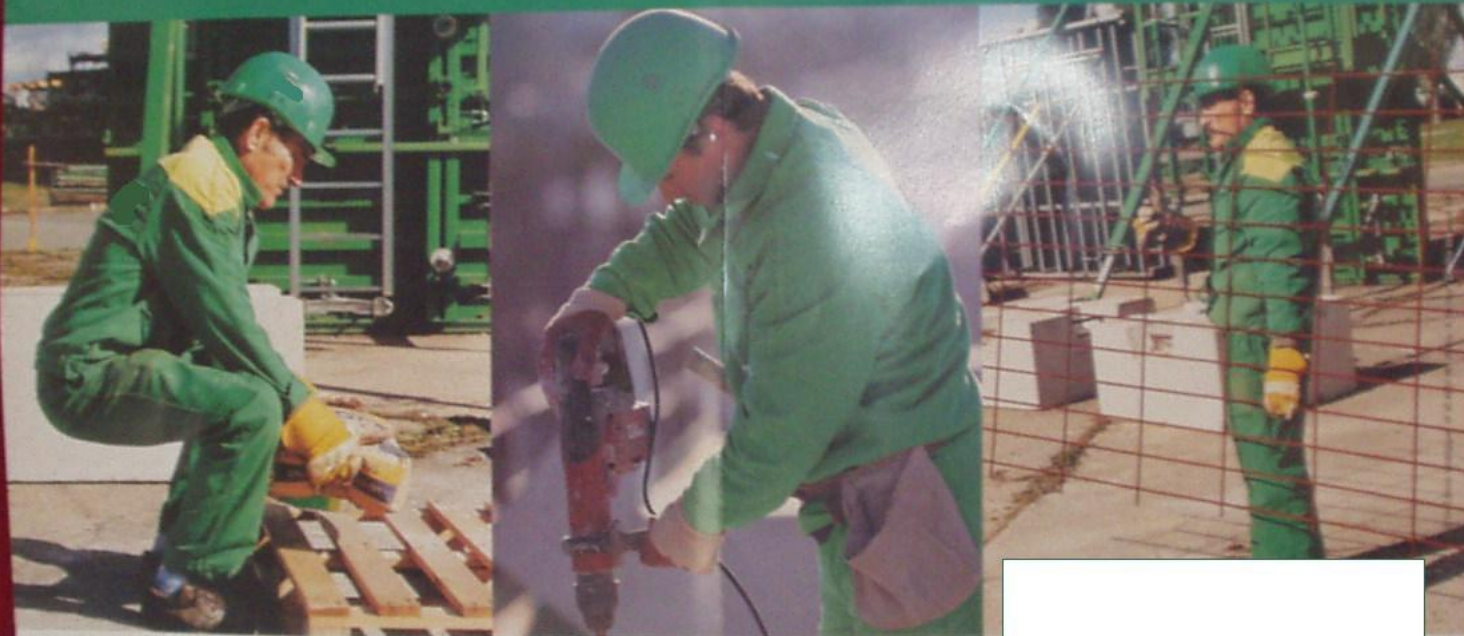
2. Prendre des risques, cacher qu'on prend des risques



2. Prendre des risques, cacher qu'on prend des risques

- « Installez des protections efficaces »
 - « Eliminez les causes de chute »
 - « Choisissez les outils appropriés »
 - « Adaptez vos gestes et vos postures »
- « Respectez votre corps, réfléchissez avant d'agir »

**RESPECTEZ VOTRE CORPS,
RÉFLÉCHISSEZ AVANT D'AGIR**



Choisissez les outils appropriés.
Adaptez vos gestes et vos postures.



3. Cadence et prudence : des exigences contradictoires portées par une même hiérarchie

Un conducteur de travaux :

« Au final, il y a eu plein de choses qui sont devenues des habitudes, foutre un garde-corps, vérifier lorsque t'élingues la grue, que c'est bien élingué, plein de choses qui sont des habitudes. Porter le casque, c'est rentré, ça a mis du temps à rentrer... Les casques et les bottes de sécurité, ça a mis du temps à rentrer dans les mœurs. Maintenant c'est rentré. Il faut que tout devienne une habitude. Faut juste qu'ils le fassent, mais c'est pas facile. Il faut toujours vérifier, toujours être là, toujours leur redire. C'est ça le plus dur en fait, c'est de tout le temps le redire, tout le temps le redire, pour que ça rentre et que ça devienne une habitude. Et c'est pas des choses qui se changent en une semaine, en un mois ou en un an. (...) On essaie de le diminuer, le diminuer, le diminuer, notre objectif c'est toujours zéro accident, mais... c'est une limite presque inatteignable. C'est mathématique. Quand tu bricoles chez toi... Sur toute ta vie pendant 30 ans, tu vas bricoler un petit peu, tu vas te péter le doigt une fois, voilà. Tu vas te taper sur le doigt une fois. Sauf que sur un chantier, il y a plus d'heures, parce que tu fais ça toute la journée, donc tu vas te taper sur le doigt une fois par semaine. En probabilité. »

*3. Cadence et prudence :
des exigences contradictoires portées par
une même hiérarchie*

Un conducteur de travaux :

« Les responsables de la sécurité, c'est mon chef, c'est moi (...). C'est pas forcément les mêmes personnes qui sont responsables et qui s'en occupent. (...) »

On n'arrive pas forcément à vendre au client : "(...) Pour le faire en sécurité, il me faudrait 20 mois", il va te dire : "Faites le en 18 mois." »

*3. Cadence et prudence :
des exigences contradictoires portées par
une même hiérarchie*

Un chef de chantier :

« Arrêtez, je suis le premier à être concerné par la sécurité ! »

Le même chef de chantier :

« Vous commencez à me faire chier avec la sécurité ! »



4. Un affrontement clandestin du danger

Patrick :

« Si tu suis tous les règlements, t'avances pas. »

Un directeur :

« Je voulais vous faire mes félicitations (...). Vous respectez le matériel et votre corps. »

4. Un affrontement clandestin du danger

Un chef de chantier :

« Arrêtez, je suis le premier à être concerné par la sécurité ! »

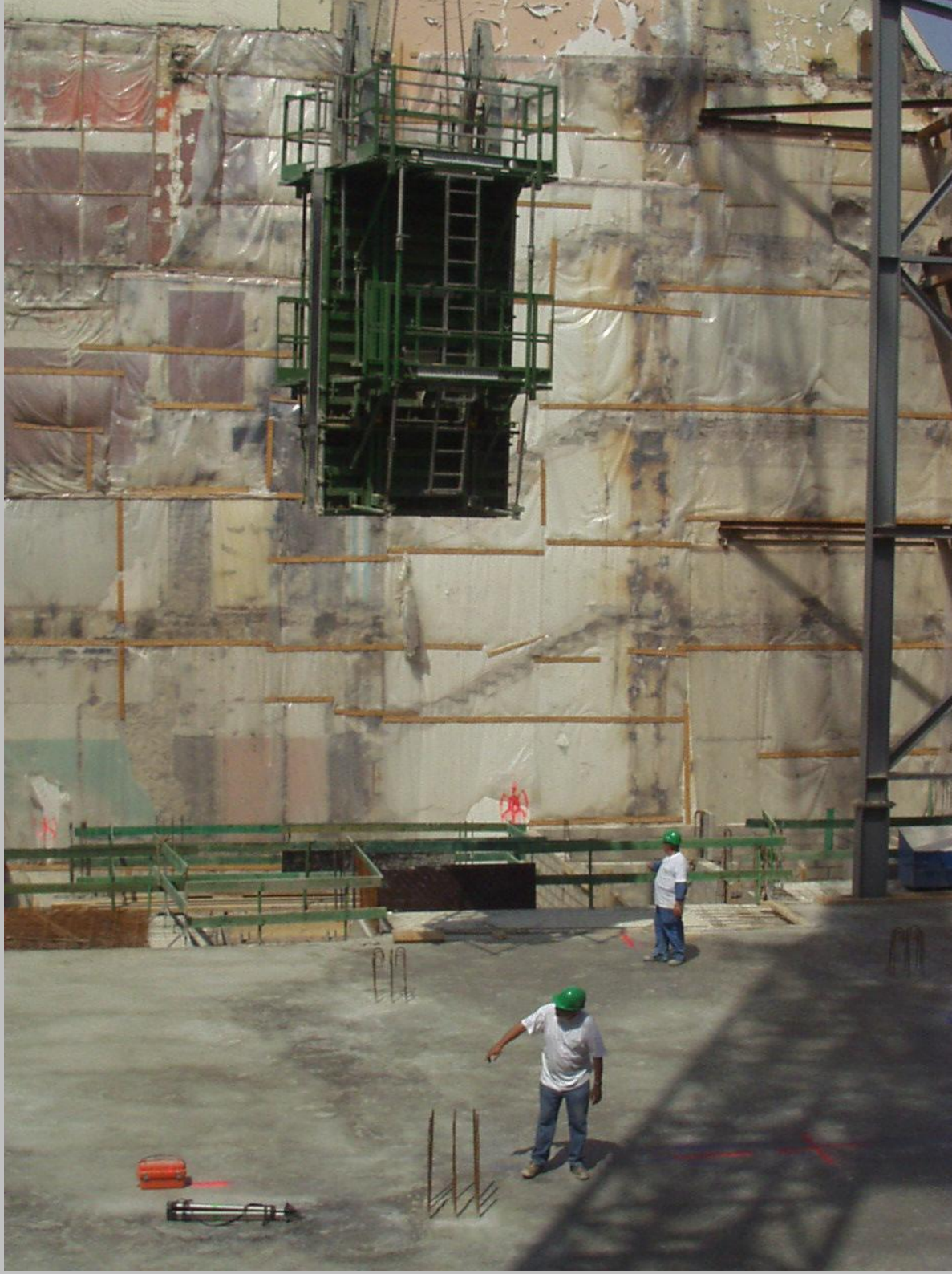
Le même chef de chantier :

« Vous commencez à me faire chier avec la sécurité ! »

5. Ouvriers coupables mais pas responsables

**Michel, à propos d'un accident mortel, et quelques semaines avant de se casser la
jambe :**

« Ils sont toujours à chercher un coupable, il faut qu'ils en trouvent un. Mais tu pousses, tu pousses à aller plus vite, cest ça le truc, les mecs ont serré trop vite et voilà... »



6. *Déresponsabilisation en cascade*

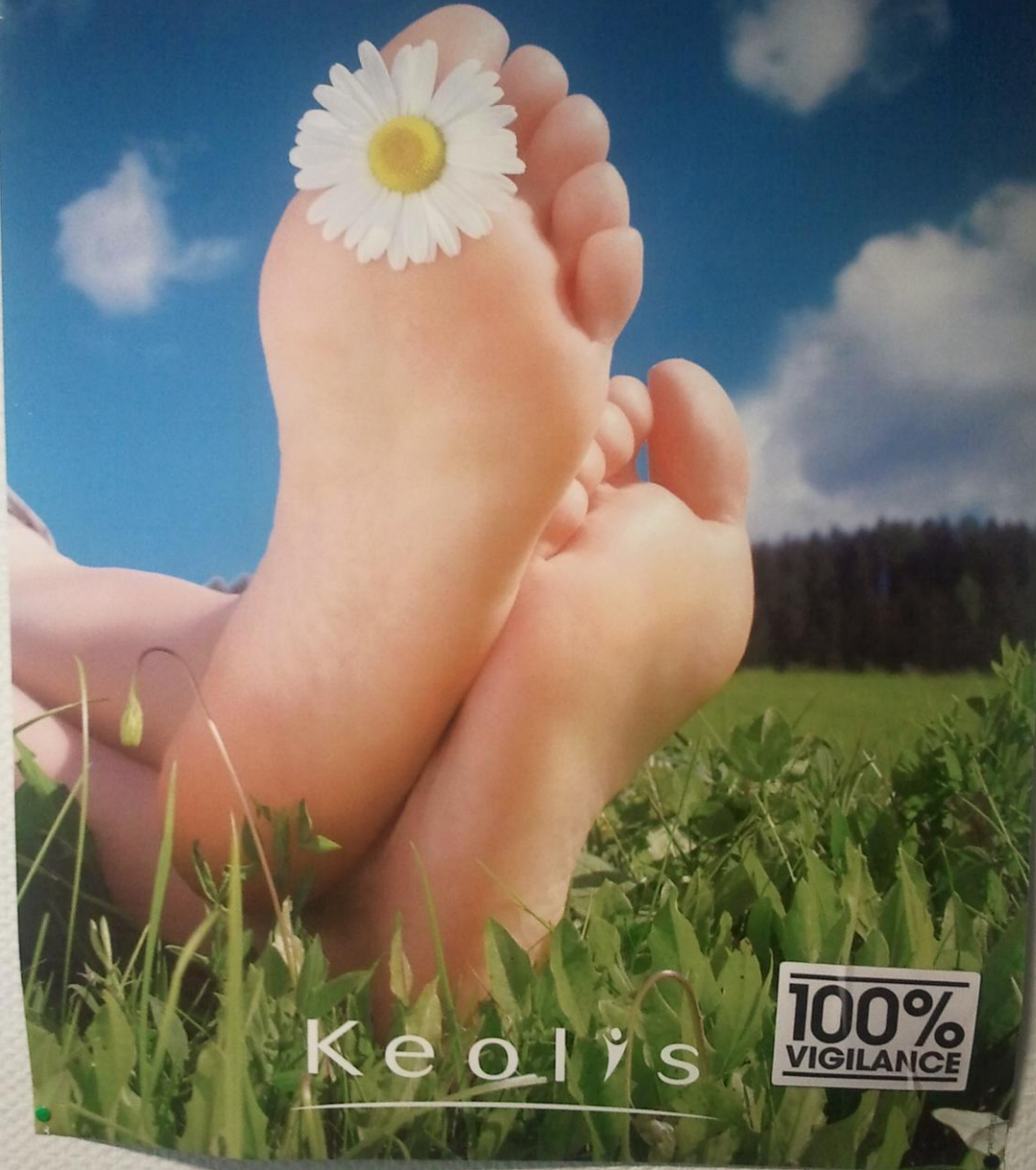
- Manque de moyens des travailleurs externalisés
- Marginalisés dans l'accès aux outils collectifs du chantier



7. Un autre exemple : les agressions des travailleurs des bus

- ✧ Qu'est-ce qui est de la responsabilité de l'entreprise ?
- ✧ Qu'est-ce qui est de la responsabilité des travailleurs ?
- ✧ Qu'est-ce qui est inévitable ? → usagers

Même en haut-le-pied,
j'adopte la conduite cool.



Keolis

100%
VIGILANCE

Conclusion

Dans ce cadre particulier, la réglementation de l'entreprise, sans éliminer les conduites à risque, tend plutôt à imposer le silence à leur sujet, et fait obstacle aux tentatives de reprise en main de leur sécurité par les salariés.