



# Santé au travail & action collective

## Partie II : stratégies syndicales

---

Nicolas Latteur ■ Juin 2016

## Introduction

Pour rappel, le CPPT ou Comité pour la prévention et la protection au travail est un organe composé de représentants élus par les salariés, de représentants de l'employeur et d'acteurs de la santé au travail (médecins du travail, conseillers en prévention) dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

Le CPPT est donc un lieu d'action pour les représentants élus par les salariés. Ces derniers sont intégrés dans les équipes syndicales. Dans la perspective d'une pratique syndicale autonome, il est un lieu politique où les représentants des travailleurs tentent d'imposer des actions concrètes en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Mais quelles approches s'y développent ? Et quelles pratiques y construire afin de promouvoir la défense des droits des salariés et de se situer dans une perspective d'émancipation ?

Les représentants des salariés ont le droit d'y intervenir sur les conditions de travail et d'y défendre une approche qui leur est propre. Mais ils se confrontent à de nombreux obstacles qui tiennent au caractère politique de toute décision en matière de santé et de sécurité au travail, aux rapports de force entre les différents acteurs qui prendront part à la définition et à la mise en œuvre d'approches de la sécurité et de la santé au travail.

A partir de rencontres avec des représentants des salariés au CPPT et de recherches menées sur les pratiques développées en matière de santé et de sécurité au travail, et après avoir interrogé les stratégies patronales à l'œuvre au sein de cet organe de concertation (voir analyse CEPAG « Santé au travail & action collective. Partie I : stratégies patronales », juin 2016), l'analyse ci-dessous envisage les référents à partir desquels des délégués syndicaux et des salariés tentent de déployer une activité autonome, élément indispensable pour que des améliorations durables des conditions de travail puissent être construites.

## Quelles stratégies syndicales ?

Des questions cruciales se posent : les délégations syndicales vont-elles adhérer à la description gestionnaire du travail ? Vont-elles s'appuyer sur la parole des experts ou sur celle des salariés ? La législation sur le bien-être au travail prévoit l'évaluation de nombre de risques et la mise en œuvre de pratiques de prévention.

Mais quelle approche est promue par cette législation ? Comment, dans certaines occasions, s'appuyer sur elle pour définir des perspectives d'amélioration des conditions de travail ?

L'adhésion de certaines équipes syndicales à une approche bureaucratique et dépossédante ne se fait pas par une trahison explicite, mais bien de manière plus insidieuse, par sentiment de contrainte (on doit taire les échecs car « nos » concurrents vont en profiter, on ne peut démasquer un service sans quoi cela va retomber sur eux, ...), par adhésion à des principes (qualité totale,

satisfaction des clients, zéro défaut, aspiration à la responsabilité et à l'autonomie...) qui cachent des pratiques contraires car les procédures qui les encadrent sont précisément instituées pour minorer le point de vue du travail réel.

## Le danger du corporatisme

Aujourd'hui, le travail salarié n'a plus pour cadre une entreprise aux frontières clairement définies<sup>1</sup>. En divisant les entreprises en une multiplicité d'unités dites autonomes de production et/ou de distribution, en internationalisant les chaînes de production, le capitalisme du XXI<sup>e</sup> siècle tend à diviser les salariés en une multiplicité de catégories. Le risque qui guette le syndicalisme est celui du corporatisme. Où les délégués ne représentent plus qu'une minorité des salariés et que cantonnés à ces postes de travail, ces services, ils deviennent parfois à leurs corps défendant, parfois avec leur complicité (par en exigeant de personnes éloignées de toute démarche de formalisation le paiement d'une cotisation préalable à toute action) éloignés de catégories produites par l'organisation du travail : sous-traitants, intérimaires, etc. Les structures syndicales sont alors menacées de disqualification par ceux-là mêmes qu'elles seraient censées défendre. Des groupes de salariés tendent à s'éloigner de structures syndicales et constructions leurs propres mobilisations. Ils risquent de voir une organisation syndicale comme contraires à leurs aspirations d'amélioration de leurs conditions de travail. Le corporatisme risque de se voir renforcer par une telle logique.

## Indépendance syndicale

Aujourd'hui, la dégradation des conditions de travail a lieu dans un contexte où sont multipliés nombre d'initiatives visant à lutter contre le stress, le burn-out, la souffrance au travail, etc.

La dénonciation est importante mais ne suffit pas. Elle permet de construire un espace sur lequel les pratiques et stratégies des acteurs pourront tenter d'imposer leurs propres approches et solutions. La dénonciation sans contrôle par les salariés et leurs représentants des solutions apportées peut même être un prétexte pour que soit imposé des réponses barbares, au sens où elles tendent à aggraver les difficultés qui sont mises en avant. Il s'agit d'éviter tout « gouvernement par la psychologie »<sup>2</sup>, c'est-à-dire tout gouvernement qui vise l'adaptation des individus aux contraintes, il est déterminant de ne pas figer les travailleurs en position d'éternelles victimes. Le projet syndical n'est pas la gestion des coûts psychiques, physiques, sociaux et environnementaux du travail. Il ne s'agit pas de coacher des collectifs de travail pour qu'ils gèrent « leurs risques », mais que les travailleurs puissent contrôler démocratiquement leur travail, ses conditions et ses formes d'organisation. Il est donc indispensable de dégager avec eux des possibilités de transformations concrètes qui améliorent les conditions de travail.

Prenons l'exemple des enquêtes sur les risques psychosociaux qui sont menées dans nombre d'entreprises de secteurs très différents. Elles sont souvent une opportunité pour déposséder l'équipe syndicale et les travailleurs de questions qui les concernent directement. L'employeur est obligé de procéder à une analyse des risques psychosociaux au sein du lieu de travail. La loi stipule qu'il doit faire participer les salariés et que le CPPT doit être consulté. Il arrive fréquemment

<sup>1</sup> Voir Matéo Alaluf, « Le retour du puritanisme au travail », <http://www.econospheres.be/LE-RETOUR-DU-PURITANISME-AU>.

<sup>2</sup> Une critique du gouvernement par la psychologie est développée dans Yves Clot et Michel Gollac, *Le travail peut-il devenir supportable ?*, Armand Colin, 2014.

qu'une fois le problème des risques psychosociaux posé, des employeurs proposent une enquête réalisée, disent-ils, par des « experts indépendants ». Ces derniers sont souvent attachés à des entreprises multiservices (secrétariat social, médecine du travail, expertise sur les risques psychosociaux, contrôle médical, etc.) qui sont en compétition pour l'obtention de parts de marché. Il n'est pas rare que l'on y applique les méthodes de mise en compétition et d'individualisation dont ils sont par ailleurs censés identifier la nocivité dans les collectifs de travail. Il n'est pas rare non plus que ces experts proposent pour diminuer les risques psycho-sociaux d'introduire des entretiens individuels d'évaluation alors que ceux-ci sont désignés comme une pratique générant la violence au travail<sup>3</sup>, dégradant par là-même les conditions de travail.

Dans cette approche, l'employeur signifie aux délégués qu'il faut directement confier à des experts le soin d'objectiver le problème. La procédure échappe complètement à l'action syndicale. Les données qu'ils ont obtenues sur les conditions de travail et qui peuvent être liées par exemple à la confiance que leur témoigne des salariés peuvent ne pas être reprise dans une analyse de la pénibilité au travail. Les données sont parfois recueillies en présence de responsables de service, ce qui met directement en danger les personnes qui oseraient faire état des difficultés rencontrées ; ou encore les questionnaires ne permettent pas que soient relatées les conditions de travail, parce que les questions sont inadéquates par exemple.

Alors que l'on est parti d'une situation où, pour défendre les travailleurs, une délégation énonce le problème des risques psychosociaux et les obligations légales de l'employeur, elle peut se faire délégitimer par les suites réservées à cette question. Soit que les résultats travestissent la réalité du travail vécue au quotidien, soit que les « solutions » identifiées tendent à responsabiliser les salariés qui peuvent légitimement se demander à quoi l'équipe syndicale sert, soit qu'aucune réponse n'est donnée, démontrant par là la force de l'employeur à imposer les conditions de travail et les difficultés de la délégation syndicale à organiser leurs transformations.

Il peut ainsi s'agir pour l'employeur d'une opportunité pour éloigner les représentants syndicaux des salariés. On a vu que des directions tentent de faire des délégués des alliés aux réformes de l'organisation du travail qu'elles entendent introduire. Mais des employeurs tentent également de vider de son sens l'action syndicale en essayant de lui imposer un cadre et des modalités d'action très limité.

Ainsi, un très fort compartimentage de l'action syndicale est parfois souhaité, induit ou exigé de l'employeur qui profite d'une approche strictement juridique et bureaucratique de l'action syndicale. Dans cette approche, chaque délégué a son domaine de compétence (le CE, le CPPT, la DS) et hors de question de marcher sur les plates bandes de son voisin ou que l'on marche sur les siennes. Ce fonctionnement est souvent induit par l'employeur qui entend définir les sujets qui sont légitimes d'être placés dans l'ordre du jour et également les termes légitimes dans lesquels ils peuvent être définis. Invitant ainsi les organisations syndicales à se détacher de leurs propres termes, de leurs propres arguments, et des mots utilisés par les salariés pour décrire leurs conditions de travail. C'est un travail de redéfinition constante.

Dans ce cadre, il est déterminant que les conditions de l'indépendance syndicale fassent l'objet d'une lutte constante. A ce titre, plusieurs pistes de travail peuvent être définies :

---

<sup>3</sup> Voir par exemple Christophe Dejourn (s.l.d.), *Conjurer la violence au travail*, 2013.

- Le décompartimentage des équipes syndicales lorsqu'elles le sont, enfermées, souvent par l'employeur, dans un rôle bureaucratique de participation à des réunions dont le contenu et le rythme est défini par l'employeur. Souvent aussi, le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est présenté comme un lieu de seconde zone. Le risque serait d'une part, que des équipes syndicales fonctionnent en vase clos sans utiliser les opportunités stratégiques que représente la coordination entre les représentants des CE, CPPT et les délégués syndicaux et d'autre part que l'on se cantonne à une approche légaliste de la santé et de la sécurité au travail qui fasse la part belle aux procédures plutôt qu'à la prise en compte des réalités relatives aux conditions de travail et de l'expérience des salariés.
- La redéfinition des conditions de travail par les nouvelles formes d'organisation du travail invitent à la défense de l'ensemble des travailleurs au-delà des barrières imposées par les structures socioéconomiques. Les expériences en matière d'actions syndicales de (ou en faveur de) travailleurs précaires montrent que c'est en rompant avec une attache stricte à leur profession et à leur compartimentage que l'on a pu répondre avec davantage de forces aux problèmes fondamentaux de non défense et de non représentation d'une part croissante de salariés, que l'on pense à des actions de défense des sous-traitants, de défense des travailleurs indépendamment de leurs secteurs d'activité (cheminots allant défendre les personnes qui travaillent dans une gare), ou de solidarité (l'action « Robin des bois »<sup>4</sup> de travailleurs de l'énergie qui rouvrent les compteurs d'électricité de personnes dans l'incapacité de payer leurs factures...)
- La dénaturalisation des conditions de travail. Tout comme il était naturel dans une certaine représentation (patronale) des conditions de travail de se blesser quand on exerce un travail naturellement dangereux, il serait devenu normal – naturel – de faire supporter une organisation du travail et d'en subir les effets physiques et psychiques qu'elle génère. Les conséquences sur la santé sont gigantesques et restent largement sous estimées. Il s'agit de construire un regard autonome sur les conditions de travail et les formes d'organisation afin d'en mesurer les impacts et de pouvoir viser les rapports sociaux qui les produisent.

Ce regard peut légitimer les salariés dans leur connaissance des conditions de travail (il existe une expérience lancée par Solidaires en France qui fait des représentants CHSCT (équivalent en France du CPPT) des personnes chargées de réaliser elles-mêmes les interviews de salariés dans le cadre d'enquêtes sur les conditions de travail et les risques psychosociaux). Il s'agira ensuite d'imposer institutionnellement les réalités identifiées, c'est-à-dire « faire en sorte que la réalité existe », l'étape suivante étant d'y apporter des réponses favorables aux salariés en évitant que l'opportunité soit saisie par l'employeur de proposer des solutions qui aggravent la problématique (formation à la gestion du stress, etc.) ou de mettre en place un management encore plus contrôlant.

Point de référence essentiel pour le syndicalisme de combat indépendant, le modèle ouvrier italien décrit par Laurent Vogel<sup>5</sup> a été développé dans les luttes sociales des années septante. Il constitue un. Il est fondé sur quatre caractéristiques essentielles :

---

<sup>4</sup> Voir Sophie Bérout, « Les opérations « Robin des Bois au sein de la CGT Energie », [https://www.cairn.info/resume.php?ID\\_ARTICLE=RFSP\\_591\\_0097](https://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=RFSP_591_0097)

<sup>5</sup> Laurent Vogel, « L'actualité du modèle ouvrier italien dans les luttes pour la santé au travail aujourd'hui », à paraître, s.l., s. d.

- a. **« La santé ne se vend pas »** qui introduit *« une rupture avec une longue tradition de monétarisation des risques du travail qui s'est souvent affirmée au détriment de l'action pour la prévention. »*<sup>6</sup> Ce sont les compromis liés à la négociation de la vente de la force de travail qui sont remis en cause par les luttes collectives pour un contrôle des travailleurs sur leurs conditions de travail.
- b. **« La santé ne se délègue pas »** pose les bases d'une critique de toute approche de la santé développée par des experts et celles d'une conception démocratique d'un syndicalisme contrôlé et défini par sa base.. En ce sens, ces pratiques incarnent directement un projet d'émancipation sociale.
- c. **Reconnaissance et affirmation de l'intelligence collective des travailleurs** tant pour développer des connaissances sur le travail et ses impacts sur la santé que pour élaborer des revendications, des formes d'action pour transformer le travail et ses conditions. *« Il pose qu'aucune connaissance experte externe au collectif de travail ne peut décréter quels seraient les risques acceptables. »*<sup>7</sup> Il n'y a pas non plus **de politique de bien-être au travail sans alliances entre les mouvements sociaux et des professionnels** (chercheurs, acteurs de la santé au travail,...). Les moyens accordés ou non aux chercheurs dans les différentes disciplines qui ont trait à la santé, les facilités ou les obstacles à l'investigation et à la prévention, les possibilités de transférer et de s'approprier les connaissances montrent qu'il ne peut y avoir mécaniquement de progrès (l'histoire de l'utilisation de l'amiante vient illustrer qu'il ne suffit pas de connaître sa toxicité pour éradiquer le risque d'exposition)<sup>8</sup>. Les apports d'approches scientifiques sont indispensables pour connaître et transformer le travail, son organisation, ses conditions, ses implications physiques, psychiques, sociales, environnementales. Citons l'exemple d'une collaboration entre dockers et universitaires qui ont permis d'établir des liens entre cancers et conditions de travail et ouvrir la voie à des pratiques de prévention et de reconnaissance juridique de maladies professionnelles<sup>9</sup>.
- d. **Créations d'outils permettant l'identification de facteurs de nocivité.** Dans de nombreuses entreprises, une enquête ouvrière a été expérimentée. Les données étaient souvent recueillies dans des assemblées syndicales avec l'aide de militants professionnels de la santé. *« Le développement initial de ces outils passait par une rupture avec la tradition d'une médecine du travail subordonnée au patronat et centrée sur la notion d'aptitude individuelle en vue d'une sélection de la main d'œuvre. »*<sup>10</sup>

Ce modèle n'est bien évidemment pas à retransposer tel quel dans les combats d'aujourd'hui. Il doit en plus être enrichi des apports des mouvements féministes, environnementaux et doit

---

<sup>6</sup> Idem, p. 4.

<sup>7</sup> Idem, p. 5.

<sup>8</sup> Annie Thébaud-Mony, *La science asservie*, La Découverte, 2014.

<sup>9</sup> « Parmi les 130 dockers du port de Nantes – qui manipulent en continu et sans protection les caisses de bois traitées aux pesticides, les bananes traitées au chlore et la ferraille qui dégage de l'oxyde de fer - 35 cas de cancers du rein ont été dénombrés. », Annie Thébaud-Mony, « Santé au travail, nous sommes face à une forme de crime organisé », <http://www.lenouveleconomiste.fr/sante-au-travail-nous-sommes-face-a-une-forme-de-crime-organise-16867/>

<sup>10</sup> Idem, p. 7.

intégrer les formes de précarisation contemporaines tout comme les formes d'organisation du travail d'aujourd'hui.

Il reste cependant un point de référence central pour lier santé collective, lutte syndicale, projet politique et émancipation collective.

### Transformer les conditions de travail et la société

Défendre la santé au travail peut très rapidement constituer une attente légitime des travailleurs. Il paraît utile de rappeler que la santé au travail a été « *un des éléments déterminants de la prise de conscience des ouvriers de constituer une classe différente par rapport aux autres classes de la société.* »<sup>11</sup>

Comme le souligne Laurent Vogel, la « *lutte pour la santé est inséparable d'une action et d'une organisation collective destinées à transformer les conditions de travail. Sans une telle action collective menée par les travailleurs eux-mêmes, ni la progression des connaissances médicales, ni l'évolution technique n'assurent spontanément des améliorations durables.* »<sup>12</sup>

L'action pour la santé au travail n'a donc pas un caractère principalement technique. Elle constitue un enjeu politique qui est lié dans le rapport de forces aux pratiques et stratégies des acteurs à imposer des définitions légitimes des problématiques et des modes opératoires.

Promouvoir la santé au travail, c'est défendre le droit à une santé non négociée qui permet l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé et c'est combattre l'exploitation des salariés par des pratiques visant à leur autoémancipation.

---

<sup>11</sup> Laurent Vogel, « Conditions de travail et inégalités sociales de santé », [www.alencontre.org](http://www.alencontre.org), 2009, p. 1.

<sup>12</sup> Laurent Vogel, *Idem*, p. 7.