

La coopération entre ergonomes et Institutions représentatives du personnel : nécessaire pour l'entreprise et pour la cité

Pascal ETIENNE
Journée d'études du GERRA
Lyon, 4 décembre 2015

Introduction

- D'où je parle :
 - « Expert » aux côtés du mouvement syndical pendant plus de 10 ans dans le domaine de la SST (1986- 1997)
 - Contribution à l'animation du dialogue social dans le domaine de la santé sécurité au travail au niveau France et Union européenne (2000-2015)
 - Contribution à l'animation de la communauté des ergonomes au sein de la SELF (CA depuis 2010)
- Les réflexions proposées tiennent compte de ces trois postures
- En phase avec les débats au sein du CA de la SELF et les positions prises par ce CA
- Mais elles n'engagent que moi-même.

Plan de l'intervention

Pourquoi la coopération entre ergonomes et IRP dans le champ du travail est une composante importante du dialogue social ?

- Éléments du contexte politique et social
- Les prises de position de la SELF
- L'action des ergonomes dans leur intervention en direction des institutions représentatives du personnel
- Pistes de réflexion pour le futur

Le contexte politique et social

- Volonté politique de relance du dialogue social affichée par le gouvernement
- Mais beaucoup d'ambiguïtés autour des réformes annoncées du droit du travail
- Rapport Robert Badinter - Antoine Lyon-Caen : Un code du travail en 50 articles, centrés sur le contrat de travail (ni IRP, ni SST)
- Rapport Jean-Denis Combrexelle : relancer la négociation collective
- Rapport Jacques Barthélémy - Gilbert Cette : réformer pour favoriser l'embauche

Les réformes et leurs conséquences

Au total, dans ce tableau, plusieurs zones d'ombres

- La loi Rebsamen qui présente des risques
- Des projets qui laissent de côté la santé au travail
- Qui minimisent la représentation du personnel , considérée comme une contrainte
- Une pression européenne : «better regulation »
- Le silence organisationnel dans les entreprises
- « Dans l'entreprise et dans la cité », pourquoi ?

Les prises de position de la SELF

Face aux projets de réformes du dialogue social, une histoire en trois phases, en 2015

1. Une attitude d'ouverture au débat face aux projets de réforme des IRP
2. Une phase de réactions critiques et de débats au sein de la communauté des ergonomes
3. Une phase de consolidation : le « fil rouge » de la journée du 24 juin 2015 « ergonomes et représentants du personnel » et une alerte

Ergonomes et institutions représentatives du personnel

- **le rôle et le statut des CHSCT** : un construit social
- **L'action du CHSCT entre trois polarités** :
 - revendicatif
 - technico-réglementaire
 - «ergonomique »
- **l'implication du CHSCT dans les projets est déterminante, en fonction** :
 - du positionnement des représentants du personnel au CHSCT sur l'activité de travail
 - du positionnement de la direction/encadrement qui détermine l'intégration du point de vue sur la santé et l'activité dans ses projets
 - du positionnement de l'ergonome vis-à-vis de cette instance

Les effets attendus de l'intervention d'ergonomes en direction des IRP

- Contribuer à faire entendre le point de vue du travail réel vis-à-vis des directions d'entreprises
- Constituer les IRP en « Interlocuteurs sociaux qualifiés »
- Renouer avec le travail réel pour infléchir la pratique syndicale : au plus près des salariés
- Permettre de briser le silence des organisations , de jouer un rôle de lanceur d'alerte
- Etre capable de « créer des normes » adaptées à la diversité des entreprises
- Mieux assurer la défense individuelle de salariés

Une transformations des représentations des IRP

Un effet formateur à long terme constaté dans nos interventions :

- Transformation des représentations de ce qu'est l'Analyse Ergonomique du travail
- Appropriation du travail avec un expert extérieur
- Evolution des capacités d'intervention : du champ de la sécurité à l'organisation du travail
- Repositionnement de pratique syndicale : plus participative et appuyée sur le travail réel
- Une compréhension mutuelle des élus, de l'employeur et aussi des ergonomes sur cette instance

Des prérequis du côté des représentants du personnel :

En vue de s'approprier les interventions et d'être une force de proposition, des prérequis pour les IRP

- Une formation, préalable, à l'analyse du travail
- Une disponibilité pour un dialogue régulier entre ergonomes et IRP
- Une capacité du collectif à maintenir un rapport de force /un espace public de débat
- D'où l'intérêt d'une intervention dans la durée

Des prérequis pour les ergonomes

En parallèle, un certain nombre de conditions sont à remplir par les ergonomes :

- développer une démarche anthropologique et une accumulation de compétences
- une nécessaire empathie
- mais aussi une juste distance avec les IRP
- interpréter les postures, les langages codés
- interpréter les stratégies sous-jacentes
- comprendre l'intériorisation des rapports de forces
- alimenter le CHSCT en résultats et éléments de l'activité
- Développer une activité pédagogique vis-à-vis de m'ensemble du CHSCT

Pistes de réflexions pour le futur

- La mise en œuvre de la loi Rebsamen : faire des propositions sur les évolutions nécessaires de l'instance CHSCT
- Pour la pratique des ergonomes, des questions d'actualité à travailler
- Pour les ergonomes et pour les représentants du personnel amplifier les retours du terrain sur santé et performance
- faire connaître le rôle de lanceur d'alerte que peuvent jouer les uns et les autres
- Poursuite du débat dans la cité
- la SELF est décidée à s'impliquer dans un programme d'action