

## **17 ème journée d'étude du GERRA**

### **Pour réparer et prévenir la pénibilité**

**Lyon le 5 décembre 2014**

Christophe Rigolet Comité Régional CGT Rhône-Alpes

#### **Merci**

#### **Introduction**

Le combat contre la pénibilité est un marqueur de notre syndicalisme. Il est au cœur de nos déterminants revendicatifs pour qui veut se nommer la Confédération Générale du Travail avec une double entrée :

- celle de la réparation due à celles et ceux qui, victimes du mal travail, subissent la double peine : « plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte » ;
- celle de la prévention. Changer le travail reste un combat toujours recommencé.

Les transformations profondes doivent s'opérer avec une véritable politique globale du travail et de la santé.

#### **Contexte :**

La pénibilité du travail ouvrier a été l'objet de luttes syndicales et sociales fortes, qui ont permis sa mise en visibilité et l'établissement de critères de mesure relativement précis (répétitivité, charges lourdes, difficultés posturales, ...). Ces critères d'identification et de mesure de la pénibilité dite « industrielle » ont permis l'obtention de contreparties à des métiers reconnus pénibles (notamment de primes, voir un départ en retraite anticipé).

Premier élément : De nouvelles formes de pénibilité se développent et s'ajoutent à celle-ci. C'est notamment le cas pour les pénibilités tertiaires (Devetter F-X, Jany-Catrice F, Ribault T, les services à la personne, Paris, la découverte, 2009), ou pénibilités issue de la « relation de service », c'est-à-dire la pénibilité caractéristique des métiers de services, et singulièrement des services relationnels.

Les pénibilités tertiaires sont diverses :

- sollicitations permanentes (qui demandent une importante réactivité et de pouvoir réaliser plusieurs tâches en même temps),
- arbitrages continus à réaliser pour répondre à des sollicitations qui peuvent être contradictoires (aide à domicile doit gérer presque quotidiennement des demandes contradictoires entre les plans d'aide réalisés en amont par des équipes sociales et médico-sociales des Conseils Généraux ou de la Carsat, entre les demandes spontanées des usagers, et les demandes de leur famille qui peuvent différer de celle des usagers).

Ce type de pénibilités reste largement invisible, ce qui se répercute directement sur les difficultés des salariés pour négocier des accords pénibilité dans le secteur.

De manière plus générale, la gestion du travail par « la relation de service » dépasse de plus en plus les secteurs du service et pénètre les secteurs industriels (importance de la figure « de clients » dans la production de biens industriels. C'est-à-dire que la part des « activités immatérielles et relationnelles » dans le contenu du travail industriel est en progression. (Christian du Tertre dans son article « services immatériels et relationnels : intensité du travail et santé)

Du point de vue de la pénibilité, cette transformation structurelle du travail se matérialise par des charges mentales, des contraintes stratégiques et de gestion, une polyvalence de fait (sans que celle-ci soit d'ailleurs systématiquement reconnue). Cela se traduit in fine par une intensification du travail des salariés. On sait d'ailleurs, que selon le degré de l'intensité, le travailleur ne fait pas le même travail.

Second élément

Plus la pression augmente, plus le travailleur se focalise dans l'activité sur les enjeux qu'il juge prioritaire. Travailler va donc signifier trier.

Nécessité de trier aussi car l'on assiste à une faible attention (voir désengagement) des hiérarchies vis-à-vis des modalités concrètes d'exécution du travail. L'encadrement se concentre sur les indicateurs de gestion, statistiques et comptables qui prônent l'accélération et la standardisation des réponses.

On ne peut plus (et ne doit plus) s'en tenir au travail prescrit. Pour réaliser un travail bien fait, il faut savoir ne pas faire strictement ce qui nous est demandé.

Il ne suffit pas d'avoir un travail, il faut en être (travaux d'Yves Clot)

Troisième élément

Compte tenu de la pression de l'urgence, l'individualisation des horaires et des éléments rémunérateurs... ont réduit les espaces de discussions. Chaque salarié va donc arbitrer les conflits de qualité sur les bases de son expérience, de sa connaissance, de son propre vécu professionnel.

Les espaces de discussion qui permettaient d'arbitrer collectivement les façons de trier ne se sont pas développer. Au contraire, elles se sont réduites.

**Nous intégrons donc dans la réflexion sur la pénibilité la question des RPS.**

## **La recherche action Renault**

Le contexte dans l'entreprise change :

- Modification importante des catégories de salariés ; d'une majorité d'ouvriers, l'entreprise est composée actuellement d'1/3 d'ouvriers, d'1/3 de techniciens et d'1/3 de cadres.
- Une réorganisation profonde dans les années 80 du travail avec la suppression des temps de repas collectifs et une réduction importante des temps de pause.

Il devient alors très difficile d'avoir des moments d'échange entre les salariés. De fait, la relation entre salariés se complique mais elle se complique aussi avec notre organisation syndicale.

- En 1993, est mis en place une individualisation des salaires avec des critères non plus liés au travail mais de plus en plus centrés sur des faits subjectifs.

- Début 2000, le droit syndical est remis en cause. La réunion des salariés au moins une fois par an sur le temps de travail est supprimée. Nos élus sont amputés de temps d'échanges avec les salariés sur le terrain.

A défaut, nos militants vont se concentrer sur les réunions en instance représentatives du personnel à un travail sur dossiers, de fait, relativement éloignés des salariés.

A partir de ces constats, la CGT Renault et la fédération de la métallurgie se sont engagés dans la co-construction entre syndicalistes et chercheurs sur l'élaboration d'une méthodologie syndicale autour de l'expression sur le travail (mais parler du travail ne va pas de soi car d'une part le discours devant un collectif n'est pas identique à l'intelligence et la sensibilité déployée individuellement face à l'activité de travail et d'autre part, l'attention consciente se focalise sur l'échec alors que les dimensions positives de l'activité restent invisibles aux yeux du salarié)

Des militants syndicaux sont partis à la rencontre des salariés. Ils les ont interrogés individuellement, dans un premier temps, sur leur perception du travail bien fait. Puis, ils ont échangés, en groupe, sur ce dont les salariés auraient besoin pour mieux faire leur travail selon les critères issus de leur propre expérience.

Ensuite, le syndicat s'est employé à formuler l'analyse de la situation, à la confronter avec les salariés pour construire ensemble des propositions revendicatives atteignables.

Cette méthode de travail a modifié la démarche syndicale dans l'entreprise. En les associant dans la construction revendicative à partir du réel de leur travail, l'organisation syndicale apparaît ainsi aux salariés comme un outil permettant de modifier positivement leur quotidien en agissant eux-mêmes sur leurs conditions d'exercices.

Dans la démarche institutionnelle, ce travail collectif est un point d'appui nouveau dans l'argumentation syndicale. Cette démarche syndicale, qui place

comme point de départ de la construction revendicative le travail quotidien du salarié, bouscule la direction et permet d'obtenir des avancées significatives sur les conditions de travail, la pénibilité et sur l'emploi.

Fort de cette expérience, est-il possible de déployer plus largement cette démarche ?

C'est la volonté que nous nous sommes fixés lors de nos deux derniers confédéraux autour de ce que nous nommons la reconquête du travail.

### **Comment déployons-nous cette ambition ?**

- Nos Unions Locales accueillent et soutiennent dans leurs démarches celles et ceux qui, victimes du mal travail, subissent l'usure ou les incapacités.
- Nos équipes syndicales dans les entreprises sont souvent aussi confrontées et portent cet enjeu dans les instances représentatives du personnel. Dit autrement, la pénibilité et l'usure professionnelle font appel à une logique d'alerte et de réparation. Il s'agit alors d'assurer une prévention tertiaire pour ces travailleurs. La montée des mises en inaptitude et en invalidité, la forte progression des TMS en témoignent.
- Doit-on pour autant se contenter de cela au risque de passer à côté de la nécessaire transformation du travail dans son contenu, son sens et son organisation ? et continuer à créer des salariés abimés (l'exclu abimé étant remplacé par un travailleur exposé aux mêmes facteurs de risques) ?

## **Reprendre la main sur le travail**

C'est une ambition revendicative que nous déployons sur le terrain afin de gagner les enjeux d'aujourd'hui et de demain sur l'emploi, les salaires, les qualifications, l'évolution professionnelle et le développement d'espaces de discussion autour des IRP.

Cette mise en sécurité sociale professionnelle n'est possible que si l'on s'attaque au travail réel afin de lui redonner son sens qualitatif et sa valeur émancipatrice.

Un travail qui abîme, qui use est un obstacle réel à la mise en dynamique des salariés, à leur projection future et donc à toutes formes de sécurisation des parcours professionnels.

Nous devons porter ce renversement afin de passer d'une logique de réparation à une logique de prévention et enfin gagner le bien travailler pour bien vivre et bien vieillir.

Nous portons à l'attention de nos syndiqués un important programme de formation notamment sur la pénibilité d'une part et sur le maintien dans l'emploi d'autre part en partant des situations de travail autour de son observation ; de l'expression des salariés concernés ; d'un débat dans les collectifs de travail afin de formuler des propositions objectives et réalisables pour réduire voire supprimer les risques.

Son contenu :

- Définitions
- Cadres législatifs
- Principes généraux de prévention
- Notre méthodologie syndicale autour de l'expression sur le travail

MERCI DE VOTRE ATTENTION