

# Rapport sur l'atelier

## L'industrie métallique

Après le rapport d'introduction de José Ignacio Gil du syndicat "Comisiones Obreras" d'Espagne, six exposés ont été présentés (voir encadré p.64).

### Confiance mutuelle ou servitude volontaire ?

Klaus Pickshaus d'IG-Metall (Allemagne) a abordé le cas d'un collectif de travail tout à fait différent des ouvriers de la production automobile. Il s'agit de travailleurs qui pourraient sembler à première vue être les gagnants de l'évolution économique. Les employés d'IBM en Allemagne témoignent d'une sorte de "servitude volontaire" qui résulte de la combinaison nouvelle d'une forte autonomie et d'un contrôle exercé à travers des exigences de productivité presque insoutenables. Ils sont dans une large mesure responsables de la recherche et du développement notamment dans la création de nouveaux logiciels. Ils doivent prendre en charge l'ensemble des contraintes liées à l'organisation des groupes de projet et de la réalisation du projet. L'entreprise leur laisse "la liberté" de décider quand et combien de temps ils souhaitent travailler sur les différents projets. Or, cette non-réglementation du temps de travail, fondée sur un mécanisme de confiance mutuelle entre la direction et les travailleurs, engendre une pression énorme, liée à la nécessité de générer des profits maximum. Elle conduit en outre à une concurrence incontrôlée entre travailleurs. En effet, l'entreprise a été virtuellement morcelée en une multitude d'unités autonomes qui doivent toutes réaliser du profit, s'affronter les unes avec les autres pour démontrer leur rentabilité supérieure. Les rapports de coopération sont substitués par une concurrence acharnée qui transforme chaque travailleur en une sorte de mini-patron obsédé par la recherche du profit. Le maître mot est le "benchmarking", une technique de comparaison des "performances" (réduites à leur dimension financière immédiate).

Les effets sur la santé d'une telle réorganisation du travail sont ambivalents. D'une part, l'on constate la multiplication des problèmes de santé : épuisement, maladies psychosomatiques, troubles du sommeil, problèmes de santé mentale liés au harcèlement psychologique. D'autre part, un grand nombre de travailleurs

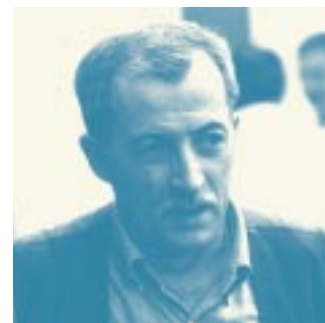
semblent satisfaits de leurs conditions de travail. L'absentéisme est très faible. L'idée de travailler sans limites est appréciée par beaucoup. Mais une telle situation fait de nombreux exclus. Des travailleurs finissent par craquer. Leur souffrance est perçue comme une menace par leurs collègues qui devinent qu'ils pourraient également craquer un jour. Une telle situation n'engendre pas directement la solidarité. En particulier les femmes et les travailleurs plus âgés sont facilement rejetés et finissent par quitter leur travail.

Le conseil d'entreprise à Düsseldorf a réagi en engageant une forme d'action originale qui a reçu un écho très positif. Il a utilisé le réseau de travail le plus important des salariés, l'Intranet. Les différents employés qui avaient fait l'expérience des méfaits d'une durée hebdomadaire de travail allant jusqu'à 50/60 heures voire plus sur leur santé et leur vie sociale ont décrit anonymement leur expérience et ont permis un début de débat sur la question. C'est ainsi qu'une forme de réflexion personnelle et de confirmation mutuelle des effets négatifs d'un temps de travail excessif s'est construite autour du mot d'ordre "Mon temps, c'est ma vie". Entre-temps, cette forme d'action a trouvé un large écho auprès des employés d'entreprises allemandes similaires<sup>1</sup>.

A nouveau, ce sont des questions de santé qui ont déclenché une nouvelle dynamique collective et ont - dans une certaine mesure - battu en brèche l'individualisme croissant. L'identification de problèmes communs, vécus dans la souffrance et rarement exprimés, a mis en évidence qu'il fallait des normes négociées et conclues collectivement. Cette "redécouverte" par des spécialistes hautement qualifiés et bien rémunérés a été surprenante tant on avait oublié qu'eux aussi avaient besoin de mécanismes de protection collectives.

### Sans action autonome des syndicats, la législation reste lettre morte

Gino Rubini de l'organisation régionale de la CGIL en Emilie-Romagne (Italie) a présenté les résultats d'une enquête syndicale. Elle porte sur



**Konrad Siegel**  
Président de l'atelier,  
IG Metall, Allemagne

<sup>1</sup> Signalons l'intéressant site [www.netslaves.com/](http://www.netslaves.com/) qui recueille des témoignages des "esclaves de la nouvelle économie".



**Laurent Vogel**  
Chargé de recherche au BTS,  
Bruxelles

les petites et moyennes entreprises de l'industrie métallurgique particulièrement nombreuses dans ce "district industriel". Elle fait apparaître que dans la majorité de ces entreprises, les dispositions nouvelles liées à la mise en œuvre de la directive-cadre restent peu appliquées. Les pressions patronales les réduisent souvent à des questions d'ordre technique. Dans la plupart des cas, l'évaluation des risques est faite de façon bureaucratique pour respecter formellement la législation et sans tenir compte réellement de l'apport des travailleurs. Les risques découlant des lacunes organisationnelles et sociales sont à peine évoqués. Il ressort de l'enquête syndicale que 40 à 50 % des accidents surviennent dans le contexte des opérations de transport, ce qui est directement lié à l'augmentation des opérations de transport et de la pression sur les activités logistiques à la suite des mesures de réorganisation. Mais, en leur état actuel, les enquêtes et les statistiques sur les accidents ne recensent ni ne publient aucune des causes organisationnelles directes ou indirectes des accidents. Face à cette lacune, Gino Rubini insiste sur l'importance d'une action autonome des syndicats qui doivent mettre à la disposition de leurs délégués des instruments d'analyse des conditions de travail. C'est un facteur décisif pour dépasser l'approche formelle que nous avons pu observer jusqu'à présent.

Willem Goedhard de l'Université Libre d'Amsterdam a présenté les résultats d'enquêtes menées avec l'instrument "*Work Ability Index*" (WAI) élaboré en Finlande. Ces enquêtes établissent une corrélation claire entre de mauvaises conditions de travail et une diminution plus rapide des aptitudes que l'on constate chez les travailleurs âgés. Nous pensons que ces enquêtes effectuées aux Pays-Bas permettent de s'interroger sur certaines ambiguïtés dans les débats concernant le vieillissement au travail. La réduction du chômage et la nécessité pour le patronat de disposer plus largement du potentiel de la main-d'œuvre des travailleurs de plus de 45 ans semblent bien à l'origine de nombreuses initiatives pour promouvoir "l'employabilité" des travailleurs âgés. Parfois, ces politiques ne vont pas sans arrière-pensée concernant l'âge de la retraite. Parallèlement, il apparaît que dans leur gestion individuelle la plupart des patrons restent très favorables à l'élimination

des travailleurs plus âgés qui sont considérés comme moins productifs ou moins "adaptables". Il nous semble peu probable que des politiques centrées sur le maintien de la capacité individuelle de chaque travailleur apportent une réponse globale aux problèmes posés.

Corinne Gaudart du Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail (France) a présenté une enquête menée dans une aciérie française suivant une méthodologie assez différente du *Work Ability Index*. En effet, les questions liées au vieillissement y sont étudiées dans un cadre plus global qui tient compte de l'organisation du travail et des stratégies de défense des différentes catégories de travailleurs ainsi que des interactions entre celles-ci. L'enquête française montre qu'une organisation du travail qui privilégie la polyvalence peut être une source de surmenage, surtout chez les travailleurs plus âgés. Elle constate que les stratégies de défense de la santé des travailleurs plus âgés entrent en contradiction avec les travailleurs plus jeunes. De meilleures solutions supposeraient une reconnaissance des compétences réelles et une organisation du travail qui permette une meilleure transmission de celles-ci d'une génération à l'autre.

### Une enquête ambitieuse sur l'intensification du travail

Giusto Barisi a présenté une initiative importante de l'ISERES, institut de recherches de la CGT en France. Il s'agit de la mise au point d'instruments d'évaluation de l'intensité du travail et de l'étude des facteurs qui contribuent à l'intensification du travail<sup>2</sup>. La recherche de l'ISERES combine trois approches :

- Une étude économique qui montre comment l'économie d'entreprise est centrée sur le temps qu'il s'agit de réduire et de contrôler de façon toujours plus efficace. Cette stratégie aboutit à la fois à comprimer les temps de récupération au profit du temps immédiatement productif et à augmenter la durée d'utilisation des équipements de travail. Le passage du système fordiste à un système post-fordiste peut être caractérisé par les tentatives des directions d'entreprise de s'approprier les éléments d'organisation informelle et les espaces de communication. Les travailleurs ont ainsi plus de difficultés à affronter les situations de saturation du temps de travail.

<sup>2</sup> La revue *Syndicalisme et Société* a publié un numéro thématique double (n° 2-1999, n° 1-2000) sur l'intensité du travail. On y trouve une présentation détaillée des recherches de l'ISERES sur cette question.

Différentes enquêtes ont été menées sur la base de cette approche notamment dans le service de premiers soins d'un hôpital et dans une usine du secteur de l'alimentation.

- Une approche basée sur l'auto-évaluation par les travailleurs. Un questionnaire a été élaboré sur la base de 61 indicateurs qui permettent de mesurer l'intensité du travail et ses effets. Parmi les aspects couverts, signalons le caractère prévisible du travail, les pressions temporelles, la manière de résoudre des difficultés ou d'affronter des situations imprévues, etc. Les enquêtes sont menées par des délégués syndicaux à travers des interviews collectives.

- Une étude portant sur les méthodes de gestion des entreprises et leurs rapports avec l'intensification du travail.

Claudie Rousseau de l'INRS (France) a exposé les résultats d'une enquête relative aux répercussions de la réduction du temps de travail en France du point de vue de la santé au travail. Cette enquête a été menée auprès des services de prévention des CRAM (organisme qui dépend de la sécurité sociale) et de médecins du travail. Les réponses reçues semblaient indiquer que les questions de santé au travail restaient peu présentes dans les négociations amenant à la mise en place de nouveaux horaires de travail sur la base de la législation française (35 heures). Cette présentation a suscité un débat intéressant. Les questions de santé au travail sont-elles réellement absentes du débat sur les 35 heures ou leur perception par les acteurs institutionnels "traditionnels" de la prévention est-elle insuffisante ?

### Ce n'est qu'un début...

A la fin de l'atelier, le président a tiré les conclusions suivantes.

1. Une première exigence nous concerne en tant que syndicalistes européens : nous devons veiller à ce que le thème apparemment secondaire de la sécurité du travail et de la santé, dont s'occupent des spécialistes de grande valeur personnelle mais peu influents sur le plan politique, prenne une place plus importante au sein même de l'action syndicale. Il n'est pas question d'évincer d'autres thèmes, mais de les relier plus étroitement à cette problématique, d'en tenir compte plus sérieusement

et de la faire aboutir à des exigences concrètes notamment lors de la négociation de conventions collectives. Le rôle des comités d'entreprise européens et des fédérations syndicales européennes pourrait être vital pour encourager des échanges d'expériences et des mobilisations communes à la base.

Nous n'y parviendrons qu'en reformulant nos revendications syndicales en matière de travail. Nous avons besoin d'une définition positive, plus séduisante et plus humaine du travail. C'est le seul moyen de briser le carcan dans lequel est enfermée la protection de la santé et du travail. Il faut cesser de la réduire à une assistance défensive des travailleurs et en faire un véritable enjeu politique, intégrateur et actif qui fait non seulement appel à des spécialistes mais également à la participation des travailleurs eux-mêmes.

2. La seconde exigence s'adresse aux scientifiques : il faut leur demander d'élaborer des méthodes adaptées permettant d'évaluer dans leur globalité les nouvelles conditions de travail. Nous avons besoin d'instruments permettant de mesurer et d'évaluer globalement la charge physique et psychique du travail.

Ces instruments doivent en outre nous permettre d'évaluer les situations professionnelles sur le plan de leur qualité sociale : les postes de travail sont-ils propices à la communication et à la coopération ? Offrent-ils des possibilités de qualification, d'apprentissage tout au long de la vie ? Les contrats de travail sont-ils conçus pour être compatibles avec la vie de famille et avec l'engagement social au sein et en dehors de l'entreprise ?

Quant aux responsables politiques, il faut leur demander d'apporter un soutien financier suffisant à des projets de développement au niveau national et européen.

Konrad Siegel et Laurent Vogel