



HAL
open science

Un syndicalisme appuyé sur les salariés et ouvert à la société

Louis-Marie Barnier

► **To cite this version:**

Louis-Marie Barnier. Un syndicalisme appuyé sur les salariés et ouvert à la société. Les risques du travail, Pour ne pas perdre sa vie à la gagner, la Découverte, p 475-478, 2015, 978-2-7071-7840-4. hal-03353966

HAL Id: hal-03353966

<https://hal.science/hal-03353966>

Submitted on 24 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Un syndicalisme appuyé sur les salariés et ouvert à la société

in A. Thébaud-Mony et alii, *Les risques du travail*, 2015, p 475-478

Une histoire souterraine des conflits sur les conditions de travail pourrait être écrite, tant ces questions de santé, de sécurité, de condition de travail sont omniprésentes dans la vie de travail et participent de la mobilisation des salariés. Nous voudrions évoquer ici cette centralité des conditions de travail pour le syndicalisme, lié à l'enjeu de la prise de parole des salariés et aborder le sujet de l'ouverture à la dimension sociétale de cette question.

Répondre au mal-être au travail, un enjeu pour le syndicalisme

L'aiguïsement de la crise économique, avec la dégradation du rapport de force qui l'accompagne dès les années 1990, a conduit les directions d'entreprise à chercher toujours plus de rentabilité. L'organisation du travail est au centre de la réponse capitaliste à la crise. Le travail s'en trouve mis sous pression. Loin d'opposer des salariés des entreprises « nantis » d'un emploi stable à des chômeurs refusant de travailler, c'est l'ensemble de la population active qui se trouve mise en souffrance. Une forte attente des salariés apparaît envers les syndicalistes qui doivent leur apporter des réponses concrètes. Mais comment se saisir de cet enjeu ? Par quel bout aborder des situations de travail très dégradées, où les salariés, isolés par de nouvelles formes de management, hésitent à intervenir ?

Le syndicalisme répond souvent à travers l'exigence d'effectifs supplémentaires. Cette revendication a l'avantage d'affirmer la primauté de la qualité de la vie sur les bénéfices. Elle est quantifiable à l'échelle de la vie quotidienne (l'atelier, le bureau). Conjointe à une réduction du temps de travail, son action est doublement bénéfique, à la fois sur les conditions de travail et le taux de chômage. Mais ceci ne saurait suffire. Le débat doit aussi porter sur l'organisation du travail elle-même.

La « pénibilité » que les salariés ressentent dans leur travail quotidien fait maintenant l'objet d'un débat national. Car si la situation des salariés s'est dégradée sur les lieux de travail, de grands affrontements nationaux ont eu lieu autour du droit à la retraite. C'est la relation au travail des salariés qui sous-tend ces mobilisations. Les égoutiers se sont par exemple mobilisés à Paris en 2013 pour solliciter à la fois la reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité de leur métier et le droit à une retraite anticipée. A la suite de la réforme des retraites de 2010 et dans la continuité du « document unique d'évaluation des risques », l'employeur doit recenser toutes les situations risquant, dans l'entreprise, de porter atteinte à la santé des salariés en laissant des séquelles qui réduiraient leur espérance de vie en bonne santé. Dans le cadre du débat qui doit s'ouvrir sur le travail, son organisation, ses effets sur la santé, le syndicalisme a un rôle important : celui de créer un cadre collectif d'échanges et de reconnaissance de cette pénibilité entre les différentes catégories de salariés, avec les employeurs et avec l'État.

Cette nouvelle période caractérisée par la mise en concurrence des salariés entre eux ne peut pourtant retirer une des caractéristiques actuelles du travail salarié : depuis quelques décennies, notamment à l'occasion d'une certain dépassement (qui reste contrasté) du taylorisme, la réalisation

du travail dépend de plus en plus de la communication entre des acteurs dispersés. Chaque opération mobilise des connaissances multiples détenues par des salariés différents. L'éclatement des emplois entre différentes entreprises oblige à échanger entre salariés des entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes. Autrement dit, le travail est de plus en plus collectif, et les salariés sont de plus en plus aptes culturellement à s'en emparer. La mise en concurrence en devient d'autant plus incongrue et source de souffrance, tant les salariés doivent aborder ces enjeux dans l'isolement.

Attaché par essence à la dimension collective du travail, le syndicalisme ne peut que réagir à cette sollicitation. Un outil s'offre alors, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)¹. Pour que le salarié use de son droit constitutionnel de participer à la « détermination collective de ses conditions de travail » (préambule de la Constitution de 1946), il faut en créer les conditions. Nous mettons en avant le droit pour le CHSCT de réunir les salariés, pendant leur travail, pour créer les conditions de la prise de parole collective.

Réponse sociétale

C'est paradoxalement en dehors de l'entreprise que réside une partie de la réponse syndicale. L'essentiel du débat sur la santé au travail se concentre aujourd'hui dans l'entreprise. L'institution du CHSCT cristallise cette rencontre entre différents intervenants autour de l'objectif de la prévention, mais elle enferme simultanément cette question dans un tête-à-tête entre élus de cette instance et employeur.

Le mouvement syndical interroge pourtant la responsabilité des employeurs par rapport aux multiples salariés dépendant de ses décisions, contrats précaires, auto-entrepreneurs, sous-traitants, petites entreprises, etc. L'expérience prouve que seule une démarche syndicale volontariste permet la mise en place d'instances efficaces, telles que des CHSCT de site. Le syndicalisme trouve aussi des alliés dans la société pour ces nouveaux combats. La santé au travail avait trouvé ses premières impulsions dans la mobilisation d'intellectuels, médecins, chercheurs. Aujourd'hui encore, les interrogations sur les « productions utiles » sont davantage portées par les populations des alentours que par les salariés, qui sont trop impliqués dans leur travail pour être réellement à même d'avoir un point de vue distancié. La catastrophe d'AZF à Toulouse a démontré que les choix de l'entreprise ne concernent pas que ses propres salariés. Initiée à la suite de ce drame, la possibilité de réunir dans les « Installations classées Protection Environnement » (dites entreprises « Seveso ») des comités de prévention réunissant employeurs principaux et sous-traitants, CHSCT, associations environnementales et représentants des riverains, constitue un réel basculement culturel que le CHSCT ne peut assumer seul. Ces ouvertures sont du ressort de la démarche syndicale, elles l'enrichissent et donnent un nouveau souffle à des mobilisations devenues plus difficiles dans les entreprises.

Le mouvement pour la santé au travail témoigne de la dynamique de cette dimension, portées par des associations telles que la Fédération nationale des accidentés du travail (FNATH). N'est-ce pas aussi grâce à l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante (Andeva) que des salariés (notamment des retraités) ont pu interroger la nocivité d'un produit, démarche impossible dans le cadre même de l'entreprise. C'est encore cette jonction entre santé au travail et environnement que les débats récents sur REACH (acronyme anglais pour « enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques ») ont mis en évidence.

La stratégie syndicale se trouve confrontée à des exigences complémentaires : donner la parole aux salariés sans l'intervention desquels aucune évolution positive n'est possible ; dépasser le cadre

1 Pour en savoir plus sur le rôle du CHSCT, voir le texte d'Yves Bongiorno dans cet ouvrage.

consensuel du CHSCT pour en fixer les enjeux dans le cadre plus général de la confrontation avec les employeurs ; ouvrir des espaces nouveaux permettant de faire entrer le souffle des mouvements sociaux au sein d'une relation de travail fermée. Ceci permet d'interroger l'organisation du travail comme résultante de choix de l'employeur. Le syndicalisme ne peut jouer son rôle qu'en étant à la fois *dans* et *hors de* cette relation de travail : de ceci dépend sa capacité à fournir au salariat une zone de liberté permettant de réfléchir et d'agir sur le travail et les rapports sociaux de travail. Ce n'est qu'en se pensant comme un mouvement social que le syndicalisme pourra répondre à cette exigence.

Bibliographie

H. Adam, L.-M. Barnier, *La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT*, Syllepse 2013.

L.-M. Barnier, M. Bensoussan, « Négocier la pénibilité ? Conditions de travail et reconnaissance chez les hôtesses de l'air et stewards », *Revue Travailler*, N°24, 2010, p 125-153.

J.-C. Devinck, « Pour une histoire par en bas de la santé au travail », *Mouvements* N°58, 2009, p 68 – 78.

C. LEVESQUE, G. MURRAY, Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale : clés de lecture pour un renouveau, *Revue de l'IRES* N°41 ; 2003.