

Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales  
Ecole doctorale recherches comparatives sur le développement

**LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)  
DANS LES ETABLISSEMENTS DE FABRICATION DE  
PRODUITS CHIMIQUES**

*Etude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue*

**THESE de DOCTORAT**

Discipline : Sociologie

Présentée et soutenue publiquement par :

**Sonia GRANAUX**

Le 26 novembre 2010

**Membres du jury :**

Annie Thébaud-Mony, Directrice de recherche à l'INSERM.

Danièle Linhart, Directrice de recherche au CNRS.

Nathalie Ferré, Maître de conférences, Université Paris 13.

Rémy Jean, Professeur des universités, Université d'Aix-en-Provence.

François Duchêne, Chargé de recherche, Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat.

Nancy Green, Directrice d'études à l'EHESS.



Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales  
Ecole doctorale recherches comparatives sur le développement

**LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)  
DANS LES ETABLISSEMENTS DE FABRICATION DE  
PRODUITS CHIMIQUES**

*Etude comparative des pratiques d'une institution de santé au travail méconnue*

**THESE de DOCTORAT**

Discipline : Sociologie

Présentée et soutenue publiquement par :

**Sonia GRANAUX**

Directrice de recherche : Madame Annie THEBAUD-MONY



## *Remerciements*

Je voudrais tout d'abord remercier Guillaume pour ses encouragements, son soutien et sa patience.

Merci aussi aux membres du collectif sécurité précarité environnement (SPE) et en particulier à Philippe Saunier et Michel Coste qui m'ont ouvert les portes de la grande maison CGT, ainsi qu'à tous les secrétaires fédéraux et personnels de la fédération chimie de la CGT (FNIC-CGT) pour leur accueil chaleureux.

Mes remerciements s'adressent aussi à tous les militants et travailleurs des usines qui ont participé à l'enquête. Ils se reconnaîtront au fil de ce rapport.

Merci à Annie Thébaud-Mony pour ses conseils avisés et sa justesse et à l'équipe du cabinet CIDECOS qui a suivi le déroulement de la recherche avec confiance.

Merci à l'association nationale de la recherche technique (ANRT) et au Ministère de la recherche qui auront permis que ce travail se réalise dans de bonnes conditions en acceptant le projet.

Enfin merci à ma famille qui m'a transmis son héritage de combativité et de résistance à toutes les formes d'oppression, qu'elle soit religieuse, ethnique, culturelle, économique ou sociale.

« Priez avec moi du plus profond du cœur pour que le vœu naïf que j'ai fait il y a déjà quarante ans, je ne le trahisse jamais (...), tant qu'il y aura un souffle de vie en moi, que ce souffle de vie soit mis au service de ces chants et de tous ceux qui leur ressemblent, qui sont la gloire et qui sont le trésor de l'humanité ».

Taos Amrouche.



*à Henri Pézerat*





## Sommaire

### *Introduction Générale*

#### **PARTIE I : EVOLUTION DU DROIT DES CHSCT ET RETOUR SUR LA METHODOLOGIE D'ENQUETE**

##### **Chapitre 1 : Evolution de la composition, des missions et prérogatives du CHSCT (1947-2003)**

Section 1 : Les trois sources d'inspiration des CHSCT

Section 2 : Des comités de sécurité vichystes, aux comités d'hygiène et de sécurité (1941-1947)

Section 3 : La transformation progressive du CHS en institution représentative du personnel (1968-1979)

Section 4 : La loi de Jean Auroux (1982)

##### **Chapitre 2 : Retour sur la méthodologie d'enquête**

Section 1 : Les trois phases de l'enquête de terrain

Section 2 : Méthodologie d'analyse des pratiques

#### **PARTIE II : LES DETERMINANTS SOCIAUX DU ROLE DES CHSCT DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES**

##### **Chapitre 3 : Le rapport de force**

Section 1 : La conflictualité sociale au cœur du fonctionnement des CHSCT

Section 2 : Le patronat entre stratégies de contrôle et de contournement des CHSCT

Section 3 : L'évolution des conflits sociaux dans les entreprises de la chimie

##### **Chapitre 4 : Le capital social des élus**

Section 1 : Le réseau social comme opérateur de santé individuelle et collective

Section 2 : Les alliés potentiels avec lesquels construire un réseau de santé au travail

##### **Chapitre 5 : Typologie de CHSCT**

Section 1 : Le CHSCT patronal

Section 2 : Le CHSCT préventif

Section 3 : Le CHSCT défensif

Section 4 : Le CHSCT sortant

#### **PARTIE III : ETUDES DE CAS**

##### **Chapitre 6 : Le CHSCT fabrications-chimie d'Ineos Lavéra (13)**

Section 1 : Les pratiques des CHS de la plateforme pétrochimique de Lavéra dans les années soixante-dix

Section 2 : La reconquête patronale (1974-1985)

Section 3 : Le CHSCT fabrications-chimie dans les années quatre-vingt dix

Section 4 : Le rôle du CHSCT fabrication-chimie dans l'entreprise dans les années 2000

##### **Chapitre 7 : La plateforme chimique de Roussillon (38)**

Section 1 : Le CHS de Rhône-Poulenc Roussillon de 1970 à 1977

Section 2 : La reconquête patronale (1977-1984)

Section 3 : Le CHSCT de Rhône-Poulenc Roussillon dans les années quatre-vingt dix

Section 4 : Le temps du démantèlement de Rhône-Poulenc

Section 5 : Les CHSCT de Rhodia Silicones et de Rhodia Intermédiaires sur la plateforme chimique des Roches-Roussillon

##### **Chapitre 8 : Le cas d'Adisséo Commentry (03)**

Section 1 : Adisséo et les cancers du rein

Section 2 : Un CHSCT préventif idéal-typique (1977-2003)

Section 3 : Un CHSCT préventif qui devient un CHSCT sortant (2003-2005)

Section 4 : Le retour d'un CHSCT préventif

##### **Chapitre 9 : Les CHSCT et la sous-traitance dans la chimie**

Section 1 : Les risques du travail dans la sous-traitance de la chimie : quelles connaissances ?

Section 2 : Les rapports sociaux employeurs/travailleurs dans les entreprises extérieures

Section 3 : L'application de la législation sur les CHSCT

##### **Chapitre 10 : Les CHSCT : une histoire socialement construite**

Section 1 : Les années soixante-dix : une période cruciale pour les CHSCT de la chimie

Section 2 : Les CHSCT de la chimie au regard des autres CHSCT français

### *Conclusion générale*



## Index des sigles utilisés

**ADC** arbre des causes  
**ANDEVA** association nationale des victimes de l'amiante  
**ANACT** agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail  
**ARACT** agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail  
**AT** accident du travail  
**AT/MP** accidents du travail/maladies professionnelles  
**BIT** bureau international du travail  
**BTP** bâtiment et travaux publics  
**CASS** cour de cassation  
**CATMP** commission des accidents du travail et des maladies professionnelles  
**CE** comité d'entreprise ou comité d'établissement  
**CEE** centre d'étude de l'emploi  
**CGT** confédération générale du travail  
**CFTC** confédération française des travailleurs chrétiens  
**CFDT** confédération française démocratique du travail  
**CHS** comité d'hygiène et de sécurité  
**CHSCT** comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CIRC** centre international de recherché contre le cancer  
**CNAM** conservatoire national des arts et métiers  
**CNAMTS** caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés  
**CPAM** caisse primaire d'assurance maladie  
**CPA** comité permanent amiante  
**CRA** commission de recours amiable  
**CRAM** caisse régionale d'assurance maladie  
**CRRMP** comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles  
**CSPRP** conseil supérieur de la prévention des risques professionnels  
**CTN** comité technique national  
**CTR** comité technique régional  
**CVM** chlorure de vinyle monomère  
**DARES** direction de l'animation de la recherché, des études et des statistiques  
**DDTEFP** direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

**DRTEFP** direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

**DS** délégué syndical

**DTEFP** direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

**DGI** danger grave et imminent

**DRIRE** direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement

**DP** délégué du personnel

**EE** entreprise extérieure

**EPI** équipement de protection individuel

**EU** entreprise utilisatrice

**FACT** fond d'amélioration des conditions de travail

**FO** force ouvrière

**FNIC-CGT** fédération nationale des industries chimiques de la CGT

**FNATH** fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés

**FDS** fiche de données sécurité

**HSE** hygiène, sécurité, environnement

**INRS** institut national de recherche et de sécurité

**INVS** institut national de veille sanitaire

**IRP** institution représentative du personnel

**MP** maladie professionnelle

**OS** organisation syndicale

**OIT** organisation internationale du travail

**OPBBTP** organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

**RP** représentant du personnel

**RS** représentant syndical

**SHS** section d'hygiène et de sécurité

**TASS** tribunal des affaires sociales et sanitaires

**TGI** tribunal de grande instance

**TMS** troubles musculo-squelettiques

**UD** union départementale

**UL** union locale

**UIMM** union des industries métallurgiques et minières

**UIC** union des industries chimiques

**UFIP** union française des industries pétrolières

**UR** union régionale

« Le fait d'intenter à la vie d'autrui par l'emploi ou l'administration de substances de nature à entraîner la mort constitue un empoisonnement. L'empoisonnement est puni de trente ans de réclusion criminelle. » (Code pénal, art.221-5).

Le CHSCT est une institution représentative du personnel obligatoire dans tous les établissements industriels<sup>1</sup> de 50 salariés et plus<sup>2</sup>. Son rôle, détaillé par la législation du travail, est de faire participer les salariés, par l'intermédiaire de représentants élus au second degré par les délégués du personnel et les délégués du comité d'entreprise, à l'amélioration de leur sécurité, de leur santé et de leurs conditions de travail.

Le CHSCT existe depuis 1947, sous son ancienne forme, le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) et s'inscrit dans la droite ligne du programme du Comité National de la Résistance de 1944 qui entendait démocratiser la gestion des entreprises. Il est le lieu d'expression d'un contre-pouvoir face au pouvoir patronal qui détermine les conditions de travail et les mesures de prévention. Il doit permettre aux salariés d'apporter la contradiction à une politique de la direction qui ne tient pas compte des enjeux de santé et sécurité, produire une analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles indépendante de celle-ci et proposer des solutions pour y remédier.

Le rôle des représentants du personnel dans le CHSCT est de favoriser la remontée d'une expression sur le travail réel et vécu des salariés, l'expression d'un *sens de la vérité* écrivait Tom Dywer en 1991 en référence aux ouvriers mineurs, que les travailleurs en contact permanent avec le danger auraient développé et qui ne serait pas pris en compte par la voix hiérarchique habituelle.

---

<sup>1</sup>Sont également assujettis les établissements commerciaux et agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial (vente de biens et/ou services aux usagers), les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et groupements de toute nature et les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi N°86-33 du 9 janvier 1986.

<sup>2</sup>L'inspection du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés dont l'activité présente des risques importants pour le personnel. Les salariés peuvent aussi réclamer la constitution d'une unité économique et sociale (UES) entre des établissements comportant un effectif inférieur à 50 salariés afin d'atteindre ce seuil et de pouvoir mettre en place les organisations représentatives du personnel (CE et CHSCT).

La chimie française doit ses premiers pas au procédé de Nicolas Leblanc inventé en 1792 pour la fabrication du carbonate de soude. Constituée d'établissements de petite taille, l'industrie des textiles, des matières colorantes et des aromatiques s'approprie les nouveaux procédés issus de la transformation du chlore et de la carbochimie (chimie du goudron de houille) au début du siècle, notamment dans la région lyonnaise. Les deux grandes guerres mondiales favorisent le développement du secteur. Dans les années cinquante, les groupes Saint-Gobain, Kuhlmann et Rhône-Poulenc, qui ont participé à l'effort de guerre, sont les trois principales firmes chimiques françaises. Puis, les découvertes dans le domaine de la pétrochimie et de la thiochimie (chimie du soufre) favorisent un nouvel essor de la chimie française, à la fin des années soixante, qui accompagne les « Trente glorieuses ». En 2004, année du lancement de cette recherche, selon le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC), le secteur de la chimie recouvre principalement la chimie organique et la chimie de base<sup>3</sup>.

La chimie organique correspond à la chimie du carbone, à la pétrochimie et, en forte régression, à la carbochimie : production des grands intermédiaires de la chimie organique (éthylène, propylène, butadiène, benzène et styrène), de produits plus élaborés, tels leurs dérivés halogénés, les solvants organiques et la plupart des bases ou monomères destinés à la fabrication des polymères, caoutchoucs et matières plastiques (polyéthylènes, polypropylène, PVC et polystyrènes, polyamides, silicones, fluoropolymères, polyuréthanes, résines alkydes, aminoplastes, phénoplastes, polymères dérivés de la cellulose, acétates, nitrates ou éthers). Les grandes entreprises (plus de 300 salariés) sont dominantes dans cette branche d'activité. Les sociétés les plus importantes de la chimie organique étaient en 2004 : Total Pétrochemicals et Arkema (8154 salariés), Sanofi Chimie (1352), Shell Pétrochimie Méditerranée (1203), Rhodia Organique (1133), Adisséo France (1122) et Clariant France (1004)<sup>4</sup>.

La chimie minérale utilise essentiellement de l'eau, de l'air et des minéraux (sels, soufre et phosphates) et regroupe quatre activités distinctes : la fabrication de gaz comprimés : gaz de l'air, azote, oxygène et gaz rares, oxydes d'azote, hydrogène et gaz carbonique. La fabrication de pigments et colorants, qui comprend la production des pigments minéraux, oxydes de titane, de zinc, de plomb, mais aussi celle des pigments et des colorants organiques. La fabrication des

---

<sup>3</sup> L'industrie chimique recouvre aussi la parachimie : agrochimie, industrie des peintures, encres, vernis et colles, industrie des corps gras, huiles essentielles, produits chimiques pour la photographie, les produits chimiques à usage industriel, supports de données, explosifs. La production de savons, parfums, produits d'entretien, savons, détergents et produits pour la toilette. Et enfin l'industrie pharmaceutique de base (les producteurs de principes actifs des médicaments).

<sup>4</sup> Source UIC (union des industries chimiques).

produits chimiques inorganiques, celle des acides minéraux (sulfurique et ses dérivés, phosphorique, chlorhydrique, fluorhydrique, borique...), des produits obtenus par électrolyse (chlore, soude et dérivés) et celle de produits divers (eau oxygénée, silicium, alumine hydratée...). Enfin, la production de noir de carbone, d'engrais, de produits azotés, d'ammoniac issu du gaz naturel et d'acide nitrique. Là aussi les entreprises de grande taille sont dominantes. Les sociétés de chimie minérale les plus importantes étaient en 2004 : Air Liquide (4155 salariés), Grande Paroisse SA, filiale d'Arkema (1272 salariés) et Solvay Elettrolyse France (1145 salariés)<sup>5</sup>.

L'industrie chimique faisait travailler directement 231 424 salariés dans environ 2600 entreprises en 2004, selon l'UIC. La majorité des entreprises dans lesquelles travaillent ces salariés sont des petites entreprises (moins de 50 salariés) et la majorité des établissements chimiques n'atteint pas le seuil de création d'un CHSCT. Malgré tout 90 % des salariés du secteur travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés qui sont souvent des filiales de grands groupes nationaux et internationaux, tels que ceux mentionnés ci-dessus. Le nombre exact de CHSCT dans la chimie n'est pas connu<sup>6</sup>. Il est d'autant plus difficile à déterminer qu'il existe des entreprises disposant de plusieurs établissements donc de plusieurs CHSCT, des établissements comprenant plusieurs CHSCT<sup>7</sup> et des entreprises comprenant plusieurs établissements dont certains de moins de 50 salariés.

Si les effectifs ont baissé de 20 % entre 1980 et 2004 et de 25% supplémentaires entre 2004 et 2009 en raison de la crise du secteur et de la forte contraction des volumes de production (-30% entre 2008 et 2009 pour la chimie minérale, - 21% en 2008 pour la chimie organique), cette diminution est moins importante qu'il n'y paraît en raison des créations d'emplois dans la sous-traitance. Un nombre équivalent de salariés<sup>8</sup> travaille dans la maintenance, la sécurité, le gardiennage, la restauration d'entreprise, le nettoyage, le transport, l'informatique, les télécommunications. Ce qui porte le nombre de salariés travaillant directement ou indirectement dans la chimie à environ 500 000 (soit 10% de l'emploi national). Ce déplacement de la main d'œuvre vers la sous-traitance induit le fait que la proportion d'ouvriers et d'employés salariés directs de l'industrie chimique ne cesse de diminuer et qu'elle devient minoritaire (38,6% en 2005

---

<sup>5</sup> Id.

<sup>6</sup> Selon une étude de la DARES menée sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3 000 établissements, et réalisée sur la base d'entretiens avec les représentants du personnel et les représentants des employeurs, il y avait, en 1999, au niveau national, 22 000 CHSCT regroupant 140 000 membres et couvrant 73% des établissements concernés. Voir DARES, *où sont les CHSCT ?*, avril 2001 et Filoche Gérard (2003).

<sup>7</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1974 : « Dans les établissements industriels occupant habituellement plus de 1500 salariés, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement détermine le nombre et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité qui doivent être constitués... » [décret n°74-274 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité].

<sup>8</sup> Ces estimations résultent de nos propres observations de la réalité travaillée. Il n'existe pas de données faisant l'unanimité sur la quantité des emplois générés par la sous-traitance dans ce secteur.

contre 48,1% en 1995). En 2005, les techniciens et agents de maîtrise, essentiellement du personnel d'encadrement des équipes d'ouvriers postés<sup>9</sup>, des « contrôleurs du flux » et des administratifs, représentent 37,1 % du personnel (33,7% en 1995). Les ingénieurs et cadres : chercheurs travaillant dans les laboratoires, ingénieurs des procédés, responsable du marketing, de la vente ou du personnel, juristes et financiers représentent 24,3% du personnel en 2005 (18,2% en 1995).

Il s'agit d'une industrie particulièrement dangereuse en raison des procédés et matières premières qu'elle utilise. L'histoire de la chimie de l'après-guerre est ponctuée par une série de catastrophes industrielles, sanitaires et environnementales de grande ampleur, comme Seveso en 1976 (193 personnes atteintes de Clhoracné, la maladie de la dioxine dont une majorité d'enfants), Bhopal en 1984 (4 000 morts et 360 000 blessés) et AZF en 2001 (31 morts, plusieurs milliers de blessés, une estimation de 9 000 manifestations de troubles psychiques associés à un traumatisme<sup>10</sup> ainsi que 80 000 dossiers matériels). La base de données analyse, recherche et informations sur les accidents (ARIA)<sup>11</sup> qui répertorie les accidents technologiques et industriels montre que cette industrie, à elle seule, serait concernée par environ 7% de ces accidents.

Le nombre de maladies professionnelles recensé par la CNAMTS dans le comité technique national regroupant les industries chimiques, le caoutchouc et la plasturgie, le CTN (E)<sup>12</sup> est de 1 947 en 2005, dont 11 décès. Les maladies les plus reconnues et déclarées sont celles liées au benzène, à la silice, à l'amiante ainsi que les affections périarticulaires ou troubles musculo-squelettiques (TMS)<sup>13</sup>. Quant aux accidents du travail, 16 779 sont reconnus en 2005, dont 16 accidents mortels. Les accidents les plus fréquents sont les chutes (accidents de plain-pied et chutes avec dénivellation) et les contusions occasionnées par la rencontre avec des objets en cours de manipulation<sup>14</sup>. Cette répartition des accidents est stable depuis plus de 30 ans.

L'évolution sur le long terme de ces chiffres semble indiquer une stabilisation des accidents du travail du secteur depuis 15 ans et une augmentation des maladies professionnelles

---

<sup>9</sup> La plupart des installations industrielles de la chimie fonctionnent « en continu », c'est à dire 24h/24, 7j/7, les ouvriers postés travaillent en 2,3,4 ou 5 équipes alternantes toutes les 8 heures.

<sup>10</sup> Voir le rapport de Thierry Lang, *suivi épidémiologique des conséquences sanitaires de l'explosion de l'usine AZF*, INVS, cellule inter régionale d'épidémiologie d'intervention, juin 2002.

<sup>11</sup> Base de données du bureau d'analyse des risques et pollutions industriels (BARPI) qui recense plus de 32 000 accidents ou incidents survenus en France ou à l'étranger.

<sup>12</sup> L'UIC dispose d'autres chiffres, car l'organisation prend en compte d'autres numéros de risque (ceux de l'industrie chimique, pharmaceutique et pétrolière) voir [www.uic.fr](http://www.uic.fr).

<sup>13</sup> Voir annexe n°1.

<sup>14</sup> Voir annexe n°3.



(environ le double depuis 2000)<sup>15</sup>, cependant ils ne recouvrent pas la réalité des atteintes à la santé des travailleurs dans ces industries et ne concernent qu'une faible part des expositions réelles<sup>16</sup>. Une très grande majorité des 100 000 produits fabriqués et utilisés dans la chimie européenne n'a pas été testée pour sa toxicité pour l'homme<sup>17</sup>. Par ailleurs, dans les statistiques nationales de l'assurance maladie, les accidents du travail et les maladies professionnelles survenant chez les sous-traitants et les intérimaires sont identifiés dans le secteur auquel appartiennent ces derniers (exemple : métallurgie, BTP), ils ne sont pas comptabilisés dans celui de la chimie. Or, le taux de fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles y est beaucoup plus élevé que la moyenne (2 à 10 fois selon les calculs). Ceci signifie que les statistiques AT/MP officielles du CTN chimie ne portent que sur une faible proportion des lésions professionnelles survenant chez les travailleurs de la chimie.

L'exposition des travailleurs à des produits dangereux qui créent des accidents du travail et des maladies sur le long terme revêt un caractère original lorsqu'on étudie l'intervention des CHSCT dans l'industrie chimique car ces substances sont à la fois le tenant et l'aboutissant de l'activité, les salariés utilisant des produits chimiques pour en fabriquer d'autres. La lutte contre les atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs dues aux substances toxiques est une problématique centrale et un point nodal dans l'étude des pratiques des élus de CHSCT de la chimie.

---

<sup>15</sup> Voir annexes n° 2, n°4, n°5 et n°6.

<sup>16</sup> Les rapports de la Commission de la Cour des Comptes instituée par l'article L. 176-6 du code de la sécurité sociale, dont le premier fut le rapport de M. Deniel, font état d'une sous-déclaration et d'une sous-reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail dans les entreprises. A ce titre, depuis 1997 et en fonction des nouveaux calculs, les employeurs versent par l'intermédiaire de la branche AT/MP de la sécurité sociale à laquelle ils cotisent, tous les ans, plusieurs millions d'euros à la branche maladie (137 en 1997, 300 en 2002, 410 en 2008).

<sup>17</sup> Le Livre Blanc de la commission européenne sur la « stratégie pour la future politique dans le domaine des substances chimiques », daté du 27/02/2001, indique qu'il existe 102 806 substances chimiques différentes commercialisées sur le marché communautaire. La production mondiale de substances chimiques est passée d'1 million de tonne en 1930 à environ à 400 000 tonnes en 70 ans. 99% du volume total de ces substances ne sont pas soumis aux exigences d'essais et d'évaluation des risques de la directive 67/548/CEE. Seules les 2700 « substances nouvelles » c'est-à-dire les substances mises sur le marché depuis 1981, font l'objet d'un contrôle, 70% de ces substances étant classées comme substances dangereuses.

La directive REACH (registration, evaluation, autorisation and restriction of chemical substances) a été adoptée par la Commission Européenne après 6 années de débats afin de remédier à ce problème. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007 et pose le principe d'une exigence de preuve de non-toxicité que les industriels sont censés apporter pour faire enregistrer leurs produits dans la base européenne. Elle repose sur un compromis entre associations environnementales, gouvernements et industriels qui va obliger ces derniers à évaluer les 30 000 substances produites à plus d'une tonne par an et les substances les plus préoccupantes (environ 2000).

Contexte d'origine de la Thèse

Dans la chimie, il y a un avant et un après AZF. Cet évènement traumatique a soulevé de nombreuses interrogations et donné lieu à des débats et contributions comme les Tables Rondes Régionales sur les Risques Technologiques<sup>18</sup> ou le rapport de la Commission d'enquête parlementaire Loos-Le Déaut (janvier 2002). Dans ce rapport, le rôle des CHSCT dans les installations chimiques et pétrolières est abordé à plusieurs reprises. Différents témoignages mettent en lumière les difficultés auxquelles les élus sont confrontés, notamment à celle de la prise en charge des risques des salariés de la sous-traitance, ainsi qu'à celle de faire respecter la législation sur le fonctionnement de l'instance par des employeurs parfois réticents : « nous dépensons une énergie considérable, dans le cadre de nos missions, à faire respecter les textes fondamentaux qui sont dans la réglementation » (déclaration du secrétaire du CHSCT de la SNPE). Certains élus de CHSCT parlent devant la commission d'enquête parlementaire de « culture du mépris et de l'ignorance » notamment dans les filiales du groupe Total, d'autres protestent contre les multiples difficultés auxquelles ils se heurtent pour remplir leur mission considérant qu'ils sont systématiquement « court-circuités » en matière de risques et de sécurité. Cette information n'est pas démentie par les industriels eux-mêmes, puisque les députés Loos et Le Déaut, notent dans ce rapport, qu'effectivement : « le directeur des installations (de Total) comme d'ailleurs le directeur général délégué de GDF (...) ont indiqué que la gestion de la sécurité s'effectue, selon une procédure d'audit s'appuyant sur des réunions d'équipes de salariés, les membres de CHSCT étant considérés au même titre que tous les autres salariés, sans que l'instance représentative ne joue un rôle en tant que tel. »<sup>19</sup>.

Ces informations conduisent en 2002 certains acteurs et observateurs à s'interroger sur l'apport original de cette instance à la maîtrise de la sécurité. Elles intéressent d'autant plus les observateurs, que la même année, paraît un rapport du Conseil Economique et Social pour les 20 ans des CHSCT *Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail*, que son auteur, Gérard Filoche, introduit par la remarque préliminaire, que les enquêtes sur le sujet « sont

---

<sup>18</sup> 26 tables rondes régionales faisant participer membres de CHSCT, experts, élus locaux et industriels ont été organisées par les DRIRE entre fin 2001 et 2002.

<sup>19</sup> La Commission qui s'est rendue à la raffinerie de Total la Mède pour faire état des enseignements tirés suite à la catastrophe du 9 novembre 1992 qui fit six morts et un blessé grave relate dans son rapport que : « l'accident a été provoqué par la rupture d'une canalisation due à la corrosion, ce qui évoque nécessairement une faille dans les capacités de contrôle et d'alerte dont disposent les personnes travaillant sur le site. Or il ne semble pas que des remèdes à ce dysfonctionnement dans l'organisation du travail aient été recherchés. D'ailleurs en 1998, une nouvelle corrosion et de nouvelles fuites ont eu lieu. Le CHSCT de cette raffinerie a confirmé que ses avis sur le vieillissement des installations n'avaient pas été pris en compte ». Le rapport note aussi que « les représentants des salariés sont autant que possible tenus à l'écart du circuit d'information et de décision en matière de risques industriels ; ils ne bénéficient d'aucune formation spécifique aux études de dangers, ils ne sont pas destinataires des rapports survenus au sein du groupe ».

rare et limitées » et qu'il est « difficile d'avoir une vision d'ensemble et une analyse détaillée de ces comités ».

Il semblerait et c'est ce que souligne Jean-Benoît Cottin dans l'introduction de son ouvrage de 2007 *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, que le CHSCT soit une institution « méconnue » et qui suscite un « relatif désintérêt ». Il n'existe en 2002 qu'une seule thèse de doctorat sur les CHSCT (la thèse de droit de Valérie Corman soutenue en 1986) et deux recherches publiées sur les CHS, celle de François Mielle (1982) qui est une étude de psychosociologie et celle du sociologue des organisations Louis Albert de Bettignies *L'institution du comité d'hygiène et de sécurité : prévention des accidents du travail et amélioration des conditions de travail* (1975). Depuis 2002, deux thèses ont été soutenues sur les CHSCT. La thèse de Philippe Sotty *L'évaluation comme processus de construction des risques professionnels et de rationalisation de leur gestion. La place du CHSCT dans l'action et la régulation entre les acteurs* (2005) est une thèse sur la gestion des risques professionnels et la place du CHSCT dans cette dernière. Elle s'intéresse aux modalités de construction de ces risques au sein du CHSCT et aux modes de régulation entre les différents acteurs de l'entreprise mais elle n'étudie pas l'écart entre les missions et les pratiques des CHSCT. La seconde thèse est celle de Jean-Benoît Cottin *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* (2007) sur la mise en place, les missions et le fonctionnement des CHSCT. Cette thèse de droit privé apporte des renseignements sur le droit des CHSCT et présente des litiges résultant d'écarts entre les règles et leur application qui sont utiles à la compréhension de ce droit mais elle n'apporte pas de connaissances sur les pratiques des élus. Ainsi, il n'existe pas de thèse ou de recherche opérant une analyse sociologique du fonctionnement réel des CHSCT et de leur inscription dans le jeu des rapports sociaux de production. Le rôle des CHSCT dans les entreprises industrielles demeure un angle mort des connaissances sociologiques sur l'organisation de la prévention dans les industries à hauts risques.

En 2002, la démarche de cette recherche doctorale qui propose une approche comparative des CHSCT des établissements chimiques dans le cadre d'une sociologie de la santé au travail suscite l'intérêt de deux organisations, la fédération chimie de la CGT (FNIC-CGT) et le laboratoire du CRESP<sup>20</sup> (aujourd'hui IRIS<sup>21</sup>). Annie Thébaud-Mony chercheuse dans ce laboratoire a assuré la direction de notre mémoire de DEA portant sur les liens entre action collective, développement durable et risques industriels. Ce mémoire a été réalisé dans un premier

---

<sup>20</sup> Centre de Recherche sur les Enjeux contemporains en Santé Publique.

<sup>21</sup> Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les enjeux Sociaux, sciences sociales, politique, santé.

temps auprès de la fédération chimie de la CFDT<sup>22</sup>, puis dans un second temps (après l'accident d'AZF) en s'appuyant sur la coopération de syndicats CGT et d'élus CHSCT de la chimie dont ceux d'AZF, de la SNPE à Toulouse, de Rhodia Silicones à Saint Fons et de Grande Paroisse à Grand-Quevilly. Ce mémoire de DEA s'est inscrit dans le prolongement d'un mémoire de maîtrise<sup>23</sup> soutenu à l'Université Paris V, en 1999, portant sur le thème de l'engagement des entreprises dans des politiques de développement durable (dont les entreprises pétrochimiques Shell et ELF), réalisé à l'issue d'un stage au cabinet Utopies<sup>24</sup>.

La FNIC-CGT comprend 12 branches professionnelles : la chimie, la pharmacie, le pétrole, le caoutchouc, la plasturgie, la navigation de plaisance, les instruments à écrire, la droguerie, les laboratoires d'analyses médicales extra hospitaliers, la répartition pharmaceutique, les officines, le négoce et les services médico-techniques. Elle existe depuis 1907. Les syndicats CGT des Tordeurs d'huile de Dunkerque et des Pétroliers du Havre sont à l'origine de sa création. Leurs premiers combats concernent l'amélioration des conditions de travail des ouvriers de la chimie qui sont, au début du 20<sup>ème</sup> siècle, particulièrement pénibles. Ces syndicats sont rejoints par les Huiliers et Savonniers de Marseille puis par les syndicats du caoutchouc, dès 1912. La fédération se développe dans ces trois principaux secteurs, puis dans les engrais, les parfums, les produits photographiques et les matières colorantes avant de s'étendre aux industries pharmaceutiques et à la plasturgie, dont les fédérations fusionnent au sein de la fédération chimie, respectivement en 1975 et 1985.

Cette fédération syndicale dispose depuis 1992, d'une commission, le collectif sécurité-précarité-environnement (SPE), chargée de travailler sur les questions de santé-sécurité au travail dans l'industrie chimique. Ce collectif a pour vocation d'être un outil au service des syndicats pour les problèmes relevant du fonctionnement des CHSCT, de la lutte contre les AT/MP et de la protection de l'environnement. Ses membres sont des élus d'entreprises, parfois membres d'institutions de prévention comme le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP). La plupart ont une longue expérience d'élus de CHSCT. Ce ne sont pas des spécialistes mais des militants ayant le désir de partager leurs connaissances avec d'autres et d'enrichir le travail commun au sein de la fédération. Ce collectif publie régulièrement des notes d'information dans le Courrier Fédéral, une des publications de la FNIC-CGT et organise des

---

<sup>22</sup> A cette occasion nous avons pu rencontrer et interviewer des élus de CHSCT, des syndicalistes de la CFDT et des salariés d'Aventis, Atofina et Rhodia.

<sup>23</sup> Granaux Sonia (1999), *vers une contribution des entreprises à un développement durable ?*, Paris V-Sorbonne.

<sup>24</sup> Cabinet de conseil en responsabilité sociale et environnementale d'entreprise.

journées d'études ouvertes à tous les syndicats de la chimie (sous-traitance, maladies professionnelles, risques industriels...). Il tente d'associer à sa réflexion des personnalités extérieures, comme les médecins du travail, les inspecteurs du travail, les sociologues et experts travaillant sur ces sujets. Il offre à ces personnalités et aux chercheurs l'occasion de confronter leur savoir à l'expérience de terrain des militants. Le collectif SPE se présente tout au long du processus de développement du projet de recherche doctorale comme un lieu où approfondir les hypothèses, se former et s'informer.

*Le contrat CIFRE*

En 2003, la fédération nationale des industries chimiques de la CGT, offre un espace de travail et une rémunération pour la réalisation d'une phase exploratoire de recherche portant sur les liens entre action collective et risques industriels, les conditions de travail dans la chimie au sens large (raffineries, chimie de base, caoutchouc et parapharmacie) et l'action syndicale en matière de santé, sécurité, conditions de travail et environnement. Cette période constitue aussi une première phase d'intégration dans l'univers de la politique syndicale de la CGT-chimie. La fédération met à disposition de la future doctorante ses archives et le bureau de l'ancien responsable des questions de santé, sécurité et environnement<sup>25</sup>. Cette première année est l'occasion de présenter une communication scientifique sur le rôle des CHSCT dans l'application des décrets de 1992<sup>26</sup> et 1994<sup>27</sup> relatifs aux travaux effectués par une entreprise extérieure sur site et aux chantiers clos, lors d'un séminaire d'Annie Thébaud-Mony à l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

L'inscription en thèse à l'EHESS se fait alors dans le cadre d'un contrat CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) financé par l'ANRT entre le cabinet d'expertise CIDECOS<sup>28</sup> et le CRESP. Le choix du cabinet Cidecos permet d'inscrire la recherche dans une collaboration entre chercheurs, experts et syndicalistes<sup>29</sup>. Le projet de doctorat portant spécifiquement sur le rôle et les pratiques réels des CHSCT de la chimie est accepté en mars 2004 par l'ANRT. L'objectif de la thèse est de comprendre les ressorts de la mise en application du droit des CHSCT dans le champ social et d'expliquer le décalage entre ce droit et les pratiques des élus du comité. L'hypothèse principale est que la faible visibilité de l'institution est une des conséquences non pas d'une évolution législative qui tend à favoriser le développement de l'instance mais des caractéristiques des rapports sociaux internes/externes aux CHSCT. Une

---

<sup>25</sup>Dont les archives sont disponibles.

<sup>26</sup> Décret n°92-158 du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

<sup>27</sup> Décret n°94-1159 du 26 décembre 1994 relatif à l'intégration de la sécurité et à l'organisation de la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé lors des opérations de bâtiment ou de génie civil.

<sup>28</sup>Cidecos (centre d'information et de diffusion économique et sociale) a été créé en 1974 sous l'impulsion des syndicats des industries chimiques de la région lyonnaise. Son premier président, Alphonse Fernandez, est un syndicaliste de Rhône-Poulenc Roussillon. Le cabinet effectue dans les premiers temps un travail d'information et de documentation économique à destination des CE puis son activité s'étend aux expertises économiques et aux expertises CHSCT autorisées par les lois Auroux de 1982.

<sup>29</sup>En effet, Cidecos est une association de loi 1901 à laquelle adhèrent une soixantaine de CE de la chimie. Elle réalise des expertises pour les comités d'entreprise et les CHSCT du secteur. C'est aussi un organisme de formation. Elle compte en 2004, 22 salariés dont 15 chargés d'études, sociologues, économistes et ergonomes dont une partie a été formée à l'analyse pluridisciplinaire des conditions de travail au sein de l'APRIT/APSTAPRIT (Association pour la Promotion des Recherches Interdisciplinaires sur le Travail. APST : Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail - Département d'Ergologie- Université de Provence). Le cabinet réalise en 2004, environ 60 expertises par an et la formation d'environ 150 représentants du personnel CE et CHSCT.

convention CIFRE est signée en avril 2004 (convention n°913/2003) entre le cabinet Cidecos et le laboratoire du CRESP pour une durée de 3 ans. Pour des raisons d'accessibilité au terrain, les conditions de travail ne sont pas modifiées. Au cours des trois années de doctorat, la recherche bénéficie de l'accueil et de la coopération de la fédération chimie de la CGT à Montreuil (93) qui reçoit régulièrement des syndicalistes et membres de CHSCT de toute la France. Dirigée par Annie Thébaud-Mony, la thèse bénéficie du suivi de plusieurs experts du cabinet Cidecos, en particulier de son directeur, Raphaël Thaller, et de responsables de la FNIC-CGT<sup>30</sup>.

Après une phase d'élaboration des hypothèses, la recherche a constitué en la réalisation de monographies des CHSCT des sites industriels, alliant l'étude des archives pour comprendre l'histoire de cette institution en référence aux restructurations industrielles des sites concernés et l'analyse de l'évolution des rapports sociaux internes et externes, fondée sur un corpus d'entretiens et de réunions réalisés sur chacun des sites et au niveau national. Cette double approche a permis de construire une typologie des CHSCT en rapport avec l'hypothèse principale énoncée ci-dessus.

---

<sup>30</sup> Plusieurs groupes de travail sont organisés entre ces différents acteurs.

*Plan de la thèse*

La première partie présente l'évolution législative des CHSCT depuis leur création en 1947, jusqu'à la Loi Bachelot-Narquin de 2003 (loi relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages<sup>31</sup>). Elle montre que cette évolution va vers plus de droits et de pouvoirs des élus (chapitre 1). Le deuxième chapitre de cette partie est consacré à la présentation de la méthodologie d'enquête, les trois phases de l'enquête de terrain et les outils d'analyse utilisés pour comparer les pratiques des CHSCT observés sur les différents sites étudiés, sur le long terme et sur une même période (analyse des accidents du travail, des maladies professionnelles et inspections d'établissement).

La deuxième partie présente les éléments qui déterminent le rôle que jouent les CHSCT dans les établissements de fabrication de produits chimiques. Le rôle des élus de CHSCT dans l'industrie chimique est dépendant de deux grands types de facteurs : le rapport de force employeurs/salariés au sein de l'établissement (chapitre 3) et le capital social des élus (chapitre 4). Le croisement de ces deux facteurs permet de construire une grille d'analyse des pratiques de CHSCT de la chimie qui se présente sous la forme d'une typologie de CHSCT (chapitre 5).

Cette matrice d'analyse des pratiques de CHSCT est appliquée dans la troisième partie à quatre études de cas. La première étude de cas (chapitre 6), s'intéresse à l'évolution des pratiques d'un des CHSCT de la plateforme pétrochimique de Lavéra (13) sur le long terme (1974-2006), le CHSCT couvrant les salariés des ateliers de fabrication de produits chimiques d'Ineos. La monographie du CHSCT de ces ateliers qui ont longtemps appartenus à la compagnie anglaise British Pétroléum (BP), relate l'évolution de la prise en charge des trois missions fondatrices des comités (accidents du travail, maladies professionnelles et inspections d'établissements) ainsi que celle des relations des élus avec les différents acteurs qui sont partie prenante du CHSCT. Sont détaillés à l'issue de l'analyse de ces évolutions, les pratiques et le rôle réels des CHSCT de la période 2003-2006, à travers l'étude des comptes rendus de réunions et de visites d'ateliers. Cette étude fait ressortir le passage de ce CHS/CHSCT par différents types.

La seconde étude de cas (chapitre 7) est celle du CHS/CHSCT de la plateforme chimique de Rhône-Poulenc Roussillon dans l'Isère, devenue plateforme multi-entreprise en 1998. L'analyse de l'évolution des pratiques et du rôle du CHS/CHSCT de Rhône-Poulenc en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'inspections d'établissements sur le long terme (1970-1998) sur ce site, met en lumière son passage d'un type de CHSCT à l'autre. Cette

---

<sup>31</sup> Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003.



étude de cas se termine sur la présentation des pratiques de deux CHSCT de la plateforme dans la période contemporaine (2003-2006). Ces deux CHSCT, le CHSCT de Rhodia Intermédiaires et le CHSCT de Rhodia Silicones résultent de l'éclatement de l'établissement chimique de Roussillon et de son unique CHSCT. L'étude sur documents est mise en perspective dans le cas de ces comités avec les interviews de leur secrétaire.

La troisième étude de cas (chapitre 8), s'intéresse aux pratiques d'un CHSCT occupant une place particulière dans la typologie construite. Il s'agit du CHSCT d'Adisséo Commentry dans l'Allier. Elle s'attache à décrire le contexte dans lequel une prise en charge des cancers professionnels par les élus du CHSCT de cette entreprise a pu se mettre en place : fonctionnement du CHSCT, rôle du médecin du travail, rôle des syndicats, recours à l'expertise, histoire du site.

La quatrième étude cas (chapitre 9) est l'analyse de l'application de la législation sur les CHSCT dans l'univers de la sous-traitance sur site chimique qui représente environ la moitié des emplois sur ces sites. Sont abordés les risques du travail spécifiques à cette catégorie de travailleurs, les rapports sociaux employeurs/salariés et le rôle des CHSCT des travailleurs organiques.

A l'issue de ces quatre études de cas, un chapitre de synthèse (chapitre 10) présente les principaux éléments qui ressortent de la comparaison des pratiques entre ces différents univers de travail et ces différents CHSCT. Rapprochés des données d'observation des pratiques d'autres CHSCT de la chimie et de données d'enquête de terrain portant sur l'ensemble des CHSCT français, ces résultats mettent en exergue les points communs dans l'histoire des CHSCT et leurs points de différenciation à travers l'application de la typologie. Ce chapitre montre que l'histoire des CHSCT est une histoire socialement construite.

...



**Partie I - Evolution du droit des CHSCT et retour sur la  
méthodologie d'enquête**



## Chapitre 1

---

### **L'évolution des missions, des prérogatives et de la composition des CHSCT de 1947 à 2003.**

Le CHSCT tel qu'on le connaît actuellement n'est pas né le 23 décembre 1982, lors du vote de la dernière des lois Auroux, mais s'est construit par étapes et empilements législatifs successifs. Il est d'ailleurs encore amené à évoluer car la formulation de sa mission générale qui est de « contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés (...) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail »<sup>32</sup> est suffisamment ouverte pour que de nouvelles prérogatives et de nouveaux droits lui soient octroyés.

Le premier acte de création des CHSCT est la transformation des comités de sécurité mis en place sous l'occupation (1941) en comités d'hygiène et de sécurité (1947). En 1947, le comité hérite de trois modèles d'institutions sociales de prévention des risques professionnels et se présente comme une voie médiane entre ces trois modèles : le délégué mineur à la sécurité, le comité de sécurité patronal de la région mulhousienne, et le comité de sécurité du « safety first » américain. Puis il évolue progressivement dans sa composition, ses missions, et ses droits de 1974 à 1982, jusqu'à devenir une institution représentative du personnel autonome, dépositaire d'un pouvoir de contradiction de la politique de l'employeur à l'intérieur de l'entreprise.

---

<sup>32</sup> Article L.4612-1 du code du travail, ancien article L.236-2.

## Section 1 : Les trois sources d'inspiration des CHSCT

### I - Le délégué mineur à la sécurité

Le délégué mineur à la sécurité élu par ses pairs est créé le 8 juillet 1890 dans les houillères<sup>33</sup>, après avoir longtemps été réclamé par les organisations syndicales, au prix de luttes parfois sanglantes (voir *Germinal* de Zola, 1895<sup>34</sup>). Ce modèle de contrôle des conditions de sécurité et des conditions de travail par les travailleurs eux-mêmes se réfère aux idées de la CGT anarcho-syndicaliste de la fin du 19<sup>ème</sup> qui rejetait toute idée de représentation ouvrière dans l'entreprise en dehors du syndicat et proposait le contrôle total des ouvriers sur la production<sup>35</sup>. Le délégué mineur à la sécurité est en quelque sorte l'ancêtre du délégué syndical car en 1890, il est le seul moyen d'intervenir dans les galeries : « la plupart du temps les délégués à la sécurité sont des membres très actifs des syndicats ouvriers, au sein desquels ils exercent souvent un rôle clé. La raison de la forte présence de ces syndicalistes dans leurs rangs tient au peu de place que la loi de 1884<sup>36</sup> donne aux syndicats. Si ceux-ci sont autorisés, ils n'ont cependant aucune place dans la vie de l'entreprise, et dans les compagnies houillères moins que dans toute autre. Etre élu délégué permettait donc à ces syndicalistes, souvent d'anciens ouvriers licenciés pour action syndicale ou fait de grève, d'agir au sein des exploitations »<sup>37</sup>.

Les prérogatives des délégués mineurs s'étoffent progressivement jusqu'à la veille de la seconde guerre mondiale. En 1890, le rôle de ce délégué ouvrier mineur est celui d'un « visiteur-rapporteur » qui doit réaliser des inspections, des visites réglementaires et des tournées de contrôle dans les galeries et chantiers de sa circonscription, plusieurs jours par mois, afin de révéler les risques et dangers qu'il observe qu'ils soient liés à une mauvaise organisation du travail, au comportement des ouvriers ou à des causes naturelles. Ses remarques sont consignées dans un rapport adressé au préfet et au contrôleur des mines et ses connaissances peuvent justifier sa nomination comme expert. Le délégué mineur doit par ailleurs procéder à des enquêtes lors

<sup>33</sup> Journal officiel du 9 juillet 1890, p.3463.

<sup>34</sup> Zola s'est inspiré des luttes des mineurs d'Anzin près de Valenciennes en 1884 pour écrire *Germinal*.

<sup>35</sup> Voir Ernest Mandel (1973).

<sup>36</sup> Loi Waldeck Rousseau du 21 mars 1884 qui autorise les syndicats en France en abrogeant la Loi le Chapelier n'est qu'un premier pas vers la liberté syndicale, de par l'encadrement très strict qu'elle fixe pour la création et l'organisation des syndicats.

<sup>37</sup> Debradant François-Xavier (2001), p.112.

d'accidents du travail ainsi qu'à leur analyse, analyse qui pourra éventuellement être prise en compte pour établir les différentes responsabilités.

L'action de prévention et de contrôle des délégués mineurs s'étend dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle à toutes les dimensions des conditions de travail. D'abord de manière informelle, puis de manière légale, puisque le 2 avril 1906, une loi leur confère le droit de contrôler l'application de la législation sur le temps de travail et que le 12 mars 1910, une autre les autorise à contrôler l'application de la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des femmes et des enfants ainsi que celle du 29 juin 1905 sur le passage progressif à la journée de 8 heures pour les ouvriers de l'abattage.

La loi du 25 mars 1928 développe encore les prérogatives du délégué mineur en lui conférant un droit d'alerte écrit en cas de situation de « danger certain » que la loi du 3 juin 1933 transformera en droit d'alerte en cas de « danger imminent » qui impose l'intervention rapide de l'exploitant et autorise le recours à l'ingénieur du service des mines. Puis le décret loi du 2 mai 1938 complète ce dispositif en conférant aux délégués, le soin de procéder au contrôle des appareils de sauvetage, de la lampisterie, des lavabos et bains-douches, contrôle qui était déjà réalisé dans les faits, les délégués mineurs s'étant révélés tout au long de ce processus législatif constamment en avance sur la loi.

## **II - Les comités de sécurité patronaux de Meurthe et Moselle**

Les premières expériences de création d'un comité associant les travailleurs à la prévention des accidents du travail se développent dans la région de Mulhouse. Dès 1826, un groupe d'industriels « la société industrielle de Mulhouse » souhaite perfectionner les machines et améliorer les conditions de travail des ouvriers. En 1867, Frédéric Engels-Dolfus, un des patrons des filatures de la région préoccupé par la recrudescence des accidents crée « l'association pour prévenir les accidents de fabrique », ainsi qu'une commission mixte d'arbitrage comprenant des patrons, ingénieurs, contremaîtres et ouvriers<sup>38</sup>. L'association mulhousienne sert de modèle et est suivie d'initiatives similaires en Normandie et Région Parisienne jusqu'aux années vingt, initiatives qui laissent relativement peu de place à la participation ouvrière, car il s'agit encore de « préserver les hommes sans leur aide, à leur insu et peut être malgré eux »<sup>39</sup> [Pierre Caloni]<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Voir Boisselier Jackie ( 2004).

<sup>39</sup> Id p.46.

<sup>40</sup> Ingénieur polytechnicien (1889-1970) passionné par les questions d'accidents du travail, son action fut déterminante dans la création en 1943 de l'organisme professionnel de sécurité du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) qu'il dirigea jusqu'en 1968.

Les premiers « comités de sécurité » naissent à la fin de 1926 dans la métallurgie lourde de Meurthe et Moselle, ainsi qu'à la compagnie des chemins de fer du Nord. En décembre 1927, on recense une poignée de ces comités dont le premier est celui des aciéries de Pompey : ceux des Fonderies de Pont-à-Mousson, d'Aubrives à Villerupt, des Forges de la Providence à Rehon, des Aciéries de la Marne à Honécourt et de la Chiers à Longwy. Selon M. Frois, inspecteur du travail à Paris « *Suivant l'importance de l'établissement, il y a pour chaque usine ou groupes d'usines, un comité composé de 4 à 12 membres parmi lesquels figurent le chef d'entretien, le chef du personnel, des ingénieurs et des contremaîtres* » mais pas d'ouvriers à une ou deux exceptions près<sup>41</sup>. L'ingénieur sécurité occupe la place de secrétaire et le directeur de l'établissement, celle de président. Ces comités se réunissent environ une fois par mois pour examiner les causes des accidents et l'état de la prévention dans l'usine.

Pour les patrons de Meurthe et Moselle, le comité de sécurité est un outil parmi d'autres de leur politique de prévention, au même titre que l'ingénieur sécurité, les affiches, les films et les primes fixées sur le nombre d'accidents du travail. Il est un élément d'un sous-ensemble « prévention des accidents du travail », d'une des fonctions principales d'une direction d'entreprise « la sécurité » décrite par Henri Fayol dans son « traité de l'administration industrielle générale » de 1906. Il ne s'agit nullement de donner un quelconque pouvoir aux exécutants mais de raccourcir la distance hiérarchique entre l'ingénieur sécurité et la maîtrise afin de mieux « enfoncer le clou de la prévention dans les têtes »<sup>42</sup>. Ces patrons chrétiens sont d'ailleurs plutôt inquiets de la revendication syndicale permanente de délégués ouvriers à la sécurité ou d'une inspection ouvrière, désignée par le syndicat<sup>43</sup>. Ainsi, même si quelques voix discordantes s'élèvent parmi les patrons de Meurthe et Moselle, comme celle du directeur des Fonderies de Foug qui recommande de faire entrer dans les CS un certain nombre d'ouvriers désignés par la direction et non par leurs pairs<sup>44</sup>, les comités de sécurité de Meurthe et Moselle sont dans l'ensemble des comités patronaux.

---

<sup>41</sup> Voir l'allocation de M Frois, inspecteur du travail, lors d'une conférence de l'UIMM, cité par Cointepas Michel (2001), p. 164-165.

<sup>42</sup> Cette vision patronale des comités de sécurité est présentée à la conférence internationale de Genève en juin 1928 par Lambert-Ribot pour le Comité des Forges : « *Il n'y a que la direction qui puisse arriver à ces résultats. Pour y parvenir, elle peut disposer d'un service de sécurité (...). Nous avons aussi depuis très peu de temps (...) une institution qui se répand : celle des Comités de Sécurité (...). Ce sont des comités composés de techniciens ; ils ont une valeur technique et non une valeur représentative. En somme, pour la prévention, il ne s'agit pas de faire de la politique, mais de la technique et c'est pourquoi ces CS comprennent des directeurs, des ingénieurs, des contremaîtres. Ce sont en quelque sorte des organes agissant de la direction* » cité par Cointepas Michel (2001), p.165

<sup>43</sup> Une compétence que la CGT du congrès d'Amiens de 1906 est certaine « *de trouver parmi [ses] militants syndiqués* » et qui « *sera au moins égale sinon supérieure à celle des agents gouvernementaux* ». Le congrès d'Amiens demande en 1906 « la création d'une classe d'inspecteurs du travail, pris dans les syndicats ouvriers et désignés soit par eux, soit par les bourses auxquelles ils appartiennent » voir Paul Ariès (1996)

<sup>44</sup> « *Nous recommandons également de faire entrer dans ce CS un certain nombre d'ouvriers (...); ces conseillers sont à choisir non pas par leurs camarades, nous ne sommes pas du tout partisan de cette méthode là ; une élection de ce*



Au début des années 30, la direction du travail recense près de 50 comités qui restent avant tout lorrains (Fonderie de Cousances, société des lunetiers, société des chenaux Bigot-Renaux dans son usine de Laneuville, Entreprises Petitcollin à Etain, Société de Senelle-Maubeuge, usine de Longwy de la société des Hauts fourneaux de la Chine) dont 22 comportent des ouvriers le plus souvent désignés par l'employeur<sup>45</sup>.

### **III - Les comités de sécurité américains**

Dans la même période, l'idée d'un comité semblable aux comités de sécurité mulhousiens faisant davantage de place aux ouvriers se répand. La direction du travail et ses inspecteurs favorables à une alliance entre Capital et Travail au sein de l'entreprise, font la promotion de diverses expériences américaines dont le «Safety First», avant même que le BIT ne se réclame de ces expériences lors d'une conférence en juin 1928 à Genève.

Pour l'inspection du travail française, l'expérience américaine, à l'instar de celle de la compagnie américaine GEC, qui dispose depuis 1912 d'un comité central de sécurité composé à 50% d'ingénieurs et d'agents de maîtrise nommés par la direction et à 50% d'ouvriers élus par leurs camarades<sup>46</sup>, montre qu'il n'y a pas matière à s'inquiéter d'une participation ouvrière à ces comités qui pourrait au contraire s'avérer grandement utiles pour les directions. Pour M. Boulin, ancien inspecteur divisionnaire du travail du Nord, retraité, dirigeant de l'Association des industriels du Nord de la France, un comité de sécurité qui ferait passer un grand nombre d'ouvriers et qui tiendrait compte de leurs remarques aurait l'avantage de faire progresser la sensibilité à la sécurité dans l'entreprise<sup>47</sup>. Pour M. Frois, inspecteur du travail à Paris, ingénieur civil des mines, professeur au CNAM et expert pour la sécurité auprès du BIT, il serait utile de constituer des comités techniques composés de chefs de service, de contremaitres mais aussi

---

*genre serait toujours faussé par des considérations d'ordre tout autre que celui de la prévention* » cité par Cointepas Michel, (2001) p.167.

<sup>45</sup> Id. p.167.

<sup>46</sup> Ibid p.164.

<sup>47</sup> «(...)L'ingénieur de la sécurité ne doit jamais être le président de droit, mais sa place est toute désignée comme secrétaire, de manière à éclairer le comité si besoin est. Il devra tenir le plus grand compte des indications fournies par les membres du comité de façon à exciter leur confiance. Ce comité sera renouvelé aussi fréquemment que possible, de manière à y faire passer le plus grand nombre d'ouvriers (...) Beaucoup d'industriels américains affirment que c'est un excellent moyen d'intéresser les ouvriers à la question » Déclaration lors d'une « causerie » devant les membres de la société industrielle de Lille en décembre 1927, sur le thème « l'emploi des méthodes psychotechniques pour la prévention des accidents du travail », causerie publiée dans la Revue le Monde Industriel (1928, p.517) in Cointepas Michel, (2001) p.163-164.

d'ouvriers qualifiés, car l'expérience américaine montre que non seulement cela ne pose aucune difficulté particulière mais qu'en plus ces comités suscitent l'enthousiasme<sup>48</sup>.

De son côté, le BIT, considérant que les résultats obtenus dans les pays industrialisés par la réglementation légale et l'inspection d'Etat sont insuffisants, préconise lors de sa conférence internationale du travail de 1928, afin d'intéresser les ouvriers à la question de la sécurité, la création de structures internes à l'entreprise associant l'employeur, les travailleurs et leurs représentants à la préparation, l'élaboration et la mise en place d'actions de prévention et d'amélioration de la sécurité, sur le modèle des comités de sécurité du « Safety First ». Ce mouvement qui se développe dans les années 20, à partir des expériences de management dans les grandes entreprises américaines, popularise l'idée d'une organisation spécifique de la sécurité fondée sur : l'enquête menée à la suite d'accidents, le contrôle des installations, des équipements et des machines, l'explication aux nouveaux ouvriers des dangers des installations avec lesquelles leur travail les met en contact, l'organisation des premiers secours, l'encouragement des suggestions venant des travailleurs et la collaboration direction/travailleurs, par la formation d'un « comité de sécurité »<sup>49</sup>. Ces comités sont recommandés par l'OIT en juin 1929<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> « En Amérique, ces comités ont été accueillis avec grande ferveur (...) Je crois que la pratique démontrera qu'il y a intérêt à associer directement l'ouvrier à l'œuvre de prévention et que, sous réserve de choisir les représentants ouvriers en raison de leur compétence, il n'y a rien à redouter au contraire des conseils qu'ils peuvent être appelés à donner. L'expérience à l'étranger a été concluante : la présence d'ouvriers dans ces conseils a été extrêmement utile et les bienfaits de cette collaboration ont eu leurs répercussions dans d'autres circonstances ». Déclaration lors d'une conférence de l'UIMM en janvier 1928 sur la prévention des accidents à l'occasion de l'inauguration de son service de prévention des accidents du travail. Cette allocution de M Frois fera l'objet de deux publications l'une par l'IUMM, l'autre par le ministère sous la forme d'une circulaire transmise à tous les inspecteurs voir Cointepas Michel (2001) p.164-165.

<sup>49</sup> Duclos Denis (1984) p.63.

<sup>50</sup> Recommandation n°31 sur la prévention des accidents du travail du 21 juin 1929, article 8 : « La Conférence recommande en outre que les Membres encouragent activement et d'une manière continue l'adoption des mesures favorables à l'amélioration de la sécurité, notamment: a) la constitution dans les établissements d'une organisation de la sécurité agissant en particulier par les moyens suivants: enquêtes par tout établissement sur les accidents qui y surviennent pour en éviter le retour; contrôle systématique des établissements, des machines et des installations en vue d'assurer la sécurité et, en particulier, de vérifier si tous les appareils de protection et autres dispositifs de sécurité sont tenus dans l'état et dans la position qui conviennent; explication aux nouveaux ouvriers, et surtout aux jeunes, des dangers auxquels ils sont exposés par leur travail ou par les machines ou les installations avec lesquelles ce travail les met en contact; organisation des premiers secours et des moyens de transport des blessés; encouragement donné aux suggestions venant des travailleurs en vue d'accroître la sécurité du travail ; b) la collaboration de la direction et des travailleurs de chaque établissement, des organisations patronales et ouvrières de chaque industrie et leur coopération avec l'Etat et les autres organismes intéressés en vue d'améliorer la sécurité par les méthodes et dispositions qui peuvent sembler les mieux adaptées à la situation et aux possibilités des divers pays. Les méthodes suivantes sont proposées comme exemple et pour examen aux intéressés : nomination d'un contrôleur de sécurité, institution de comités de sécurité dans l'établissement ».

## Section 2 : Des comités de sécurité vichystes, aux comités d'hygiène et de sécurité (1941-1947)

### I - Les comités de sécurité créés par le gouvernement de Vichy en 1941

La déclaration de guerre de 1939 entraîne la création d'une « commission nationale de sécurité du travail » pour étudier les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail, afin de soutenir l'effort de guerre qui impose des journées de travail plus longues et plus pénibles, notamment aux femmes. Dans cette commission siègent le docteur André Salmont titulaire de la chaire de sécurité du travail au CNAM et Pierre Caloni, directeur adjoint, à l'époque, du syndicat général de garantie contre les accidents du travail du BTP. Ce dernier a découvert lors de discussions avec des participants à la conférence internationale du travail de 1928, l'importance du « facteur humain » dans la prévention des accidents du travail. Il devient un fervent défenseur des comités de sécurité<sup>51</sup>. Il propose un mode de fonctionnement et d'organisation de ces comités. Proposition qui est transformée en recommandation en 1940<sup>52</sup> puis en réglementation par Belin (ex-leader de l'aile droite de la CGT devenu ministre du travail de Vichy), le 4 août 1941, avec l'aval des autorités d'occupation.

Des comités de sécurité devront être créés dans tous les établissements industriels de plus de 500 salariés, ils comprendront le chef d'établissement, le chef du service sécurité, le médecin du travail, deux représentants du personnel désignés par le préfet et le chef d'établissement, sur une liste établie sur proposition de l'inspection du travail, après avis des organisations syndicales les plus représentatives, ainsi qu'un agent de maîtrise désigné par l'employeur. Les réunions seront trimestrielles et rémunérées comme temps de travail. Le secrétaire du CHSCT est choisi par l'employeur, il s'agit la plupart du temps du technicien ou du cadre responsable de la sécurité dans l'entreprise. Les missions principales du comité sont l'enquête suite à la déclaration d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité, l'instruction et l'organisation des premiers secours ainsi que le développement du sens du risque professionnel chez les salariés<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> « Le moyen concret de réussir, en ce domaine psychologique, est la création de CS appelant l'attention de tous sur l'importance du problème de la prévention ; le comité réalise l'unité de front contre l'accident et un mode de collaboration constante des parties intéressés : employeurs, cadres, main d'œuvre » in Cointepas (2001) p. 168.

<sup>52</sup> Id. p. 168.

<sup>53</sup> Voir le décret du 4 août 1941.

Ces comités sont davantage à l'image des comités patronaux des industriels de Meurthe et Moselle que des comités de sécurité du Safety First. Ce sont des lieux d'expertise techniques assez neutres, très hiérarchisés, faiblement participatifs, dans lesquels les représentants du personnel n'ont aucun pouvoir, et qui sont en réalité assez peu démocratique au regard de leur mode de désignation. L'idée à l'origine de la création de ces comités n'est pas encore de considérer les travailleurs comme les meilleurs experts de leur travail, mais bien d'« instruire » ses participants des « bienfaits de la prévention », pour qu'ils deviennent « les meilleurs artisans de leur sécurité et de l'hygiène générale des lieux de travail » [Pierre Caloni]<sup>54</sup>. L'inspection du travail y voyant malgré tout « une conception moderne faisant de l'entreprise une communauté solidaire associant employeur et salariés » [Cointepas] aura un rôle très actif dans leur mise en place. La direction du travail dénombre 1386 comités de sécurité en 1945<sup>55</sup>.

## **II – Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) de 1947**

Le rôle actif des organisations de travailleurs dans la Libération du territoire change la donne au sortir de la guerre. Afin de répondre aux attentes qu'elles inscrivent dans le programme du Conseil National de la Résistance adopté le 15 mars 1944<sup>56</sup>, le Gouvernement provisoire de la République Française entend corriger, avec l'assentiment des organisations syndicales, l'aspect peu démocratique des comités de sécurité et élargir leur composition. En 1945, il souhaite « revenir à un mode de désignation conforme aux désirs du monde du travail et décide que les différents représentants (...) seraient élus par leurs pairs dans les conditions analogues à celles prévues pour les délégués aux comités d'entreprise. Par ailleurs, la composition du CHS devrait « comprendre deux chefs de service, contremaîtres ou chefs d'équipe par 500 travailleurs et trois délégués du personnel ouvrier et employé par 500 travailleurs, ce chiffre de trois devant permettre une représentation proportionnelle à la CGT et à la CFTC. Enfin, le médecin d'usine et l'assistante sociale feraient partie de droit de ce comité qui pourrait, par ailleurs faire appel à la collaboration de toute autre personne qui lui paraît qualifiée »<sup>57</sup>.

Le décret du 1<sup>er</sup> août 1947 édicté sous la Quatrième République reprend en partie les propositions de cette note. Le médecin du travail et la conseillère du travail feront bien partie de ce nouveau comité, deux représentants ouvriers en feront partie pour les entreprises comprenant

<sup>54</sup> Boisselier Jackie (2004)

<sup>55</sup> Cointepas (2001), p.171

<sup>56</sup> Un des points de ce programme est « l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie ».

<sup>57</sup> Note interne au ministère du travail du 26 juillet 1945, Id p.171

entre 50 et 1000 salariés, quatre dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Le comité sera ainsi composé de deux représentants de la hiérarchie, le chef d'établissement (président du comité) et le responsable sécurité (secrétaire du comité), le médecin du travail, la conseillère du travail, un agent de maîtrise et deux ouvriers élus pour les entreprises industrielles de moins de 1000 salariés, deux agents de maîtrise et quatre ouvriers élus pour les entreprises de plus de 1000 salariés, les ouvriers se retrouvant alors dans tous les cas minoritaires.

L'avancée majeure du projet proposant la désignation des délégués ouvriers par leurs pairs sera retenue, les représentants du personnel au CHS seront élus par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel. Par ailleurs le texte de 1947 prévoira que lorsqu'il n'y a pas de CE, le CHS fonctionnera comme une structure indépendante avec des représentants élus au scrutin direct par les salariés (possibilité abrogée le 23 décembre 1982). Dans les autres entreprises, le CHS sera formellement rattaché au Comité d'Entreprise mais ne sera pas pour autant soumis au contrôle de celui-ci. Les missions du CHS sont similaires à celles des comités de sécurité (enquêtes, inspections...) mais les élus disposent du droit supplémentaire d'alerter le responsable du service sécurité en cas de danger grave et imminent et de consigner leurs interventions dans un registre.

### **Section 3 : La transformation progressive du CHS en institution représentative du personnel (1974-1979)**

#### **I - Les conquêtes du mouvement ouvrier (1968-1975)**

Le CHSCT est devenue une IRP, non pas par basculement mais par une augmentation progressive du nombre de représentants du personnel et par une amélioration de leur protection contre les licenciements. On passe, de 1947 à 1979, d'un nombre de représentants des travailleurs inférieur au nombre de représentants de l'employeur, qui font du comité une instance « patronaliste »<sup>58</sup>, à un nombre de représentants du personnel supérieur aux représentants de l'employeur et aux pouvoirs plus importants, qui en font une IRP autonome (voir évolution de la législation sur les CHS, tableau n°1). La période qui va de mai 1968 à 1979 est une période de haute intensité législative autour des questions de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est marquée par de nombreux mouvements sociaux et luttes ouvrières qui poussent le patronat à négocier autour de ces questions<sup>59</sup>.

L'autorisation de créer des sections syndicales dans toutes les entreprises à l'issue de la révolution de mai 1968 et des accords de Grenelle, est le premier événement d'après guerre qui renforce l'autonomie des élus du CHS. A partir de cette date, les élus seront la plupart du temps issus de listes proposées par des sections syndicales dont l'organisation viendra appuyer leur action. Dans le prolongement de mai 68 et du mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail, le décret du 1<sup>er</sup> avril 1974, portant organisation du CHS, renforce l'effectif de la délégation salariale dont la durée de mandat passe de un à deux ans. Les débats qui accompagnent le vote de la loi du 27 décembre 1973<sup>60</sup>, en vertu de

<sup>58</sup> Terme inventé par un inspecteur du travail à propos des comités d'entreprise voir Jean Pierre Le Crom (1998).

<sup>59</sup> Dès la fin des années 60, une série de conflits très durs dans les industries de production de masse traduit la révolte des ouvriers spécialisés, les fameux « OS », contre le travail parcellisé, la subordination de l'homme à la machine, le travail posté, le travail dans le bruit, dans la chaleur... Ce mouvement de révolte se traduit par des slogans tels que « non aux cadences infernales ». La grève des OS de Renault de juin 1971, puis d'autres conflits mais aussi la montée en puissance de l'absentéisme mettent en avant le « ras le bol » des travailleurs face au contenu et à l'organisation taylorienne du travail.

<sup>60</sup> Cette loi consécutive à la rédaction du rapport d'Yves Delamotte « en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel » (1972), étend le champ des préoccupations du législateur de l'hygiène et sécurité du travail classique, à l'ensemble des conditions de travail. Elle porte création des commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT) dans les entreprises de 300 salariés et plus, des fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT) et de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

laquelle sera pris ce décret, voient le gouvernement obtenir que soit repoussé un amendement tendant à inscrire le principe de l'attribution de la majorité des sièges aux salariés, mais en échange de l'engagement exprès donné par le secrétaire d'Etat que plusieurs des observations formulées par le parlementaire, auteur de l'amendement, sont déjà prises en compte dans le texte réglementaire en cours d'élaboration et qu'effectivement, le décret de 1974, en augmentant le nombre des représentants du personnel dans les CHS devait consacrer cette majorité numérique dans toutes les entreprises de plus de 500 salariés. Ce décret est ainsi un premier pas vers l'autonomisation du CHS vis-à-vis de la subordination de l'employeur.

Des comités d'hygiène et de sécurité sont obligatoirement institués dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Trois représentants du personnel dont un agent de maîtrise sont élus dans les entreprises de moins de 500 salariés, six représentants du personnel dont deux agents de maîtrise dans les entreprises entre 500 et 1499 salariés et neuf représentants du personnel dont trois agents de maîtrise dans les entreprises de 1500 salariés et plus. Le médecin du travail, le conseiller du travail, le chef établissement (président) et le chef du service sécurité (secrétaire) restent membres de droit et disposent d'une voix délibérative. En plus des missions fondatrices des CHS que sont les enquêtes après accidents et maladies professionnelles et les inspections d'établissement, viennent s'ajouter avec le décret de 1974, le droit pour les représentants du personnel de réunir le comité à la demande motivée de deux élus, celui de proposer des initiatives portant sur les méthodes et procédés de travail et d'œuvrer pour la recherche de méthodes et de procédés de travail « plus sûrs ».

Avec l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975, qui aborde les questions d'organisation du travail, d'enrichissement des tâches, de travail flexible, de travail posté, de travail au rendement, d'hygiène, de sécurité et qui dans son article 23, prévoit dans les établissements de 300 salariés et plus, la présence, au CHS, avec voix consultative, d'un représentant syndical par organisation, désigné parmi le personnel, le poids de la délégation du personnel augmente encore. Dans les entreprises de la chimie, l'accord signé entre les syndicats et le patronat, le 26 mars 1976, augmente la délégation d'un membre désigné parmi les cadres de l'entreprise.

La loi du 27 décembre 1973 prévoyait, comme le réclamait les organisations syndicales, une application aux membres du CHS, des dispositions en vigueur pour la protection des délégués du personnel et des élus du comité d'entreprise mais cette disposition

n'apparaît ni dans le décret de 1974 ni dans celui de 1979. Il semblerait, cependant, que dans les faits, les représentants du personnel au CHS aient bénéficié de la protection induite par leur appartenance au Comité d'Entreprise dans les établissements de 300 salariés et plus<sup>61</sup> notamment grâce à l'arrêt Perrier<sup>62</sup>, mais il faut attendre 1982 pour que cette protection devienne légale.

## **II – Le décret de 1979**

Le décret du 20 mars 1979 n'augmente pas le nombre de représentants du personnel et ne modifie pas le mode de désignation des élus au suffrage direct que les organisations syndicales réclament, ni celui du secrétaire du comité que les syndicalistes souhaiteraient choisir parmi leurs camarades. Par contre, il ouvre les portes du comité à deux personnalités extérieures : l'inspecteur du travail et le contrôleur de la CRAM, ce qui modifie encore le rapport de force au sein du comité. L'inspecteur du travail reçoit l'ordre du jour et peut de sa propre initiative assister aux réunions. L'inspecteur de la CRAM, est lui, obligatoirement invité dans les entreprises de 500 salariés et plus à la séance au cours de laquelle le rapport annuel du CHS est soumis au comité. Ces deux acteurs sont invités à titre consultatif.

Par ailleurs les droits et prérogatives des CHS évoluent vers plus de pouvoir des élus ; les élus doivent organiser et voter des missions individuelles, procéder à l'analyse des risques professionnels, donner leur avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels, le rapport sur l'évolution des risques professionnels, le bilan social annuel et les programmes de formation à la sécurité produits par l'employeur.

---

<sup>61</sup> Voir Bettignies Louis Albert de (1975).

<sup>62</sup> Les salariés investis de fonctions représentatives bénéficient, ainsi que le précise la Cour de cassation, «d'une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun» (Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, n°71-91.225, arrêt Perrier).



	<b>CHS de 1947</b>	<b>CHS de 1974</b>	<b>CHS de 1979</b>
<b>Fonctionnement</b>			
<i>Composition</i>			
	Chef d'établissement ou son représentant (président)	Chef d'établissement ou son représentant	Chef d'établissement ou son représentant
	Chef du service sécurité ou agent sécurité	Chef du service sécurité ou agent sécurité	Chef du service sécurité ou agent sécurité
	Médecin du travail	Médecin du travail	Médecin du travail
	Conseillère du travail	Conseillère du travail	Conseillère du travail
			Responsable de la formation
			Inspecteur du travail (invité)
			Inspecteur de la CRAM (invité)
<i>Représentants du personnel élus</i>	Représentants du personnel : < 1000 sal, 3RP dont 1 maîtrise, > 1000 sal, 6RP dont 2 maîtrise	Représentants du personnel : < 500 sal, 3RP dont 1 maîtrise ou cadre 500<sal<1500, 6 RP dont 2 maîtrise ou cadres >1500 sal 9 RP dont 3 maîtrise ou cadres	Idem
<i>Mode de désignation</i>			
Du secrétaire du CHSCT	Par le chef d'établissement	Idem	Idem
Des Représentants du personnel	Elus par CE + DP	Idem	Idem
Durée mandat RP	1 an	2 ans	Idem
Heures de délégation	non	non	non

Tableau n°1 : évolution de la composition, des prérogatives et des missions des CHS de 1947 à 1979

	<b>CHS de 1947</b>	<b>CHS de 1974</b>	<b>CHS de 1979</b>
<b>Droits et pouvoirs des Représentants du Personnel</b>	Droit d'alerte en cas de DGI auprès du chef de service sécurité, avis consigné dans un registre	Idem sauf "Les agents alertés sont tenus de procéder immédiatement à un contrôle en compagnie du RP ayant signalé le DGI"	Idem
	Droit de consulter le registre des mises en demeure	Idem + observations CRAM et Inspection du travail	Peuvent tenir une réunion avec les membres du CE pour examiner conjointement le programme annuel de prévention des risques professionnels et le programme annuel d'amélioration des conditions de travail
		Le CHS peut être réuni à la demande motivée de 2 RP	Idem
<b>Missions</b>	Enquête et réunion suite à accident. Enquête suite à déclaration de maladie professionnelle	Idem sauf "Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant le chef d'établissement, l'autre représentant le personnel"	Analyse des risques professionnels
	Inspection de l'établissement en vue de "s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité"	Idem sauf "la fréquence des inspections devra être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité »	Avis sur le rapport sur l'évolution des risques professionnels présenté par le chef d'établissement
	Instruction et organisation des premiers secours (incendie et sauvetage)	Le comité suscite toutes initiatives portant notamment sur les procédés de travail plus sûrs	Avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels présenté par le chef d'établissement
	Développement du sens du risque professionnel chez les salariés	Examen des AT et MP survenus depuis la réunion précédente	Avis sur le bilan social annuel présenté par le chef d'établissement
	Avis sur règlements et consignes de sécurité	Organisation des missions individuelles des RP	Avis sur les programmes de formation à la sécurité

Lire : les nouveaux droits et missions recensés s'ajoutent aux précédents.

## Section 4 : La loi de Jean Auroux (1982)

### I – La fusion des CACT et des CHS et l'autonomisation du comité

Jean Auroux introduit une rupture importante avec les anciens CHS, en les rendant indépendants du CE puis en les fusionnant avec les commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT), ce qui transforme les comités d'hygiène et de sécurité, en comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT ou CHS-CT). Dans une réponse que le ministre du travail fait à un sénateur le 3 septembre 1981, on peut déjà lire son intention. Désirant susciter le dialogue dans l'entreprise, il déclare « que les moyens juridiques dont nous disposons pour développer ce débat (de la prévention), c'est-à-dire les comités d'hygiène et de sécurité ( les CHS) et la commission permanente des conditions de travail (les CACT) ne semblent plus totalement adaptés aux ambitions que nous devons avoir en matière de prévention. Leurs champs d'application et d'exercice sont voisins, se chevauchent parfois et mobilisent exagérément les efforts des représentants salariés et patronaux »<sup>63</sup>. Dans son rapport sur « les droits des travailleurs » (1981), il écrit que « distinguer les préoccupations concernant l'hygiène et la sécurité du travail de celles relatives à l'amélioration des conditions de travail relève d'une approche souvent considérée comme théorique, dont la mise en œuvre concrète se révèle délicate (...) la dualité institutionnelle suscite une certaine incohérence dans l'examen des problèmes et en réalité les thèmes abordés par ces deux institutions sont si étroitement imbriqués qu'il paraît nécessaire de rétablir une meilleure cohérence entre elles »<sup>64</sup>.

Comme l'écrit Gérard Filoche (2002), Jean Auroux considère à demi-mot que les risques professionnels sont fréquemment le résultat de mauvaises conditions de travail liées à l'organisation du travail ou aux modes de production. Pour ce dernier, la fusion des CACT et des CHS, la compétence unique reconnue au CHSCT dans le domaine de la prévention doit ainsi permettre de favoriser un examen global des problèmes rencontrés intégrant tant les aspects économiques et organisationnels, que la politique de santé ou de sécurité<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> In Mielle François (1982) p.8.

<sup>64</sup> Il souligne par ailleurs dans « les droits des travailleurs », les difficultés qu'ont les CACT à trouver un réel équilibre : « il est en effet généralement admis que cette commission n'a pas connu le succès qu'on pouvait espérer à l'exception de quelques cas exemplaires, son rôle par rapport au CHS en particulier, n'étant pas apparu avec suffisamment de netteté ».

<sup>65</sup> Cette nouvelle conception du rôle des CHS est admise par tous, puisque comme le note Jean Michel Lattes dans son mémoire de DEA sur « les problèmes soulevés lors des travaux parlementaires relatifs aux lois Auroux » (1983), sur le point de la fusion des CHS et des CACT « un certain consensus a été atteint et qu'on ne trouve pas dans les débats parlementaires de véritable opposition à cette fusion ». Ainsi note t-il que pour Mme Jacqueline Fraysse-Cazalis (députée communiste), « cette fusion va permettre de mieux prendre en compte le souci de « prévention intégrée », que

## **II – L’augmentation du pouvoir des élus et l’élargissement de leurs missions**

Même si à la veille de la loi Auroux 82-1097 du 23 décembre 1982, la représentation du personnel est déjà devenue majoritaire dans la plupart des entreprises assujetties, cette dernière vient confirmer et parachever la tendance au renforcement du poids des représentants du personnel dans les décisions et le fonctionnement de l’instance.

Tout d’abord le secrétaire du comité n’est plus désigné par l’employeur mais élu par les délégués. Ensuite, seuls l’employeur et les membres élus représentant le personnel ont une voix délibérative, les membres non élus (ingénieur sécurité, médecin du travail...) n’ont plus qu’une voix consultative. Cette mesure place le président du comité en position d’infériorité numérique face à la délégation du personnel et consacre la qualité d’institution représentative du personnel au comité, la délégation des membres élus devenant majoritaire quelque soit l’effectif de l’établissement<sup>66</sup>. Par ailleurs, le nombre de représentants du personnel est légèrement augmenté pour les entreprises de moins de 500 salariés. La protection contre le licenciement est accordée à tous les membres élus de CHSCT.

La désignation des représentants du personnel par le vote direct des salariés qui aurait donné une légitimité démocratique supplémentaire au CHSCT, est par contre, à nouveau écartée. Se pose alors la question de la désignation des élus pour les établissements de plus de 50 salariés qui ne disposeraient ni de comité d’entreprise, ni de délégués du personnel (alors que le vote au scrutin direct était prévu par le texte de 1947).

L’attribution d’un crédit d’heures de délégation par membre élu vient rompre avec l’arbitraire des décisions de l’employeur. Les élus peuvent utiliser ce crédit d’heures de délégation pour mener des missions ou inspecter l’établissement et peuvent le répartir entre eux. Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (non définies par la loi). Le temps passé aux

---

de son côté, M. Bernard Derosier (député socialiste), salue « *la fin d’une situation qui n’était pas satisfaisante, c’est-à-dire le difficile partage des responsabilités des CHS d’une part et des CACT d’autre part* », et que Georges Denizet, rapporteur du conseil économique et social, indique que « *pour le conseil économique et social, conditions de travail et sécurité sont intimement liés et doivent être indissolublement intégrés à l’organisation de la production* ». Pour l’opposition, Etienne Pinte (RPR), souligne le fait que « *celle-ci est favorable à la fusion ainsi organisée* » et indique que dès 1976 il avait lui-même proposé de réaliser cette fusion. On retrouve ce consensus au Sénat où le ministre indique que « *la fusion des CHS et des CACT autorisera désormais une approche globale et cohérente permettant une bien meilleure intégration de l’amélioration des conditions de travail à la conception du processus et du cadre de travail* ».

<sup>66</sup>Jean-Michel Lattes (1983), souligne, qu’il y a eu de « nombreux accrochages » à l’assemblée nationale lors des débats sur cette partie du texte de loi.

réunions et aux enquêtes menées après un accident du travail ne sont pas déduites du crédit d'heure.

Taille de l'entreprise	Heures de délégation
Entre 50 et 99 salariés	2h par représentants du personnel
Entre 100 à 299 salariés,	5h/RP
Entre 300 et 499 salariés	10h/RP
Entre 500 et 1499 salariés	15h/RP
Plus de 1500 salariés	20h/RP

La création des CHSCT en 1982 étend le champ d'investigation des élus. En plus des missions dévolues aux anciens CHS, les membres élus pourront alerter l'inspection du travail et le chef d'établissement sur l'existence d'un danger imminent et imposer une réaction rapide de l'employeur. Ils pourront par ailleurs demander la réalisation d'expertises sur les conditions de travail en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves dont les frais seront à la charge de l'employeur. Ils pourront proposer des actions de prévention que l'employeur sera tenu de mettre en œuvre, sauf s'il peut justifier qu'elles ne sont pas réalisables. Les élus seront systématiquement consultés sur les projets de modification de l'organisation du travail et devront donner leur avis.

Jean Auroux qui entend grâce à ses lois, et « de façon explicite », « reconstituer la collectivité de travail »<sup>67</sup> introduit par ailleurs l'autorisation pour les élus de procéder à l'analyse des conditions de travail et des accidents des salariés extérieurs intervenants dans leur établissement, qu'ils soient salariés de la sous-traitance ou travailleurs temporaires<sup>68</sup>. A partir de 1982, le CHSCT a donc une compétence de « site géographique » ou « territoriale » et non une compétence catégorielle<sup>69</sup>.

Les droits, missions et prérogatives des CHSCT continuent d'évoluer après 1982. Les principales évolutions concernant la composition, les prérogatives et les missions des CHSCT

<sup>67</sup> Caire Guy (1997).

<sup>68</sup> «Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires » (article L.4612-1 du code du travail).

<sup>69</sup> Cette interprétation des textes a fait l'objet d'un recours parlementaire de la CGT adressé au ministère du travail le 13 avril 1987. Elle fut confirmée par une réponse parue au journal officiel du 7 décembre 1987. Les missions du CHSCT s'appliquent bien à l'ensemble des salariés travaillant dans l'établissement quelle que soit leur situation sur le plan du contrat de travail. Ceci signifie que les moyens d'investigation exposés, tels que l'enquête après accident, l'inspection ou l'appel à l'expertise sont utilisables pour toutes les catégories de travailleurs.

sont présentées dans le tableau n°2. En 1991, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 portant transposition de la directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, autorise les élus de CHSCT à recourir à un expert agréé en cas de projets modifiant l'organisation du travail. En 2003, la loi Bachelot enrichit encore cette prérogative en autorisant des expertises sur les risques technologiques. Par ailleurs, elle permet la mise en place de CHSCT élargis aux entreprises extérieures qui se réunissent une fois par an et à l'occasion de chaque accident du travail d'un sous-traitant ainsi que de comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail interentreprises représentant tous les établissements situés dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques. Ce CHSCT interentreprises est composé des présidents de chacun des CHSCT et de représentants des salariés à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant. Il est présidé par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (décret n°2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel).

	<b>CHSCT de 1982</b>	<b>CHSCT de 1991</b>	<b>CHSCT de 2003</b>
<b>Fonctionnement</b>			
<i>Composition</i>			
	Chef d'établissement ou son représentant	Chef d'établissement ou son représentant	Chef d'établissement ou son représentant
	Chef du service sécurité ou agent sécurité	Chef du service sécurité ou agent sécurité	Chef du service sécurité ou agent sécurité
	Médecin du travail	Médecin du travail	Médecin du travail
	Inspecteur du travail (invité)	Inspecteur du travail (invité)	Inspecteur du travail (invité)
	Inspecteur de la CRAM (invité)	Inspecteur de la CRAM (invité)	Inspecteur de la CRAM (invité)
			Autorité chargée de la police des installations (invitée)
Représentants du personnel élus	Représentants du personnel : <200 sal, 3 RP dont 1 maîtrise ou cadre 200<sal<500, 4 RP dont 1 maîtrise ou cadre 500<sal<1500, 6 RP dont 2 maîtrise ou cadre >1500 sal 9 RP dont 3 maîtrise ou cadre	Idem	Le nombre de membres de la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise
<i>Mode de désignation</i>			
Du Secrétaire du CHSCT	Le CHSCT désigne un secrétaire parmi les RP	Idem	Idem
Des Représentants du personnel	Elus par CE + DP	Idem	Idem
<i>Durée mandat RP</i>	2 ans	Idem	Idem
<i>Heures de délégation</i>	50<sal<100, 2h/RP 100<sal<300, 5h/RP 300<sal<500, 10h/RP 500<sal<1500 15h/RP >1500, 20h/RP	Idem	Dans les établissements (...) le temps laissé aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour exercer leurs fonctions est majoré de 30 %.

Tableau n°2 : évolution de la composition, des prérogatives et missions des CHSCT de 1982 à 2003

	<b>CHSCT de 1982</b>	<b>CHSCT de 1991</b>	<b>CHSCT de 2003</b>
<b>Droits et pouvoirs des Représentants du Personnel</b>	Droit d'alerte en cas de DGI, l'employeur ou son représentant sont tenus de procéder immédiatement à un contrôle, l'inspecteur du travail et l'inspecteur CRAM sont informés	Idem	idem + information de l'inspection des installations classées ou de l'ingénieur chargé de l'exercice de la police des installations
	Le secrétaire élu parmi les RP établit l'ordre du jour avec le chef d'établissement et rédige le PV	Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections	Le CHSCT est élargi, lorsque sa réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et de leurs salariés (avec voix consultative)
	Les élus peuvent proposer des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision	Lors des visites effectuées par l'inspection du travail, les représentants du personnel doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations	Les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT par le chef d'établissement
	Droit d'appel à l'expertise lorsqu'un risque grave révélé ou non par un AT ou une MP est constaté, les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur	idem sauf droit d'appel à un expert <u>agr</u> éé + en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail	Idem + droit d'appel à l'expertise en cas de risques technologiques
	Les RP bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions, le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur	Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.	Les représentants du personnel au comité doivent être informés par le chef d'établissement de la présence de l'autorité chargée de la police des installations, lors de ses visites, et peuvent présenter leurs observations écrites.



	<b>CHSCT de 1982</b>	<b>CHSCT de 1991</b>	<b>CHSCT de 2003</b>
<b>Missions</b>	Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	Le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités	Le CHSCT est consulté sur la définition et la modification des moyens appropriés, humains et matériels, de prévention, de lutte contre l'incendie et de secours
	Avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail présenté par le chef d'établissement ainsi que sur le règlement intérieur	Idem	Le CHSCT est consulté sur le dossier établi pour la demande d'autorisation d'installation classée "dans un délai d'un mois suivant la clôture de l'enquête publique"
	Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité	Idem	Le comité est consulté avant toute décision de sous-traiter une activité, jusqu'alors réalisée par les salariés de l'établissement
	Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail	Idem	Le comité est informé à la suite de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement
	Le CHSCT contribue à la protection des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires	Idem	Le CHSCT s'élargit aux représentants du personnel des entreprises extérieures au moins une fois par an et à chaque fois qu'il y a une victime d'accident d'entreprise extérieure
	Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes	Idem	Les élus du CHSCT peuvent demander au préfet la mise en place d'un comité interentreprises comprenant au moins une installation classée



## Conclusion

---

Les missions du CHSCT se sont étoffées et enrichies depuis leur premier acte de création en 1947. D'abord circonscrites à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles, elles se sont étendues à l'ensemble des composantes de l'organisation du travail ainsi qu'à l'ensemble de la collectivité de travail. La fusion des commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT) et des comités d'hygiène et de sécurité (CHS), invite les représentants du personnel depuis 1982 à pratiquer une analyse multidimensionnelle des risques engendrés par le travail et à l'appliquer à tous les salariés qui participent au processus de production. L'introduction de la notion de protection de l'environnement en 1992 et celle de risques industriels en 2003 invitent quant à elles, les élus à opérer un décloisonnement de leurs missions qui sont cloisonnées sur le plan institutionnel : les risques pour les travailleurs se développent sur le terreau constitué par le niveau des effectifs, des cadences et des salaires, la pression exercée par la clientèle, la sous-traitance d'activités dangereuses, le recours à une main d'œuvre précaire, l'hypersollicitation des hommes et des femmes dans le travail et peuvent engendrer des dommages pour les riverains. Le droit des CHSCT couvre ainsi aujourd'hui plusieurs codes : le code du travail, le code de l'environnement, le code de la sécurité sociale et même dans une certaine mesure le code commercial. Ce ne sont pas moins de 767 lois, décrets circulaires et autres notes techniques auxquels il faut se référer en l'an 2000, selon Gérard Brégier, pour cerner le prescrit normatif, législatif et réglementaire, qui concerne la mission de contrôle des élus de CHSCT.

Les CHSCT français ont été créés sous l'impulsion du Bureau International du Travail. Ils se sont inspirés de diverses initiatives patronales américaines et mulhousiennes et ont également pris en compte les exigences des organisations de travailleurs impliquées dans la Libération du territoire dans le mode de désignation des représentants du personnel. Ainsi le CHSCT peut être à la fois perçu comme une institution paritaire et une institution représentative du personnel. Bien que le droit des CHSCT ait évolué vers plus de pouvoir des membres élus, leur construction hybride fait que l'instance est encore présentée dans la littérature sur le sujet comme une formation collégiale, un groupe de travail, un lieu d'échange, un organe consultatif ou un comité technique. Un des premiers défis à relever pour les membres élus est de différencier le CHSCT de ce type d'organismes, d'avoir conscience qu'ils sont bien les maîtres à bord de l'institution.



## Chapitre 2

### Retour sur la méthodologie d'enquête

La méthodologie de l'enquête comparative s'est élaborée en trois périodes allant des entretiens libres aux entretiens par questionnaires, des observations participantes aux ethnographies d'entreprises. Elle s'appuie sur ce qui est comparable sur le long terme et le court terme, c'est-à-dire qu'elle a permis de rassembler les matériaux nécessaires à l'analyse de la prise en charge de missions qui sont dévolues aux CHS/CHSCT depuis leur existence.

#### Section 1 : Les trois phases de l'enquête de terrain

##### I - La phase exploratoire

La première phase de l'enquête de terrain (2003-2004) mêle observation participante et entretiens libres. Nous participons alors à toutes les réunions du collectif SPE, à des journées d'étude sur la sous-traitance, sur les maladies professionnelles, à des réunions de l'union des industries chimiques (UIC), à une formation CHSCT de premier niveau du cabinet Cidecos, à des réunions de coordination de groupe, à des formations syndicales, à des réunions du secrétariat fédéral et du comité exécutif fédéral<sup>70</sup>, au congrès de la fédération...

Nous rencontrons des militants lors de leur venue à Paris ou lors de déplacements en région : militants et membres de CHSCT de la SNPE, de Total à Gonfreville, de la Compagnie industrielle Maritime du Havre, d'Exxon mobil Gravenchon, d'Exxon Mobil à Berre, Grande Paroisse Grand-Quevilly, Grande Paroisse Mazingarde, de Copenor à Dunkerque, Clariant Trosly Breuil, Total Orly, Total Dunkerque, Rhodia Silicones Roussillon et Saint Fons, Ceca Saint Bauzile, Michelin Clermont-Ferrand, Bayer Cropscience à Villefranche sur Saône, Rhodia Pont de Claix, Arkema Pierre bénite, Arkema Jarrie, Arkema Saint fons, Total Feyzin, Shell Berre,

<sup>70</sup> A l'occasion desquelles nous présentons une étude de l'application du concept de développement durable aux pratiques des syndicats de la chimie.

Arkema Saint Aubans, Arkema Fos-sur mer, Arkema Port de Bouc et Carling, Arkema Lanmezan, Soferti Bordeaux, Air Liquide, Aventis, L'Oréal....

## **II - Les entretiens semi-directifs et la participation à des réunions de CHSCT**

Dans la seconde phase de l'enquête (2004-2005), les observations participantes se poursuivent (réunions du collectif SPE, réunion Greenpeace-CGT à Lyon, deuxième stage CHSCT organisé par la CGT, journées d'étude sur les maladies professionnelles, sur la sous-traitance, réunion du GESIP<sup>71</sup>, de l'ICSI<sup>72</sup>, de la CLIC<sup>73</sup> de Toulouse...). Progressivement, les entretiens deviennent plus directifs, tenant compte d'hypothèses qui se précisent.

Une grille de questions portant sur la composition du CHSCT (présidence, nombre de membres élus, nombre de mandats, fonction, autres membres invités...), l'historique du CHSCT (date de création, changement de secrétaire du CHSCT...), le fonctionnement du CHSCT (moyens matériels, local, formation des élus, documentation disponible, organisation du travail en CHSCT : inspections, réunions, commissions spéciales, durée des réunions, thèmes abordés), les relations des élus avec les salariés (réputation du CHSCT, méthode de récolte des informations, calendrier des activités des élus...), le rôle des syndicats (représentativité sur le site, appui du CHSCT, relations CE-CHSCT, UL, UD, fédérations, syndicats extérieurs), la politique de l'entreprise en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'environnement, le traitement de dossiers spécifiques (expertises demandées, participation à la rédaction du document unique d'évaluation des risques, actions par rapport à la sous-traitance, aux maladies professionnelles...) et les relations des élus avec les partenaires de prévention (médecine du travail, inspection du travail, CRAM, DRIRE...) est produite et soumise aux élus CHSCT de Cognis à Boussens, d'Arkema à Mont, d'Arkema à Lacq, de Rhodia Intermédiaires à Roussillon, de Rhodia Silicones à Roussillon et de Clariant Sa à Trosly Breuil.

Par ailleurs des demandes de participation à des réunions de CHSCT et visites d'atelier sont adressées à plusieurs entreprises. Une seule répond favorablement : l'entreprise Clariant Sa de Trosly-Breuil, dont le directeur nous accorde un entretien et nous permet d'assister à deux réunions du CHSCT ainsi qu'à une visite d'atelier.

---

<sup>71</sup> Groupe d'études de sécurité des industries pétrolières et chimiques.

<sup>72</sup> Institut pour une culture de sécurité industrielle (créé après la catastrophe d'AZF par le patronat).

<sup>73</sup> Comité local d'information et de concertation.

### **III - Les monographies**

L'hypothèse principale de la thèse est formulée dès la première année du contrat CIFRE. Cette hypothèse est la suivante : il semblerait que l'action des CHSCT soit moins dépendante de la législation en vigueur ou des conditions matérielles de leur fonctionnement, que de la capacité des élus à mobiliser leurs réseaux d'interconnaissance, ainsi que des marges de manœuvre dont ils disposent pour faire du CHSCT un contre-pouvoir effectif au sein de l'établissement. Afin de tester cette hypothèse, il est convenu en 2006, au terme de la rencontre de plus d'une centaine d'élus de CHSCT, avec le cabinet Cidecos, la FNIC-CGT et Annie Thébaud-Mony, de concentrer la thèse sur l'analyse des pratiques de quelques CHSCT sur le long terme et de réaliser des monographies. Trois entreprises sont choisies pour la qualité de leur archivage, la possibilité d'un accueil sur le site et leur représentativité.

- La plateforme chimique de Roussillon dans l'Isère (38)

Un travail a déjà débuté sur la plateforme chimique de Roussillon grâce au contact pris avec un délégué syndical d'une des entreprises du site, Rhodia Silicones, rencontré au siège de la fédération chimie de la CGT lors d'une réunion de la coordination des syndicats CGT du groupe Rhodia.

Un premier déplacement sur la plateforme a lieu en mai 2004, il est l'occasion de s'entretenir avec des militants de la CGT et de participer à une réunion de coordination des élus CHSCT de la plateforme. Un second, en septembre 2005, où un entretien collectif enregistré est réalisé avec un des anciens secrétaires du CHSCT de Rhône-Poulenc et des militants de longue date et où nous participons également à une deuxième réunion de coordination des CHSCT de la plateforme. A cette occasion, nous réalisons par ailleurs, deux entretiens semi-directifs avec grille de questions enregistrés avec deux secrétaires de CHSCT (Rhodia Intermédiaires et Rhodia Silicones).

Puis la décision est prise avec l'accord du cabinet CIDECOS et celui d'Annie Thébaud-Mony de nous installer pendant deux mois à proximité de la plateforme (gites ruraux de Saint-clair les Roches et de Condrieu) en mars-avril 2006, afin de poursuivre nos investigations et d'analyser les archives suivantes : l'intégralité des procès-verbaux de CHS/CHSCT du site de 1970 à 2004 (soit environ 1200 PV), les rapports techniques des médecins du travail de l'usine de 1972 à 2004, les bilans de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rapports annuels

de CHSCT de 1974 à 2004, quelques programmes annuels de prévention des risques professionnels, quelques comptes rendus de CE, ainsi que de nombreux documents syndicaux (tracts, affiches, courriers...). Nous procédons pour ce site à un inventaire des thèmes traités dans les PV de CHSCT et relevons les faits saillants (missions votées par les élus, litiges entre la direction et les élus à propos d'enquêtes, du fonctionnement du CHS, demandes et réalisations d'expertises, discussions sur des produits chimiques et conditions de travail particulières, interventions de l'inspection du travail, de la CRAM...).

L'intervention du cabinet Cidecos sur la plateforme durant cette période nous permet également de suivre en direct une expertise sur les conditions de sécurité de l'atelier de maintenance centrale, de le visiter et de nous entretenir avec les travailleurs. L'installation à proximité est l'occasion de participer à la vie collective des salariés du site en dedans comme en dehors (pièce de théâtre au CE, repas, manifestations, sorties) et de découvrir leur cadre de vie.

- Inéos chimie à Lavera dans les Bouches-du-Rhône (13)

La deuxième entreprise choisie pour une monographie est Inéos, entreprise située sur la plateforme pétrochimique de Lavéra à côté de Marseille. Nous avons fait la connaissance du secrétaire du syndicat CGT d'Inéos et du secrétaire du CHSCT fabrications/chimie d'Inéos par l'intermédiaire du cabinet Cidecos qui a réalisé plusieurs expertises pour les CHSCT de la plateforme.

Cette étude de cas est réalisée en deux temps. Les militants CGT d'Inéos nous reçoivent une première fois début 2006, pendant quelques jours, où une rencontre avec des élus CGT de Naphtachimie est organisée. Puis pendant deux mois entre mai et juin. Nous nous installons pendant ces deux mois dans un gîte à Sausset-les-pins à environ 5 km de Lavera. Les militants mettent à notre disposition leurs archives : comptes rendus du CHSCT Fabrications-Chimie d'Inéos de 1985 à 2005, du CHS du laboratoire d'Inéos de 1981 à 1985 et du CHS de la raffinerie d'Inéos (la SFBP) de 1974 à 1985, les rapports techniques des médecins du travail de 1978 à 2004 de Naphtachimie et Inéos, quelques programmes annuels de prévention des risques professionnels, des courriers et tracts syndicaux, et nous intégrons à la vie syndicale. Notre présence à proximité de la plateforme durant deux mois, nous permet de nous rendre régulièrement sur le site pour consulter les archives du CHSCT Fabrications d'Inéos Chimie ( un des deux CHSCT de l'établissement Inéos/BP chimie), rencontrer des élus de ce CHSCT, du CHSCT du Laboratoire d'Inéos Chimie, du CHSCT de la Raffinerie d'Inéos, mais aussi du CHSCT d'Arkema ainsi que des militants CGT et membres de CHSCT de Naphtachimie, deux autres entreprises de la



plateforme. Enfin, de nombreux salariés y compris des membres de l'encadrement ainsi que deux anciens élus CHS dont un membre de l'association de l'association de défense des victimes des maladies professionnelles de l'ouest de l'Etang de Berre (Andemivap). Elle nous permet également de visiter quelques parties des installations, la zone industrielle des entreprises sous-traitantes, leur lieu de vie lors des grands arrêts d'entretien de la raffinerie qui ont lieu au moment de notre passage et que nous pouvons suivre en direct grâce aux comptes rendus que le responsable CGT délégué sur les grands arrêts nous fait tous les jours. Il n'a pas été possible sur ce site d'effectuer des entretiens enregistrés.

- Adisséo Commentry dans l'Allier (03)

L'entreprise Adisséo est l'objet de la troisième monographie, elle s'est imposée d'elle-même car ce CHSCT était engagé dans une lutte contre les cancers professionnels depuis de nombreuses années. Deux jours passés avec les militants et une participation à une réunion de CHSCT<sup>74</sup> en mai 2005 auront permis de recueillir les informations les plus importantes, les militants ayant une bonne mémoire de leurs pratiques depuis les années soixante-dix.

Nous avons réalisé un entretien collectif de six heures avec le secrétaire du CHSCT, le secrétaire de la CGT, un ancien membre de CHS et un jeune membre de CHSCT, entretien entièrement retranscrit. Cette monographie est réalisée en grande partie à partir des données recueillies lors de l'entretien collectif, de documents internes du CHSCT (comptes rendus de réunion, comptes rendus d'experts...) ainsi que des nombreux articles et reportages qui ont été consacrés à « l'affaire des cancers du rein d'Adisséo ».

- La sous-traitance

Pour disposer d'une vision complète du rôle des CHSCT dans la chimie, il nous a semblé que ce travail devait prendre en compte le fonctionnement et l'intervention des CHSCT dans la sous-traitance qui représente à elle seule 50% des effectifs intervenants dans les établissements de fabrication de produits chimiques, dans des activités particulièrement exposées.

Les salariés de la sous-traitance se prêtent rarement au jeu de l'interview. Nous avons fait plusieurs tentatives infructueuses de prise de contact avec les sous-traitants de Roussillon<sup>75</sup> et de

---

<sup>74</sup> Nous avons assisté le 18 mai 2005 à une réunion de CHSCT au cours de laquelle Cidecos présentait les résultats de sa dernière expertise. A cette occasion nous avons pu suivre le travail d'un des membres de l'équipe.

<sup>75</sup> Nous avons eu l'occasion de passer tous les jours pendant deux mois à côté d'un atelier de chaudronnerie installé à la sortie de la plateforme de Roussillon qui était très probablement un sous-traitant extérieur des usines chimiques. Nous

Lavéra. Ainsi les sous-traitants rencontrés l'ont été par des relations personnelles notamment dans la région toulousaine. Par ailleurs, les trois ans d'investigations dans le cadre du doctorat ainsi que celles effectuées dans le cadre du mémoire de DEA<sup>76</sup>, les nombreuses réunions, ateliers et journées d'études sur le thème de la sous-traitance, auxquels nous avons participé dans le cadre du collectif « sécurité, précarité, environnement » (SPE) et du « collectif sous-traitance » de la Fédération Chimie de la CGT, nous ont apporté des connaissances sur cet univers de travail. L'analyse de ces investigations est présentée dans une quatrième étude de cas transversale. Sont abordés dans cette étude de cas : les risques du travail du personnel extérieur, les relations sociales dans la sous-traitance, ainsi que les difficultés que pose l'application de la législation sur les CHSCT dans la sous-traitance, l'intervention des CHSCT organiques et la mise en place de CHSCT de site.

---

avons tenté un jour d'entrer en contact avec un des salariés présent à l'intérieur. Il a refusé de répondre à nos questions. Il nous a seulement suggéré de nous adresser à son chef absent pour le moment et de préparer un document sur les tenants et aboutissants de notre étude. Il nous a cependant prévenus que certainement personne n'aurait le temps de répondre à nos questions. Nous n'avons pas insisté.

<sup>76</sup> Granaux Sonia (2002).

## Section 2 : Méthodologie d'analyse des pratiques

L'analyse comparative entre les CHSCT de ces différents sites et univers de travail de la chimie est effectuée du point de vue du traitement des trois missions principales et fondatrices du CHSCT : l'analyse des accidents du travail, des maladies professionnelles et la vérification du respect de la législation du travail lors des inspections d'établissement.

### **I - Les pratiques en matière d'accidents du travail**

#### **I.1 - Les prérogatives réglementaires**

Les accidents du travail sont les premiers maux du travail industriel auquel le comité doit s'attaquer. L'accident du travail est défini comme tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La procédure de reconnaissance d'un accident du travail par la sécurité sociale peut prendre plusieurs années car la victime dispose de deux ans pour déclarer son accident à la sécurité sociale (voir encadré n°1), cependant le CHSCT n'a pas besoin d'attendre cette déclaration ou la reconnaissance de l'accident pour mener son enquête.

Les enquêtes des élus du CHS après un accident du travail grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves sont obligatoires depuis 1947<sup>77</sup>. L'enquête du CHSCT doit permettre de mettre en lumière les mécanismes des accidents et d'y remédier. Cette enquête n'est pas facultative, c'est une obligation, « si l'étude n'est pas réalisée, le comité aura manqué à son devoir »<sup>78</sup>. Le législateur a voulu que ces enquêtes soient menées dans les meilleurs délais pour être efficaces. Ceci suppose que les membres élus soient avertis dès qu'un accident survient dans l'entreprise<sup>79</sup>. Ces enquêtes doivent être indépendantes de celles de la direction et refléter le point de vue des membres élus qui procèdent lors de leurs investigations à leur propre analyse des risques professionnels. Les élus du CHSCT doivent donner leur avis, conclure l'enquête et proposer des solutions.

<sup>77</sup> « Le CHS a pour mission de procéder lui-même ou de faire procéder par un de ses membres à une enquête à l'occasion de chaque accident grave c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ». Décret n°47-1430 du 1<sup>er</sup> août 1947.

<sup>78</sup> François Mielle (1982) p.19.

<sup>79</sup> Le CHSCT a tout intérêt à ce que cette obligation soit transcrite dans le règlement intérieur, car les directions ne prennent pas toujours l'initiative de faire cette démarche d'information.

A partir de 1979, le CHSCT peut aussi réaliser des enquêtes en cas d'accidents répétés à un même poste de travail et en cas d'accidents répétés à des postes ou fonctions similaires<sup>80</sup> et avec les lois Auroux de 1982, ces enquêtes peuvent être menées, pour tous les salariés de l'établissement, y compris les travailleurs en contrat à durée déterminée, les stagiaires, les apprentis et les intérimaires<sup>81</sup>. Dans les cas où une entreprise extérieure intervient dans l'établissement pour y réaliser des travaux, le CHSCT peut également procéder à des enquêtes sur les accidents du travail des salariés d'entreprises extérieures sur les lieux temporairement occupés par ces derniers, lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises (article R.4514-7). Ces enquêtes ne sont pas déduites du crédit d'heure de délégation.

S'ils ne trouvent pas auprès de leurs organisations syndicales de méthodologie d'approche des accidents du travail et qu'ils ne savent pas quelle démarche adopter pour les analyser, les membres de CHSCT peuvent faire appel à un expert agréé pour les y aider car la loi permet aux CHSCT d'avoir recours à une expertise lorsqu'un accident du travail a eu lieu dans l'établissement.

Depuis 1947, le CHSCT doit aussi se réunir rapidement et systématiquement à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves. Si l'employeur n'organise pas ces réunions, depuis 1974, les élus peuvent obtenir leur tenue par une demande motivée de deux membres représentant le personnel.

Les élus du CHSCT doivent par ailleurs remplir deux types de fiches à l'occasion de chaque enquête : une fiche de renseignements à établir au cours de l'enquête dont le contenu porte sur l'identité de la victime, la gravité, les causes et les circonstances de l'accident et une fiche de renseignements succincts (CERFA)<sup>82</sup> qui doit être adressée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant l'accident. Elle doit être remplie par les élus et contresignée par l'employeur ou son représentant.

La protection de la santé et de la sécurité des salariés étant la mission principale du CHSCT et le CHSCT l'organisme privilégié en matière de prévention des accidents du travail, on

---

<sup>80</sup> (...) il en est de même en cas d'accident présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou à des fonctions similaires ». Décret n°79-228 du 20 mars 1979.

<sup>81</sup> « le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires » (article L4612-1 du code du travail, ancien article L.236-2).

<sup>82</sup> Voir annexes n°7 et 8.

suppose apriori que l'analyse des accidents du travail est au cœur des discussions lors des réunions ordinaires. On imagine à l'instar de Louis A. de Bettignies (1975) que : « la discussion de l'accident est l'un des moments forts de la réunion trimestrielle », qu' « elle fournit le support de la discussion et détermine en partie le style et même le contenu de l'action préventive ».

Encadré n°1**Le dispositif juridique concernant les accidents du travail****Définition de l'accident du travail**

Le Code de la Sécurité Sociale (Art. L. 411-1) définit l'accident du travail comme suit :

*« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».*

Sous cette définition, l'accident du travail doit répondre aux deux caractéristiques suivantes :

- \*être un « *fait accidentel* », c'est-à-dire une « *action soudaine* » entraînant une « *lésion corporelle* »
- \*être « *en relation avec le travail* », ce qui implique l'existence d'un *lien de subordination* au moment de l'accident et la survenance de l'accident *en temps et lieu* de travail.

**La déclaration des accidents du travail**

La déclaration de l'accident du travail doit être faite par la victime de l'accident et par son employeur :

- La victime a obligation d'informer l'employeur ou l'un de ses préposés au plus tard dans les 24 heures qui suivent l'accident

Pour les intérimaires, la déclaration de l'accident doit se faire dans le même délai auprès de l'entreprise utilisatrice ainsi qu'auprès de son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

La déclaration peut également être faite à la CPAM par la victime ou ses représentants jusqu'à expiration de la seconde année qui suit l'accident (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 7 janvier 1955).

- L'employeur (ou l'un de ses représentants) doit déclarer l'accident par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés) à la caisse d'assurance maladie dont relève la victime.

Il doit remettre à la victime une feuille d'accident du travail, destinée à éviter à l'accidenté l'avance de frais pour les consultations médicales et les traitements liés à l'accident.

Les employeurs qui négligent de procéder à la déclaration des accidents à la caisse primaire dans les 48 heures ou de délivrer à la victime la feuille d'accident sont punis d'une amende (art. L. 471.1 et R 471.3).

- La caisse doit depuis le décret du 27 avril 1999, se prononcer sur l'accident (reconnaissance ou contestation) dans un délai de 30 jours. Lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête, la caisse dispose d'un nouveau délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la date de notification pour traiter le dossier. En l'absence de décision de la caisse dans ce délai, le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

Code de la sécurité sociale (Art. L441-1, L 441-2, R 441-2, R 441-3).

**L'indemnisation des accidents du travail**

Ne sont indemnisés que les accidents déclarés et reconnus comme accidents du travail par la sécurité sociale.

Pendant toute la durée de l'incapacité temporaire (arrêt de travail), le salarié accidenté touche des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt. Elles sont calculées sur la base du salaire de la victime et s'élèvent à 60% du salaire journalier du 1<sup>er</sup> au 28<sup>ème</sup> jour d'arrêt pour passer à 80% à partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt (code de la sécurité sociale, Art. L.433-2). Le salarié accidenté a en outre droit à un remboursement total (à 100%) des frais de santé occasionnés par la blessure : frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques (dans la limite des barèmes en vigueur).

Lorsqu'à la date de consolidation, la victime de l'accident garde des séquelles jugées indemnisables par la caisse primaire, elle a droit au versement d'une rente pour incapacité partielle permanente (IPP). Le calcul du montant de la rente est défini en fonction du salaire annuel et du taux d'IPP fixé par la caisse. Si le taux d'IPP est inférieur à 10%, l'indemnisation est versée en une fois, sous forme de capital. Au dessus, elle est versée tous les trimestres et à terme échu (code de la sécurité sociale, Art L 434-1). La rente est due dès le lendemain de la date de consolidation, ou de décès (rente versée aux ayant droits).

## **I. 2 - Pourquoi effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ?**

L'intérêt d'effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail pour les membres élus du CHSCT est double :

- Apprendre à observer le travail

Ces enquêtes permettent aux élus de faire évoluer et d'approfondir leur compréhension du travail et du lien santé-travail car elles les obligent à répéter les démarches d'investigation et ainsi à développer leur sens de l'observation des conditions de travail à la manière d'un sociologue ou d'un ergonome. Elles peuvent leur permettre de développer une méthode qui peut faire l'objet d'un apprentissage collectif et transmissible d'un élu à l'autre. Dans tous les cas cette connaissance du travail enrichit et donne de la force aux propositions ou revendications des élus en séance de CHSCT. Il faut souligner que la méthode d'analyse des accidents conditionne en partie l'orientation des politiques de santé et sécurité au travail. C'est dans cette optique que le législateur a voulu que les élus de CHSCT mènent leur propre enquête : afin d'apporter leur propre vision de l'orientation à donner à la politique sécurité de leur entreprise.

- Etre près du travail et des travailleurs

Ces enquêtes sont aussi l'occasion de garder un pied dans les ateliers. Elles permettent aux élus d'être couramment informés de l'évolution des postes de travail, des évolutions techniques, de l'évolution des effectifs, des modifications qui n'ont peut être pas été évoquées en réunion de CHSCT. Elles permettent aussi de s'enquérir du moral des salariés, de s'entretenir de manière approfondie avec eux puisque la législation ne limite pas le temps nécessaire à cette démarche. Elles sont l'occasion de montrer aux travailleurs que des élus du CHSCT existent dans leur entreprise, qu'ils sont indépendants et qu'ils sont à leur disposition. En négligeant ces enquêtes les élus prennent le risque de perdre non seulement des automatismes d'investigation des conditions de santé et de sécurité au travail, de perdre la mémoire des installations mais aussi de perdre une occasion de gagner la confiance des salariés.

## **II - Les maladies professionnelles**

La prévention des maladies professionnelles est avec celle des accidents du travail, une des missions fondatrices des CHSCT, elle a été intégrée dès la création des CHS en 1947. Les préoccupations concernant l'exposition des ouvriers à des substances toxiques telles que les poussières de charbon datent de plus d'un siècle. Le code du travail français depuis la loi du 12 juin 1893 fait obligation au chef d'entreprise d'éviter toute contamination de l'air des ateliers par des fumées, des poussières ou des toxiques. Même si elle est «précoce et méconnue»<sup>83</sup>, cette règle a été suivie d'autres règles plus précises comme la loi sur l'indemnisation des maladies professionnelles en 1919.

### **II.1 - Les prérogatives réglementaires**

- **L'enquête lors de la déclaration d'une maladie professionnelle**

Depuis 1947, le comité est invité à réaliser une enquête lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée dans son établissement. L'employeur est tenu d'informer le CHSCT dès qu'il a connaissance d'une telle déclaration<sup>84</sup>. Comme pour l'enquête après accident du travail, le CHSCT n'a pas besoin d'attendre que cette maladie soit reconnue ou non à l'issue d'une procédure qui peut durer plusieurs années (voir encadré n°2). L'enquête du CHSCT n'a pas pour but de prouver l'existence de la maladie mais d'apporter sa contribution à la connaissance des conditions de travail de l'atelier ou du service dans lesquelles cette maladie a pu se développer (agents chimiques, physiques ou biologiques susceptibles d'être mis en cause, procédés de travail, température, aération et autres circonstances favorisant). Elle a aussi pour objectif de préconiser le cas échéant des mesures collectives de prévention afin d'éviter que d'autres salariés soient atteints.

Le CHSCT doit à l'occasion de cette enquête remplir un CERFA «enquête de CHSCT relative à une situation, de travail révélant un risque de maladie professionnelle grave»<sup>85</sup> que le président du CHSCT ou son représentant et le représentant du personnel du comité doivent signer. Cette fiche est adressée dans les 15 jours à l'inspection du travail. Cette enquête est une

<sup>83</sup> Voir Thébaud-Mony Annie (2007) p.30.

<sup>84</sup> L'employeur a pour obligation de prévenir les élus de CHSCT lorsqu'une maladie est déclarée, s'il ne le fait pas, les élus peuvent obtenir cette information par l'intermédiaire de l'inspection du travail ou de la CRAM ainsi que dans le rapport annuel du médecin du travail et le bilan annuel du CHSCT (bilan de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail).

<sup>85</sup> Voir annexe n°9.



pièce qui pourra être jointe au dossier de la déclaration de maladie professionnelle du salarié qui sera examiné par la CRAM et ainsi aider le travailleur à être reconnu dans ses droits.

Encadré n°2

**Le dispositif juridique concernant les maladies professionnelles**

**Présomption d'imputabilité**

• La maladie est désignée par un tableau de maladies professionnelles et toutes les conditions du tableau (maladie, délai de prise en charge, travail) sont satisfaites.

Dans ce cas la victime n'a pas à prouver le lien entre la maladie et le travail, la responsabilité de l'employeur est automatiquement engagée.

• Une ou plusieurs conditions requises ne sont pas satisfaites mais la maladie est directement causée par le travail habituel de la victime.

Dans ce cas une expertise médicale est confiée au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

• La maladie n'est pas désignée dans un tableau de maladie professionnelle

La maladie doit être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime dont le taux d'incapacité doit être au moins de 25%. Une expertise est confiée au CRRMP.

**La déclaration des maladies professionnelles**

• En matière de maladies professionnelles, ce sont les travailleurs eux-mêmes, lorsqu'ils en sont victimes, qui doivent en faire la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie.

• La victime ou ses ayants droits doit transmettre à la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai de 15 jours après la cessation du travail, ou la constatation de la maladie, le formulaire de déclaration de maladie professionnelle.

• La déclaration de maladie professionnelle établie par la victime doit être accompagnée d'un certificat médical initial. Ce certificat médical descriptif établi par le médecin précise : la nature de la maladie ; les manifestations constatées imputables au risque professionnel ; les suites probables. C'est un certificat en 4 exemplaires, un exemplaire est à remettre à l'employeur.

**La procédure de reconnaissance des maladies professionnelles**

• La caisse conformément dispose d'un délai de 3 mois à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la déclaration de maladie professionnelle pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie et rendre sa décision. Ce délai peut être complété d'un autre délai de 3 mois, lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire. Dans ce cas, la caisse en informe la victime ou ses ayants droit et l'employeur par lettre recommandée avec AR.

• En cas de rejet administratif (la maladie ne correspond pas à un tableau) la victime a deux mois après l'avis de contestation de la CPAM pour saisir le CRRMP si la caisse en le fait pas.

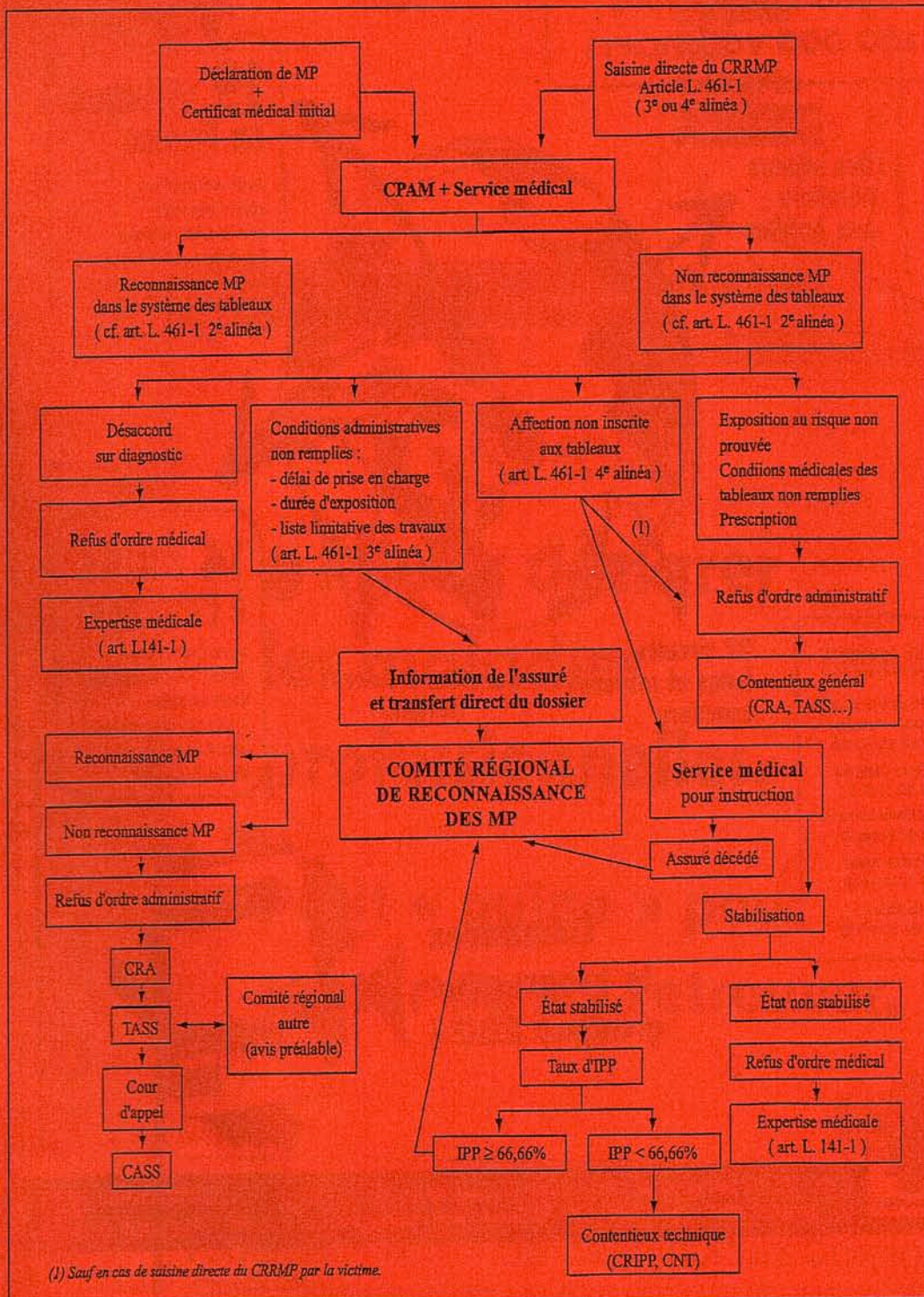
• En cas de nouveau rejet, la victime peut saisir la commission de recours amiable, puis le tribunal des affaires de la sécurité sociale, enfin la cour d'appel, voir la cour de cassation.

**L'indemnisation des maladies professionnelles**

• Les 28 premiers jours suivant l'arrêt de travail : l'indemnité est égale à 60 % du salaire journalier de base, à partir du 29<sup>e</sup> jour d'arrêt : l'indemnité est portée à 80 % .

• A partir de la date de consolidation de la maladie, un taux d'incapacité permanente est fixé. Il est soit versé sous forme de capital en une seule fois si il est inférieur à 10% Si le taux d'IPP est compris entre 10 et 50%, la victime perçoit une rente d'incapacité permanente tous les trimestres. Si le taux d'IPP est supérieur à 50%, la rente est versée tous les mois jusqu'au décès de la victime.

# ● PARCOURS DE DECLARATION D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE



Courrier Fédéral N°393 du 2 avril 2004

- La vérification du respect de la réglementation

La directive européenne de 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs et l'article L4121-1 du code du travail (ancien article L230-2) posent le principe que le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. L'arrêt de la cour de cassation du 28 février 2002, à propos de l'amiante, a ajouté que l'employeur a non seulement une obligation de moyens mais également de résultat : « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ». En vertu de ce principe, l'apparition d'une maladie liée au travail dans son entreprise, peut constituer une faute de l'employeur. Le manquement à cette obligation « a le caractère d'une faute inexcusable », au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. » (voir encadré n°3).

La directive européenne de 1989 transposée en droit français dans la loi de 1991<sup>86</sup>, précise quel est l'ordre des mesures à prendre lorsqu'un danger est constaté. L'employeur ne peut se contenter de mettre des barrières physiques entre les salariés et le danger, il a d'abord l'obligation d'éliminer ce danger à sa source. Le port des équipements de protection individuels (EPI) ou la mise en place de protections collectives ne doivent intervenir qu'en dernier ressort si ce danger est impossible à éliminer et ces protections doivent être adaptées aux conditions de travail des opérateurs. Les élus de CHSCT disposent avec cette loi d'un véritable potentiel d'éradication des maladies professionnelles dans leur entreprise.

Par ailleurs, des mesures minimales doivent être respectées par l'employeur. Des règles d'étiquetage, de stockage et d'emballage sont prescrites pour tous les produits utilisés dans les fabrications. Les fiches de données sécurité (FDS) réalisées par les fournisseurs de produits chimiques doivent être tenues à la disposition des salariés. De nombreuses autres mesures d'hygiène des locaux (ventilation, aération...) sont introduites dans le code du travail. Le CHSCT peut s'assurer lors des inspections d'établissement que l'ensemble de ces mesures sont appliquées.

---

<sup>86</sup> Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Encadré n°3

**La faute inexcusable de l'employeur**

**Définition**

« Constitue une faute inexcusable de l'employeur, toute faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute clause justificative et se distinguant de la faute intentionnelle par le défaut de l'élément intentionnel » (Art. L. 452-1 du code de la sécurité sociale).

Avant l'arrêt de la cour de cassation du 28 février 2002, concernant l'amiante, la notion de faute inexcusable (FI) était définie par :

\*3 éléments positifs :

- une exceptionnelle gravité.
- La conscience du danger que l'auteur de l'acte devait normalement avoir.
- Le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission.

\*et de 2 éléments négatifs :

- L'absence d'intention de provoquer le dommage (sinon faute intentionnelle).
- L'absence de toute cause justificative (ex : pour prévenir une catastrophe).

Depuis cet arrêt de 2002, **la nouvelle définition de la faute inexcusable** est beaucoup plus souple, énonçant le principe que l'employeur est tenu en matière de sécurité, à une obligation de sécurité de résultat, elle considère que tout accident ou maladie professionnelle constitue un manquement à cette obligation ayant le caractère de la faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver.

**Incidence de la faute inexcusable sur la réparation des AT et MP**

Les indemnités journalières ne changent pas, en revanche, en cas d'incapacité permanente ou décès, les prestations servies seront plus importantes :

- montant de la rente majorée.
- droit à la réparation des autres préjudices (pretium doloris, préjudice esthétique et d'agrément, et, pour les proches si l'AT ou la MP est mortel, préjudice moral).

L'existence de la FI de même que le montant des majorations et indemnités sont déterminés par accord entre la caisse et la victime ou ses ayants droit, d'une part et l'employeur d'autre part (ou à défaut d'accord, par les juridictions de la sécurité sociale saisies par les uns ou les autres).

Les majorations et les indemnités sont versées auprès des intéressés par la caisse, qui les récupère sur l'employeur :

- Cotisations supplémentaires pour majoration de rente.
- Directement auprès de l'employeur pour les indemnités allouées en réparation des autres chefs de préjudice.

La réalisation d'un document unique d'évaluation des risques est obligatoire dans toutes les entreprises depuis la promulgation du décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, il est tenu à la disposition des membres élus et doit être révisé tous les ans. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, qu'il s'agisse des risques liés à la manutention de charges lourdes, à l'exposition au bruit, aux rayonnements ionisants, aux produits cancérigènes, à des agents biologiques ou encore aux écrans de visualisation. L'employeur doit produire dans ce cadre, pour chaque salarié une notice dans laquelle il l'informe de l'ensemble des risques auxquels il est exposé et il doit tout mettre en œuvre afin de réduire les risques dont il informe le salarié.

- L'analyse des risques par le CHSCT

Depuis 1979, le CHSCT est aussi appelé à apporter sa contribution à l'évaluation des risques de son entreprise : « le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'établissement » (décret du 20 mars 1979). Il doit effectuer lors d'inspections d'établissement ou lors de missions qu'il confie à ses membres, des études de poste et doit solliciter auprès du médecin du travail, de la CRAM ou de l'INRS toutes les analyses de produits ou mesures d'atmosphère qui lui semblent nécessaires afin d'éviter l'altération de la santé des travailleurs.

Les documents officiels produits par l'entreprise ou le service de santé au travail de l'entreprise, peuvent aider les élus du CHSCT à identifier les ateliers et les postes de travail pathogènes. Dans le rapport annuel des médecins du travail (obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés) et la fiche d'entreprise (obligatoire dans les entreprises de plus de 10 salariés), les membres élus peuvent trouver des données présentant les risques auxquels les salariés sont exposés, notamment les risques de maladies professionnelles indemnissables, le nombre de salariés exposés ainsi que les examens médicaux auxquels certains d'entre eux sont soumis<sup>87</sup>. L'employeur est aussi tenu de déclarer les procédés susceptibles d'engendrer des maladies professionnelles (article L.461-4 du code de la sécurité sociale). Ce document est transmis à la CRAM et tenu à la disposition des élus. Le document unique lorsqu'il existe est encore plus précis sur la nature des risques par poste et par salarié, risques qui peuvent être multiples pour un même poste ou un même salarié.

---

<sup>87</sup> Notamment dans le cadre du suivi médical spécial ou particulier.

Le CHSCT peut aussi demander une expertise lorsqu'il soupçonne un cas de maladie professionnelle, cette maladie pouvant s'être déclarée ou non : « le CHSCT peut recourir à un expert agréé si un risque grave, révélé ou non par une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (article L4614-12 du code du travail).

## **II. 2 - Le rôle induit**

- **La détection de maladies non reconnues par la sécurité sociale**

Aucun texte juridique ne le mentionne, mais les membres élus ont aussi un rôle actif à jouer dans les démarches de reconnaissance de maladies professionnelles. En premier lieu, les élus peuvent tenter de détecter à l'occasion de leurs investigations, les maladies professionnelles qui ne sont pas déclarées, il s'agit alors d'être le plus possible à l'écoute des salariés, de se transformer en « sentinelles » de santé publique.

Pour Jean Auroux, les élus peuvent même aller plus loin, pour lui, le CHSCT a aussi un rôle décisif pour faire progresser « notre législation » et « notre couverture sociale » pour des maladies qui ne sont ni déclarées ni encore reconnues comme étant professionnelles<sup>88</sup>. Ceci suppose un rapprochement des élus et du médecin du travail, le seul à même de déceler une corrélation entre l'apparition de troubles et la présence d'un procédé ou d'un produit.

- **L'accompagnement de la victime dans ses démarches**

La procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle étant longue et complexe, les élus sont aussi susceptibles d'accompagner les salariés dans ce que de nombreux observateurs qualifient de « parcours du combattant » ou de « procédure d'éviction ». Cette procédure peut durer plus de 10 ans si le salarié veut aller jusqu'à la cour de cassation et peut engager des frais importants. Parfois le salarié décède avant la décision de la cour de cassation, il faut alors accompagner la veuve ou les ayants droits.

Ce parcours de reconnaissance des maladies professionnelles est semé d'embûches et de pièges que la CPAM met en œuvre afin de minimiser ses dépenses. Etant dans une logique assurancielle, la CPAM ne se préoccupe pas de connaître les circonstances de la déclaration d'une maladie, ni d'améliorer la prévention, mais de vérifier que le cas soumis entre précisément dans les règles établies par les tableaux de maladies professionnelles du Régime Général. Pour être

---

<sup>88</sup> Voir Ribas Michel (1983).

reconnue, une maladie doit répondre à une règle : les symptômes, le délai de prise en charge et le poste de travail doivent être intégrés dans un même tableau et être exactement conformes aux termes contenus dans ce numéro de tableau.

### Tableau n° 3

#### **Hémopathie provoquées par le Benzène et tous les produits en renfermant**

Régime Général. Date de création : 4 janvier 1931, date de mise à jour : 28 juillet 1987

<b>Désignation des Maladies</b>	<b>Délai de prise en charge</b>	<b>Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies</b>
Affections hématologiques acquises, isolées ou associées, de type hypoplasique, aplasique ou dysplasique : <ul style="list-style-type: none"> <li>• anémie,</li> <li>• leuconéutropénie,</li> <li>• thrombopénie.</li> </ul>	3 ans	Opérations de production, transport et utilisation du benzène et autres produits renfermant du benzène, notamment : Production, extraction, rectification du benzène et des produits en renfermant ; Emploi du benzène et des produits en renfermant pour la production de leurs dérivés, notamment en organosynthèse
Hypercytoses d'origine myélodysplasique.	3 ans	Préparation des carburants renfermant du benzène, transvasement, manipulation de ces carburants, travaux en citerne ;
Syndrome myéloprolifératif.	15 ans	Emplois divers du benzène comme dissolvant des résines naturelles ou synthétiques
Leucémies (sous réserve d'une durée d'exposition d'un an).	15 ans	Production et emploi de vernis, peintures, émaux, mastics, encres, colles, produits d'entretien renfermant du benzène Fabrication de simili-cuir ; Production, manipulation et emploi des dissolutions de caoûtchouc naturel ou synthétique, ou des solvants d'avivage contenant du benzène ; Autres emplois du benzène ou des produits en renfermant comme agent d'extraction, d'élution, d'imprégnation, d'agglomération ou de nettoyage et comme décapant, dissolvant ou diluant ; Opérations de séchage de tous les produits, articles, préparations, substances où le benzène (ou les produits en renfermant) est intervenu comme agent d'extraction, d'élution, de séparation, d'imprégnation, d'agglomération, de nettoyage, de concentration, et comme décapant, dissolvant, diluant...



La rédaction du « certificat médical initial » par le médecin du travail ou le médecin traitant est décisive, si les lésions pathologiques décrites ne correspondent pas aux termes précis contenus dans un tableau, la reconnaissance de la maladie à toutes les chances d'être rejetée. Ainsi c'est dès ce moment là que le CHSCT doit être présent auprès de la victime, un membre élu pouvant même l'accompagner chez le médecin.

Ensuite le CHSCT doit s'assurer que la victime n'a pas dépassé le délai de deux mois pour contester une décision négative de la CPAM auprès de la commission de recours amiable<sup>89</sup>. Si la décision est une nouvelle fois négative après examen par le CRRMP, la victime peut avoir besoin d'aide pour rédiger ses recours auprès de la commission de recours amiable (CRA), du TASS, de la cour d'appel voir de la cour de cassation. Si le travailleur ou un collectif de travailleurs décide d'aller jusqu'à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur pour bénéficier d'une réparation supplémentaire, les élus de CHSCT peuvent être amenés à mobiliser les ressources de leurs organisations syndicales notamment les avocats qui travaillent avec eux<sup>90</sup>.

Les victimes de maladies professionnelles, surtout lorsqu'elles ne sont pas reconnues dans leurs droits, ont aussi besoin d'être entourées, car au cours de la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle, les malades sont soumis à des épreuves qui peuvent être marquantes psychologiquement. Le travailleur parfois très handicapé du fait de sa maladie se voit confronté à des médecins experts en général peu compatissants. Annie Thébaud-Mony rapporte le cas d'Henri, ancien menuisier des chantiers navals souffrant d'asbestose (cancer de l'amiante) ayant vécu la situation humiliante de se présenter avec sa bouteille d'oxygène devant des médecins occupés à commenter ses radios, lui adressant à peine la parole et ne cessant d'émettre des doutes sur le fait que sa maladie soit liée à son travail<sup>91</sup>.

- Le recours à la mémoire du CHSCT

Dans ce parcours du combattant toutes les preuves que le CHSCT peut accumuler pour prouver que la maladie est bien liée au travail sont utiles. Les attestations de témoignage de collègues jointes au dossier de la victime peuvent être réalisées par des membres élus en exercice

---

<sup>89</sup> D'autant que d'après les témoignages des participants à la journée d'étude sur les maladies professionnelles organisé par la FNIC-CGT en 2005, les règles peuvent être variables d'une caisse à l'autre, certaines s'attendent à recevoir une contestation écrite d'autres envoient le dossier au CRRMP sans rien demander.

<sup>90</sup> L'avocat Jean-Paul Teissonnière travaille avec la CGT depuis les années 2000 sur le cas de l'amiante. Sa convention de frais passé avec la centrale syndicale a permis la reconnaissance de nombreuses victimes.

<sup>91</sup> Voir Thébaud-Mony Annie (2007) p.145.

ou par d'anciens élus qui sont censés connaître la plupart des ateliers existants ou ayant existé, ou encore des délégués du personnel ou des délégués syndicaux, surtout si les collègues en activité sont réticents à l'idée de « dénoncer » les dangers de leur entreprise.

Les procès-verbaux de réunions ou de visites de CHSCT attestant de la présence de risques cancérogènes dans certains ateliers, ou attestant que les travailleurs n'avaient pas de protections individuelles à leur disposition, les fiches de produits que le CHSCT a pu réaliser, les courriers envoyés à l'inspection du travail, les analyses de produits demandées à la CRAM, les photos d'ateliers, et même les écrits de l'entreprise se vantant que les produits étaient sains, sont pris en compte dans la procédure de reconnaissance de maladie professionnelle, lorsque celle-ci a été rejetée en première instance par la CPAM. Tout document explicite, constituera un « fond de dossier » qui pourra aider le juge, qui n'est pas un spécialiste de l'univers industriel, à évaluer les situations de travail. Ainsi la façon dont les élus de CHSCT archivent leurs documents et gardent des écrits précis de tout ce qui peut se passer dans l'entreprise est déterminante.

### **III - Les inspections d'établissement**

L'inspection d'établissement a pour but de permettre aux représentants du personnel de s'assurer que la réglementation en matière d'hygiène de sécurité et de conditions de travail qui ne cessent de s'enrichir depuis le premier article de loi de 1893 est bien appliquée mais aussi de faire remonter les problèmes que rencontre les ouvriers dans les ateliers. Par cette mission d'inspection, les représentants du personnel au CHSCT sont de fait dans le même rôle de contrôle que l'inspecteur du travail. En effet, si le Code du travail prévoit une mission d'inspection, c'est comme moyen pour que le CHSCT « veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière ».

Jusqu'en 1974, les inspections d'établissements ne sont pas encadrées par la loi. Les élus sont libres de les organiser quand ils veulent et où ils veulent. A partir de 1974, les inspections d'établissements devront être organisées de manière plus formelle et plus régulière. Il est stipulé suite au paragraphe sur les inspections : « le CHS a pour mission de procéder à l'inspection de l'établissement en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection » que « la fréquence des inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité » (décret du 1<sup>er</sup> avril 1974).

Il ne faut pas confondre visite et inspection d'atelier. Les visites ont lieu dans un cadre bien précis et sont programmées à l'avance, les travailleurs sont préparés à recevoir le CHSCT alors que les inspections peuvent être inopinées. Comme l'écrit l'auteur d'un numéro spécial des dossiers juridiques de la CFTC du Bas Rhin sur les CHSCT en ligne sur internet, la visite et l'inspection sont deux choses tout à fait différentes : « La visite d'un atelier ou d'un service est une pratique courante dans le fonctionnement des CHSCT. L'inspection est plus rare. Il ne faut surtout pas confondre visite et inspection. L'amalgame entre ces deux termes n'est pas à l'avantage du CHSCT ».

## Conclusion

---

La méthodologie d'enquête de terrain s'est appuyée sur l'ensemble des méthodes couramment utilisées en sociologie et ethnologie : l'entretien (libre, semi-directif et enregistré), l'observation participante, l'analyse documentaire et la monographie. Elle a été appliquée à l'observation des pratiques d'une centaine de CHSCT de la chimie au sens large (caoutchouc, pharmacie, pétrochimie, raffineries, plasturgie, chimie organique, chimie de base, parachimie) et a permis de sélectionner dans cet ensemble trois entreprises représentatives des CHSCT d'établissements de fabrication de produits chimiques : Inéos Lavera, plateforme chimique de Roussillon et Adisséo Commentry.

Pour rendre le droit des CHSCT d'un accès plus aisé, afin de pouvoir mettre en lumière les principaux décalages entre les pratiques réelles des élus et les prérogatives qui leur sont conférées et afin de rendre possible une analyse comparative des pratiques des CHSCT de ces trois entreprises sur le long terme et entre elles, nous avons élaboré une méthodologie d'analyse des pratiques prenant en compte trois séries d'éléments qui constituent les principales missions de l'instance et qui intègrent les évolutions législatives les concernant. Ces trois principales missions du CHSCT - les enquêtes après accidents du travail, les enquêtes suite à déclaration de maladies professionnelles et les inspections d'établissement - qui se sont étoffées depuis 1947, peuvent permettre aux élus de se saisir d'un grand nombre de problèmes concernant la sécurité et la santé des travailleurs dans les ateliers de fabrication.

L'appropriation de ces droits et prérogatives conférés aux élus de CHSCT dans les établissements de fabrication de produits chimiques que nous avons étudiés est dépendante de nombreux facteurs que nous présentons dans la partie suivante.

**Partie II - Les déterminants sociaux du rôle des CHSCT  
dans les industries chimiques**



« La plèbe n'existe sans doute pas, mais il y a « de la » plèbe. Il y a de la plèbe dans les corps, et dans les âmes, il y en a dans les individus, dans le prolétariat, il y en a dans la bourgeoisie, mais avec une extension, des formes, des énergies, des irréductibilités diverses. Cette part de plèbe, c'est moins l'extérieur par rapport aux relations de pouvoir, que leur limite, leur envers, leur contrecoup ; c'est ce qui répond à toute avancée du pouvoir par un mouvement pour s'en dégager ; c'est donc ce qui motive tout nouveau développement des réseaux de pouvoir. ».

FcDEIII (Foucault, *Dits et Ecrits*, tome III, p. 421).

L'analyse comparative bi-dimensionnelle inter-sites et longitudinale des pratiques des différents CHSCT de la chimie étudiés, conduit à considérer que parler des CHSCT de la chimie dans leur globalité n'a pas de sens, puisqu'il existe une grande variété de cas et que leur action peut prendre différentes formes d'une entreprise à l'autre et d'une période à l'autre.

L'analyse comparative des pratiques des CHSCT de la chimie et de leur évolution sur le long terme, montre que la dynamique législative et institutionnelle des CHSCT vers plus d'autonomie et de pouvoir des élus ne recouvre pas leur dynamique réelle. Les variations constatées doivent relativement peu aux changements normatifs.

Le CHSCT peut jouer des rôles différents, voire contradictoires, être un instrument d'intégration ou de contestation en fonction de deux grands types de facteurs que sont le rapport de force travailleurs/employeurs à un moment donné dans l'établissement et du « capital social » des élus, c'est-à-dire de leur capacité à mobiliser leurs réseaux d'interconnaissance. Ces facteurs déterminent la façon dont les élus du CHSCT s'approprient ou non le droit des CHSCT. Nous présentons dans les deux chapitres suivants ces deux types de déterminants sociaux qui nous ont permis de construire une typologie des CHSCT de la chimie.





## Chapitre 3

---

### Le rapport de force

Le fonctionnement des CHSCT ne peut être appréhendé que si on replace l'institution dans le contexte des rapports sociaux industriels. Ceux-ci ont une histoire. Une histoire par essence conflictuelle qui s'inscrit dans une dynamique opposant des systèmes de valeurs antagoniques, avec d'un côté un patronat soucieux de préserver la santé économique de ses entreprises, et de l'autre, des travailleurs cherchant à préserver leur propre santé.

Le rôle des CHSCT de la chimie dépend, en partie, de l'état du rapport de force interne dans l'établissement, à un moment donné, entre salariés et employeur. Ce potentiel combatif permet aux élus, de s'opposer ou non aux stratégies des directions des entreprises, qui nous allons le montrer, se sont toujours inscrites entre contrôle et contournement d'une expression ouvrière sur la santé et les conditions de travail.

Le rôle des CHSCT de la chimie est ainsi lié à la capacité des travailleurs à s'organiser et à lutter dans les entreprises. Il est lié aux marges de manœuvres dont ils disposent pour organiser le CHSCT comme un contre-pouvoir effectif face au pouvoir de l'employeur. Il dépend de la capacité des représentants du personnel à défendre les intérêts des salariés, des moyens et du potentiel de mobilisation dont disposent les institutions représentatives du personnel dans l'établissement. Ce potentiel de combativité des salariés a aussi une histoire. Une histoire marquée par le recul tendanciel de la résistance ouvrière dans les entreprises dont la perte d'audience des syndicats est un des révélateurs mais qui ne se confond pas avec elle.

**Section 1 : La conflictualité sociale au cœur du fonctionnement des CHSCT****I - Le CHSCT, une institution conflictuelle par essence**

La santé au travail est l'enjeu d'un rapport de force entre des employeurs et des salariés ayant des intérêts divergents, ce qui fait du CHSCT une institution « potentiellement explosive ». Les employeurs disposent d'un pouvoir de vie et de mort sur les salariés, le pouvoir de déterminer dans quelles conditions ils vont travailler, pouvoir qui n'est pas réciproque. Par ailleurs le corps des travailleurs et des employeurs n'est pas engagé de la même façon dans la relation de travail « (...) le travailleur à la différence de l'employeur ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau (...) dans son rapport avec l'employeur, le travailleur n'engage pas un élément distinct de sa personne, il engage sa personne même. Il ne met pas en jeu ce qu'il a, mais ce qu'il est »<sup>92</sup>. C'est précisément pour permettre la confrontation de ces intérêts distincts que le CHSCT existe. La participation des travailleurs a pour but de limiter le pouvoir de l'employeur de déterminer les conditions de travail. Elle a pour but de limiter l'emprise physique qu'il a sur les travailleurs, la capacité d'exploitation de leur vie.

Deux études sur les CHS/CHSCT semblent confirmer que le rapport de force est un des moteurs essentiel des comités. L'étude de Louis Albert de Bettignies de 1975, analysant le fonctionnement réel des CHS de plusieurs entreprises (son étude comprend plusieurs monographies) comme système d'interaction entre les différents agents y prenant part, montre que la confrontation des points de vue notamment entre les partenaires sociaux est nécessaire pour faire avancer l'œuvre de prévention et faire du CHS une instance autonome en mesure d'apporter une « plus-value » à cette œuvre. Il conclut d'ailleurs son étude en écrivant que c'est précisément à partir d'un degré minimum de « périphérisation » par rapport à la structure hiérarchique et organisationnelle de l'entreprise, que le CHSCT peut gagner sa légitimité, augmenter son autorité morale, gagner le soutien des travailleurs dans sa tâche de prévention et ainsi espérer faire évoluer la qualité de la prise en charge des questions de santé, sécurité et conditions de travail sur les sites : « la coopération nécessaire entre les partenaires sociaux ne peut faire l'économie de la différence et de la confrontation (...) Les slogans rappelant que la sécurité est l'affaire de tous ont servi la cause des partisans de la hiérarchisation de la prévention en minorant l'antagonisme entre

---

<sup>92</sup> Supiot Alain (1994).

la production et la sécurité et la dynamique qui peut naître de ce fait au CHS (...) Paradoxalement l'intégration de la sécurité dans le processus productif passe par une différenciation du CHS »<sup>93</sup>.

La synthèse d'avril 2001 « où sont les CHSCT ? »<sup>94</sup> réalisée par Thomas Coutrot sur la base de l'enquête REPONSE (relations professionnelles et négociations d'entreprise), que la DARES a menée en 1998/1999, sur un échantillon aléatoire et représentatif de 3000 établissements, apporte quelques résultats statistiques qui eux aussi semblent montrer que vitalité du CHSCT et conflits sociaux sont liés. Tout d'abord, dans les établissements où plusieurs types de conflits collectifs ont été menés par les salariés au cours des trois années précédant l'enquête, l'existence d'un CHSCT est beaucoup plus fréquente (91%), que dans les établissements où n'a eu lieu qu'un seul type de conflit (79%) voire aucun conflit (67%). Ensuite, même si cela reste un indicateur parmi d'autres<sup>95</sup>, près de 25% des établissements les plus conflictuels organisent plus de réunions que le minimum légal (4 par mois) contre 12% pour les autres.

## **II - Une conflictualité ouverte**

La conflictualité sociale est d'autant plus un paramètre déterminant dans le rôle des CHSCT, que les employeurs tendent à surévaluer le risque qu'ils prennent sur le capital de l'entreprise et à minimiser voir à nier les risques qu'ils font prendre aux salariés<sup>96</sup>. Que ce soit dans le cas de France Télécom où deux jours après le suicide d'une 23ème salariée, âgée de 32 ans, la direction continue de déclarer qu'il s'agit d'un « cas isolé », du drame d'une personne « de nature fragile » ou dans le cas du procès de la catastrophe d'AZF où le directeur Serge Biechlin et Thierry Desmaret, PDG du groupe Total, maintiennent encore huit ans après et malgré l'ampleur de la catastrophe, que l'entreprise AZF ne pouvait représenter un danger pour les salariés et les riverains, parce que tout était fait pour assurer leur sécurité. Ou encore dans le cas emblématique

---

<sup>93</sup> Bettignies p.238.

<sup>94</sup> DARES (2001).

<sup>95</sup> Cette étude de la Dares sur les CHSCT n'a pas été suivie d'autres plus précises et basées sur un éventail plus large d'indicateurs de vitalité des CHSCT autres que le nombre de réunions trimestrielles (enquêtes indépendantes suite à accidents du travail et maladies professionnelles, appel(s) à l'expertise, fréquence des consultations sur des projets modifiant l'organisation du travail, missions individuelles votées et réalisées, interventions de l'inspection du travail, alertes pour DGI, nombre de candidats aux élections, participation aux études de dangers, propositions de modification de l'outillage ou de l'organisation du travail accordées, nombre de réunions organisées suite à la demande des élus, fréquence des inspections d'établissement des élus indépendantes, nombre de thèmes à l'ordre du jour des réunions, nombre d'études de postes de travail, existence de commissions spéciales du CHSCT, organisations de réunions préparatoires par les élus...). Elles auraient peut être donné plus de poids à l'analyse de Thomas Coutrot pour qui ces quelques éléments sur l'organisation de réunions trimestrielles suffisent pour conclure qu'« un climat social soumis à des turbulences collectives (conflits) est propice à une activité soutenue du CHSCT ».

<sup>96</sup> Voir le discours d'Ernest Antoine Seillière sur les riscophiles et les riscophobes in Dejours Christophe, *le Medef et l'apologie du risque*, Le monde, 24/10/2000.

de l'amiante, dont la prise en compte de sa toxicité par les industriels, connue depuis 1906, aurait pu éviter en France, au moins 100 000 morts<sup>97</sup>.

Annie Thébaud-Mony montre dans son ouvrage « Travailler peut nuire gravement à votre santé » (2007), que partout (Afrique du Sud, Etats-Unis, Grande Bretagne, France, Canada ...) les industriels cherchent à retarder le développement des connaissances sur les risques, à relativiser ou à étouffer les connaissances existantes. Ils s'opposent aux projets réglementaires d'évaluation des substances chimiques comme le programme européen REACH<sup>98</sup>, mais ils exercent aussi des pressions sur les chercheurs : interdictions de publier, intimidations, menaces, corruption, financement de contre-expertises. Qu'il s'agisse de l'amiante, de la dioxine, des rayonnements ionisants, ou du chlorure de vinyle monomère, les industriels mettent tout en œuvre pour contrôler et orienter la recherche sur les risques professionnels. Leur objectif est de promouvoir l'idée que les cancers sont essentiellement liés aux modes de vie, à l'ignorance et aux comportements des individus.

Les représentants des industriels s'immiscent y compris dans des organismes internationaux pour imposer leur conception de la santé publique, qui consiste à mettre en doute les résultats des études toxicologiques, afin de pouvoir continuer à produire, tant qu'il n'y a pas de catastrophes sanitaires et humaines avérées. Au sein du CIRC, les industriels sont par exemple, parvenus à placer l'épidémiologie, discipline fondée sur la méthode statistique et le comptage des malades et des morts, en position dominante par rapport aux autres disciplines scientifiques comme la toxicologie, dans la détermination des agents cancérigènes. Ce qui signifie que dans ce domaine, seule l'expérimentation humaine vaut preuve : « Les substances dont la cancérigénicité est démontrée par des travaux expérimentaux, in vitro (sur des cellules animales le plus souvent) ou in vivo (sur l'animal vivant lui-même), ne sont plus prises en considération tant que l'hypothèse de cancérigénicité pour l'homme n'est pas vérifiée via les études épidémiologiques. Cette expérimentation humaine est menée sans le consentement des travailleurs et des populations soumis aux risques- ainsi transformés en cobayes- jusqu'à ce que les épidémiologistes admettent que le nombre de morts ou de malades est statistiquement significatif. Rappelons ici qu'en épidémiologie des cancers, compte tenu du délai entre exposition et survenue de la maladie, il faut

---

<sup>97</sup> On estime à 100 000 le nombre de morts à venir d'ici 2025.

<sup>98</sup> Jacques Chirac, Gérard Schroeder et Tony Blair ont pris position en faveur des industriels de la chimie en 2003 très inquiets du projet de réglementation européen d'enregistrement et d'évaluation des substances chimiques REACH. Ces derniers ont commandé deux études au cabinet Mercer afin de justifier leur opposition à cette réglementation. Leur intense lobbying auprès de la commission européenne a amené cette dernière à trouver un compromis entre les exigences des associations environnementales très engagées dans le projet et les craintes des industriels. Sur les 100 000 substances existantes seules 30 000 seront évaluées et il n'y aura aucune obligation de substitution d'un produit dangereux par un autre.

entre vingt et cinquante ans avant de pouvoir établir statistiquement l'existence d'un lien - possible, probable, certain ? - entre un type de cancer et une substance toxique ! »<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> Thébaud-Mony Annie (2007) p.190.

## Section 2 : Le patronat entre stratégie de contrôle et de contournement du droit d'expression des salariés

### I - Les stratégies des employeurs avant que les CHS existent

Le mouvement ouvrier commence à s'intéresser de près à la question des accidents du travail dans les années 1830. Il assure la prise en charge des invalides du travail et des familles des ouvriers morts à travers la création de sociétés mutuelles<sup>100</sup> et intente de nombreux procès concernant les accidents du travail à leurs employeurs<sup>101</sup>. Les ouvriers mineurs sont les premiers à utiliser la notion de risques professionnels dans les années 1850<sup>102</sup>. A partir de 1840 et dans la tradition des enquêtes du docteur Villermé<sup>103</sup>, l'ambiance et l'environnement de travail, qui englobent les conditions de température, d'aération, d'empoussièrement, de bruit, et même de repos, sont interrogés et mis en relation avec les maladies professionnelles et les causes d'accidents. Ces investigations débouchent sur des études sur les pathologies professionnelles, des enquêtes et des discours qui contribuent à alerter l'opinion sur l'inhumanité des conditions de vie et de travail ouvrières, et qui contribuent à faire circuler des informations qui sont utiles au mouvement social.

Dans le courant socialiste la réflexion sur les niveaux d'usure de la force de travail est surtout le fait du marxisme. Jules Guesde rédige avec Marx, Paul Lafargue et Friedrich Engels, en mai 1880 le programme du parti communiste dans lequel se trouve recommandée « la reconnaissance de la responsabilité des patrons en matière d'accidents garantie par un cautionnement versé par l'employeur dans les caisses ouvrières et proportionnel au nombre d'ouvriers et aux dangers de l'industrie en question ». En 1895, Fernand Pelloutier, secrétaire de la fédération des bourses du travail, réalise une étude sur les conditions de travail en cherchant à saisir les conséquences des longues journées, les effets de la sous-alimentation et de l'exposition à des substances dangereuses. A la même époque, il existe toute une série de romans sociaux sur la

<sup>100</sup> In Vogel Laurent (1994) p.10.

<sup>101</sup>(...) Les tribunaux, dans les années 30, sont encombrés par les procès concernant les accidents du travail, dont l'avalanche accompagne l'introduction des machines. La première réponse de la jurisprudence est le refus d'impliquer la responsabilité du patron dans le dommage causé par une de ses machines. L'ouvrier est censé toucher une « prime de risque » intégrée dans son salaire. Mais l'argument est intenable moralement, et de peu de poids quand on considère le niveau réel des salaires. Aussi voit-on, dans les années 1840, quelques victimes commencer à faire valoir qu'une négligence coupable a été commise par le patron, Un climat nouveau se développe alors, qui prend à rebours les discours de bienfaisance et de charité supposés suffire à la réparation » in Duclos (1984) p.12.

<sup>102</sup> Voir les luttes contre la silicose des mineurs.

<sup>103</sup> Auteur du « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les manufactures de coton, de laine et de soie » (1840).

condition ouvrière et les atteintes à la santé qui lui sont associés (Jack London, Emile Zola...). Cette littérature amplifie et accompagne le débat politique.

Face à cette montée des préoccupations du mouvement ouvrier à l'égard des accidents du travail et au soutien d'une part significative de l'intelligentsia, le patronat s'organise. Il n'entend pas se laisser dicter sa conduite en ce domaine, et afin de mieux anticiper la législation, contrôler et orienter la tournure des débats qui ont lieu de 1880 à 1898<sup>104</sup> sur la question de la réparation des accidents du travail et d'imposer sa conception de la sécurité, il crée dans la région parisienne, en 1883, une association visant à prévenir les accidents du travail par l'emploi d'ingénieur-conseil qui devient en 1887 « L'Association des industriels de France » à laquelle 2300 employeurs adhèrent entre 1883 et 1887. A partir de 1920, cette association réunit tous les deux ans, employeurs, inspecteurs du travail, ingénieurs et agents de maîtrise, publie un bulletin mensuel et assure une prévention par la visite annuelle d'un ingénieur de sécurité<sup>105</sup>. Les employeurs reprennent dans cette instance, à leur compte, la notion de sécurité associée aux accidents du travail mais dans une acception plus large où le saboteur et l'accidenté se rejoignent et où l'accident est individualisé et le salarié considéré comme fautif.

De 1890 à 1930, les industriels s'opposent parallèlement à toutes les formes de droit de représentation des salariés dans l'entreprise et d'expression sur leurs conditions de travail. Ils s'opposent à la création de délégués mineurs puis aux deux tentatives d'étendre l'institution et ses missions à toutes les entreprises industrielles en 1900 à l'initiative de Millerand<sup>106</sup> et en 1907 à celle de Viviani<sup>107</sup>, aux commissions syndicales de contrôle des conditions de travail, ainsi qu'à celles de conseils du travail<sup>108</sup> où les employeurs seraient contraints de négocier avec des délégués ouvriers élus.

A la fin des années 30, dans la région de Mulhouse, le grand patronat de la sidérurgie, anticipant la législation, accélère le mouvement d'organisation de la sécurité dans l'entreprise. Il s'agit de couper l'herbe sous le pied à tout droit de représentation ouvrière<sup>109</sup>. Il crée les premiers

---

<sup>104</sup> Débats qui débouchent sur la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail qui se présente comme un compromis entre les syndicats et le patronat. Les victimes perdent le droit de poursuivre les employeurs au civil, devant les juridictions de droit commun, en échange de la reconnaissance qu'un accident survenu dans le cadre du travail soit présumé comme étant un accident du travail ouvrant droit à une réparation forfaitaire sans que la victime ait à apporter la preuve du ou des responsables de l'accident. Voir Daubas-Letourneux (2005), p.37-38.

<sup>105</sup> Voir Buzzi et al (2006) p.25

<sup>106</sup> Député socialiste, ministre du commerce et de l'industrie de 1899 à 1902.

<sup>107</sup> Homme politique socialiste, premier ministre du travail de 1906 à 1910.

<sup>108</sup> Décret Millerand du 17 septembre 1900.

<sup>109</sup> Dans son bulletin interne de janvier 1928, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM) note : « L'Atelier (revue de la CGT dont Léon Jouhaux est rédacteur en chef) réclame (...) la création de délégués ouvriers à la sécurité dans les ateliers et les entreprises (...). La prévention des accidents du travail nécessite d'autres mesures que nous considérons comme beaucoup plus efficaces » et le directeur général des entreprises Schneider, déclare dans

« comités de sécurité » associant les travailleurs, avant même que la conférence internationale du travail, puis l'OIT en fassent la promotion en 1928 et 1929 (voir section 1, chapitre 1).

## II - Après 1947

Au sortir de la guerre, le patronat s'alarme des projets de création des comités d'entreprise défendus par le ministre du Travail Alexandre Parodi et la CGT<sup>110</sup>. Il défend une vision restrictive du comité en s'opposant d'une part à toute intrusion syndicale dans la procédure de choix des élus et en refusant d'autre part, toute compétence financière au comité<sup>111</sup>. Cependant celui-ci affaibli par sa collaboration avec l'Ennemi, ne peut légitimement s'opposer à leur création.

Dans les années cinquante, d'après Jean-Pierre Le Crom, l'action des comités d'entreprise, dont le CHS est une commission spéciale, est paralysée<sup>112</sup> par l'engagement des organisations syndicales dans la « bataille de la production »<sup>113</sup> mais surtout par la faible adhésion du patronat à la démocratie sociale d'entreprise : « cette situation est largement le résultat de l'attitude des employeurs qui, à de rares exceptions n'ont jamais admis le droit de regard accordé aux salariés sur la marche de leurs affaires par l'ordonnance de 1945 et la loi de 1946. Dans les entreprises, les patrons bloquent les salaires et les promotions des délégués, distribuent des primes de manière discriminatoire, le cas échéant les licencient puisqu'ils ne sont pas protégés. L'administration des cantines, l'aide sociale et la prévoyance, les services à l'enfance, le sport et

---

le bulletin de l'UIMM du mois d'août, que « *Diverses propositions de législations sont à l'étude tendant à l'institution, avec des modalités diverses, de délégués ouvriers à la sécurité. De même la conférence internationale du travail étudie, en vue d'en faire l'objet d'une convention ou d'une recommandation internationale, la question de la participation ouvrière à l'œuvre de la prévention (...). Il est de l'intérêt général de prévenir l'adoption de mesures législatives conçues trop hâtivement et qui pourraient être inopérantes, sinon même dangereuses (...). Les conclusions tirées des différents rapports sont les suivantes : nécessité de développer l'organisation de la prévention des accidents du travail dans tous les établissements par l'institution d'ingénieurs de la sécurité ou de comités de sécurité ; développement de l'esprit de sécurité du personnel soutenu par l'action de la direction* » In Viet et Ruffat (1999) p.56

<sup>110</sup> « Celle-ci fait partie des organisations composant le conseil national de la résistance dont le programme prévoit « la participation des travailleurs à la direction de l'économie ». En décembre 1944, le rapporteur du projet d'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités, n'est autre qu'Albert Gazier, militant de l'organisation syndicale. Quant à la loi du 16 mai 1946 qui pose le véritable statut moderne du CE, elle est signée par le ministre du travail Ambroise Croizat, l'ancien secrétaire général de la puissante Fédération de la métallurgie in [Le Crom Jean-Pierre (2005)].

<sup>111</sup> « Pour le patronat, la figure hyperbolique du comité d'entreprise est celle de l'arbre de Noël, moment privilégié pendant lequel la communauté de l'entreprise, les salariés et leurs familles, est rassemblée autour du père, le chef d'entreprise » in Jean Pierre Le Crom (1998).

<sup>112</sup> Les enquêtes de l'Inspection du travail de 1951 et 1952 témoignent d'une grave crise de confiance à l'égard des CE. Voir Jean Pierre Le Crom (2005).

<sup>113</sup> Selon Maurice Thorez elle est « l'arme la plus élevée du devoir de classe ». La conséquence directe de ce qu'on appellera le « compromis productiviste » d'après guerre est le faible nombre de journées perdues pour faits de grève. Les militants sont invités à retrousser leurs manches, à lutter contre l'absentéisme et les retards. Ils participent à l'augmentation de la production par l'amélioration de l'organisation du travail. Les réunions de CE sont consensuelles, il n'y a aucune critique de la direction. Les militants votent le licenciement de délégués pour faute professionnelle. Et même si dans les années 50, le discours de la CGT change invitant les délégués ouvriers à « paralyser l'effort de ceux qui conduisent le pays à la ruine » (Benoît Frachon), dans les entreprises les délégués s'associent aux décisions patronales. Voir Le Crom Jean-Pierre (2005).



l'arbre de Noël restent les principales activités des CE. Leur droit de regard en matière économique est retreint par un CNPF (créé en 1946) qui défend de manière systématique, une conception restrictive du droit à l'information des délégués. Dans la plupart des cas la discussion est assez générale et les suggestions sont d'une portée limitée <sup>114</sup>. Le nombre de CE diminue de 1952 à 1962, on passe de 10 500 CE à 4 691 soit 24,7% des établissements assujettis.

La grève générale de mai 68 suivie de près par le mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail, les luttes ouvrières de LIP, Renault, des ouvriers spécialisés français mais aussi italiens et allemands, inverse la tendance et ouvre une parenthèse où le lobbying patronal et la répression syndicale reculent<sup>115</sup>. Plus de 6000 CE sont créés entre 1966 et 1974, le nombre d'établissements où sont organisées des élections passe de 4 884 en 1966 à 11 168 en 1974 (soit environ 70% de taux de couverture contre 30 % en 1966).

L'année 1974 s'impose comme une date charnière dans l'évolution des CHS. Le gouvernement entend améliorer le fonctionnement d'une institution dont « le développement n'a pas pris tous les développements qu'on pouvait en attendre »<sup>116</sup>. La période de haute intensité législative allant de 1973 à 1975 favorise la montée en puissance des comités. Par ailleurs l'arrêt Perrier de la chambre mixte de la cour de cassation du 21 juin 1974 clôt une période de non protection des élus. A la fin des années 70 et jusqu'en 1982 (lois Auroux), le patronat ne s'oppose plus frontalement à l'amélioration du droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail et opte pour de nouvelles stratégies.

En 1972 et 1975 deux lois sont votées contribuant à l'éclatement progressif des collectifs de travail et à fissurer le socle sur lequel se sont bâties les IRP. La loi du 3 janvier 1972 autorisant le travail temporaire et la loi du 31 décembre 1975 autorisant le recours à la sous-traitance sont autant de remises en cause de l'ordre public social sur lequel repose le droit du travail car historiquement les IRP se sont bâties sur des collectifs de travail homogènes ayant un employeur unique et identifiable.

<sup>114</sup> « Actuellement, les articles de lois concernant le rôle économique des comités doivent être considérés comme pratiquement tombés en désuétude dans la grosse majorité des cas ; les comités ne sont pas consultés avant la prise de décision et il faut considérer comme très satisfaisant le cas où ils sont informés après coup et peuvent encore effectuer une certaine liaison entre le personnel et la direction » (Droit social, 1952).

<sup>115</sup> Le patronat répond favorablement aux organisations syndicales et aux luttes sociales par l'intermédiaire du CNPF en consacrant en 1972 ses assises de Marseille aux conditions de travail. Antoine Riboud, PDG de Danone y déclare que « *le changement technologique est une occasion extraordinaire de repenser le travail et d'améliorer la qualité de la vie au travail* ».

<sup>116</sup> Mielle (1982) p.6.

Dans les entreprises, ces lois se traduisent à partir des années quatre-vingt, par un recul des collectifs de travail de plus de 50 salariés et des grands établissements industriels (plus de 3000 salariés), les industriels divisant les collectifs par des méthodes alliant filialisation, plans sociaux et sous-traitance. Elles se traduisent aussi par un recours accru à une main d'œuvre flexible, variable d'ajustement, qui tend à reléguer celle-ci à la marge des collectifs de travail. Elles créent des catégories multiples de travailleurs (CDD, intérimaires, stagiaires, TUC, SIVP, CES...) qui n'ont plus accès aux institutions représentatives du personnel que sous certaines conditions<sup>117</sup>.

Cet éclatement des collectifs de travail de la chimie s'inscrit dans un processus global de restructuration de l'économie et de dérèglementation sociale, un « état permanent de restructuration »<sup>118</sup> qui touche toutes les entreprises à partir des années 80. Les multiples combinaisons possibles entre des techniques sociétaires comme la filialisation et des techniques contractuelles comme la sous-traitance sur site, font que chaque opération d'éclatement d'entreprise revêt « un visage original »<sup>119</sup>.

La période qui va de la fin des années quatre-vingt à nos jours est aussi marquée par un retour des pratiques de répression des élus du personnel et des représentants syndicaux pour reconquérir le territoire perdu dans les années soixante-dix. Ces méthodes s'étoffent et prennent différentes formes :

-La discrimination syndicale qui s'exprime dans des manœuvres d'intimidation des élus et syndicalistes : pression psychologique individuelle<sup>120</sup> et pression collective organisée, convocation par la hiérarchie<sup>121</sup>, sanctions disciplinaires, harcèlement au domicile et attaques sur la vie privée, chantage à l'emploi, menace sur les salaires, empêchement dans l'évolution de carrière, culpabilisation, isolement, discrimination à l'embauche<sup>122</sup>,

<sup>117</sup> Les intérimaires peuvent prétendre à l'éligibilité dans une IRP s'ils justifient de 6 mois d'activité dans la même entreprise utilisatrice. Néanmoins le code du travail stipule que cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité, les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

<sup>118</sup> Raveyre Marie, (2005).

<sup>119</sup> In Roussel Verret Isabelle (2004).

<sup>120</sup> Les secrétaires du CHSCT d'Exxon Mobil à Dunkerque subissent de nombreuses pressions selon les salariés du site. En 2004, l'un d'entre eux a été licencié après avoir été victime de harcèlement de la part de la direction (on le réveillait fréquemment la nuit). Le suivant a été menacé 5 fois de licenciement et d'après les salariés a eu tellement « peur de mourir » qu'il a préféré abandonné son mandat. (Déclaration lors d'une réunion de coordination des syndicats CGT d'Exxon-mobil, le 25 avril 2004).

<sup>121</sup> Le secrétaire du CHSCT de Clariant SA à Trosly Breuil a été convoqué par 4 membres de la direction de son Etablissement, il a été tellement choqué par leurs méthodes d'intimidation que quelques mois plus tard il est parti de l'usine.

<sup>122</sup> Selon le cabinet Emergences (Voir Emergences, *les discriminations syndicales en France*, Projet Nodiscrim, [www2.no-discrim.fr](http://www2.no-discrim.fr)), les pratiques discriminatoires, bien qu'elles soient interdites, sont courantes en France. Les cas de militants, victimes de cet acharnement anti-syndical sont de plus en plus nombreux. Le cabinet indique que les

-La criminalisation de l'action syndicale qui est favorisée par le retour des lois anticasseurs se développe aussi. Les entreprises et l'administration amènent de plus en plus de syndicalistes devant les tribunaux ; les cas des « Contis », de Sony France dans les Landes (2009), 3M dans le Loiret (2009), Caterpillar à Grenoble (2009), Faurecia à Auchel dans le Nord (2009), Molex à Toulouse (2009), New fabris dans la Vienne (2009), Michelin dans la Saône et Loire (2009) sont exemplaires des violences collectives auxquelles sont poussés les syndicats de salariés de par la négation de leur existence,

-Le licenciement de salariés protégés qui représentent une part croissante de l'ensemble des licenciements. En 1989 ils représentaient 1% des licenciements, 2% en 2000. D'après les études de la DARES, le nombre de ces licenciements a augmenté de 21% entre 2000 et 2003, (13 400 en 2003 contre 11 000 en 2000)<sup>123</sup>,

-Les fermetures intempestives d'entreprises<sup>124</sup>, les « lock-out » (mise au chômage technique) ou l'envoi d'escadrons de CRS pour déloger les grévistes de leur usine<sup>125</sup>,

- La création de « syndicats maisons » qui est un autre moyen de contourner et d'affaiblir les organisations syndicales<sup>126</sup>,

-La dénonciation d'accords et de conventions collectives que les patrons ont eux-mêmes signées, leur non-application, la non-convocation de certaines organisations syndicales à la table de négociation.

Selon Dominique Andolfatto (2009), les employeurs utilisent des techniques encore plus fines pour vider les syndicats de leur substance : fonctionnement formel des instances représentatives, encouragement au cumul des mandats, mise à disposition de personnels, multiplication des réunions sans contenu, tolérance envers le détournement d'une part des ressources du CE au bénéfice d'un syndicat, d'un parti, voir au profit de quelques leaders...

---

délégués du personnel constituent 13,6% des personnes qui se sont rendus à la consultation « souffrance et travail » de la FNATH ouverte en 2001. Ils sont particulièrement touchés par la maltraitance selon le Docteur Marie Pascual, responsable de la consultation. Certains d'entre eux sont victimes de graves dépressions et en arrivent même à se suicider.

Philippe Widdershoven, délégué syndical du site Deshoulières porcelaine de Chauvigny s'est donné la mort le 24 mars 2009. Dans une lettre qu'il a laissée, il explique que son geste est lié à une trop forte pression professionnelle. Il demande que son suicide soit reconnu comme étant un accident du travail.

<sup>123</sup> D'après la DARES, les entreprises qui déposent le plus de demandes de licenciements auprès de l'inspection du travail, sont les grandes entreprises : 42% des établissements employant 500 salariés et plus ont effectué une telle demande entre 2002 et 2004 (22% pour l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés). Ce sont aussi dans les établissements où le climat social est jugé plus « tendu » et où les conflits collectifs sont plus fréquents qu'ailleurs que les demandes de licenciements sont plus nombreuses. DARES (2005a) et DARES (2009).

<sup>124</sup> Les salariés de Doux à Locminé dans le Morbihan, ont appris la fermeture de leur usine une semaine en avance par téléphone la veille de la fermeture, le 21 novembre 2008, ils n'ont pu dire au revoir ni à leur collègue ni à leur usine.

<sup>125</sup> Voir les exemples de Freescale à Toulouse (2009), Faurecia à Auchel (2009), St Microelectronics à Gardanne (2008), Carrefour à Marseille (2008)...

<sup>126</sup> D'après le cabinet Emergences (projet no-discrim), parfois les employeurs obligent les salariés à y adhérer par des méthodes alliant culpabilisation, persécution et menace.

Le troisième type de stratégie développé depuis les années quatre-vingt par les industriels dans les entreprises est de combattre l'évolution d'une législation favorable aux délégués élus des CHSCT en pratiquant un retour au lobbying parlementaire, en refusant d'appliquer la loi dans les entreprises ou en la retournant à son avantage.

Concernant le lobbying parlementaire, pour ne citer qu'un seul exemple on prendra celui de Jean Moulin<sup>127</sup> tiré de son ouvrage « le risque, le salarié et l'entreprise »<sup>128</sup>, à propos des interventions de l'UIC au moment de la présentation de l'avant projet de loi de Roselyne Bachelot sur les risques technologiques, suscité par la catastrophe d'AZF. Jean Moulin relate dans son livre que l'UIC est intervenue en envoyant une lettre d'indignation le 18/01/02 à Philippe Vesseron<sup>129</sup>, à propos des projets visant à encadrer l'intervention des entreprises extérieures. Dans celle-ci, on peut lire que le groupe d'industriels considère que les nouvelles règles sont « de nature à remettre en cause le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ». Concernant l'augmentation des moyens du CHSCT qui devait à l'origine voir augmenter le crédit d'heures de délégation des élus de 10 heures, l'UIC écrit dans une autre lettre que ces 10 heures ne sont pas « supportables » et à propos du projet de consultation du CHSCT sur tout projet de recours à l'externalisation, qu'il est « directement et gravement contraire à la liberté d'entreprendre »<sup>130</sup>.

Concernant les pratiques de refus d'appliquer la législation, les exemples tirés des monographies ne manquent pas et il convient de s'y référer. On peut néanmoins citer ici un exemple de pratique répandue qui consiste à refuser les demandes d'expertises. Dans sa seconde enquête sur l'utilisation de l'expertise dans la prévention des risques professionnels, le cabinet Emergence note que dans près d'un quart des cas, l'expertise est contestée par la direction auprès du TGI et que la mission de l'expert proprement dite est entravée dans 39% des cas<sup>131</sup>. Le cabinet note que bien souvent on se rend compte que les élus n'osent pas demander ces expertises face aux nombreuses contestations des directions<sup>132</sup>. La consultation des élus sur des projets de modification de conditions de travail est un autre exemple de prérogative entravée par les directions, parfois les tribunaux condamnent ces entraves<sup>133</sup>.

<sup>127</sup> Ancien conseiller sur les questions de sécurité auprès de la confédération de la CGT et ingénieur de formation

<sup>128</sup> Moulin Jean, (2002).

<sup>129</sup> Directeur de la prévention des pollutions et des risques, et délégué interministériel aux risques majeurs de 1996 à 2003.

<sup>130</sup> Ces contestations des employeurs ont remis en cause la plupart des avancées qui étaient contenues dans le texte initial au grand damne des organisations syndicales qui attendaient beaucoup de cette loi.

<sup>131</sup> *Y a-t-il une vie après l'expertise des CHSCT ?*, Entreprise et carrières n°835 du 05 au 11.12.2006.

<sup>132</sup> Au plan national, Gérard Filoche constatait qu'en 2000, seuls 300 CHSCT sur les 22 000 existants avaient utilisé leur droit de faire appel à un expert.

<sup>133</sup> Par exemple, le 28 novembre 2008, la cour de cassation a confirmé que dans le cas de l'institution de prévoyance Mornay, la direction ne pouvait mettre en place des entretiens annuels d'évaluation sans recueillir au préalable l'avis

Concernant les stratégies de retournement du CHSCT, on pourra aussi se référer aux nombreux exemples des études de cas qui montrent comment les industriels parviennent à faire du CHSCT un organe supplémentaire de l'entreprise au service de la direction. Ces constatations rejoignent les remarques que Laurent Vogel a pu effectuer à propos de l'application de la directive cadre de 1989 dans les Etats Européens « (...) Dans un premier temps, le patronat a adopté surtout une stratégie de contournement. Il s'agissait d'opposer la force de l'inertie aux innovations proposées par la directive cadre. Les réformes proposées étaient combattus au nom d'un coût excessif ou d'entraves à la compétitivité. Cette stratégie était essentiellement défensive dans la mesure où elle ne proposait rien de nouveau et se contentait de freiner les changements. Dans un deuxième temps, le patronat a plutôt adopté une stratégie de retournement. Il a repris à son compte un certain nombre de thématiques nouvelles. (...) L'idée centrale de cette nouvelle stratégie est l'intégration de la santé au travail dans un cadre qui la subordonne complètement aux objectifs des entreprises et qui referme la porte des lieux de travail devant toute tentative de contrôle extérieur. Dans une telle optique, toute réforme n'est pas nécessairement combattue. Elle est retournée de manière à mettre la santé au travail au service d'une consolidation du pouvoir hiérarchique dans l'entreprise, de la position dominante des entreprises donneuses d'ordre par rapport à la sous-traitance et de l'éviction des autorités publiques de la sphère privée que serait l'activité économique... »<sup>134</sup>.

---

du CHSCT, au motif que « ceux-ci pouvait avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail » in *Le CHSCT, nouvelle bête noire des employeurs*, Liaison Sociale magazine, mai 2008.

<sup>134</sup>Vogel Laurent, *Les services de prévention*, BTS Newsletter, juin 2003, n°21.

### Section 3 : L'évolution des conflits sociaux dans les entreprises de la chimie

#### I - Les grèves généralisées

En mai-juin 1936, avant la formation du gouvernement du Front Populaire, des grèves éclatent dans les usines d'Aviation du Havre de Breguet, chez les dockers, dans les usines Latécoère à Toulouse, de Bloch à Courbevoie, de Renault à Billancourt ainsi que dans des corporations entières : la chimie, l'alimentation, le textile, l'ameublement, le pétrole, la métallurgie, quelques mines. Les vendeurs de journaux, les tenanciers de kiosques, les employés des salles de spectacles, les commis, les garçons de café, les coiffeurs, des ouvriers agricoles, qui font grève, souvent pour la première fois se joignent au mouvement. Ce sont en tout plus de 2 millions de travailleurs et 12000 établissements qui prennent part aux grèves. Ce mouvement débouche sur la signature des Accords de Matignon.

Dans la chimie la contre-offensive du patronat suite aux accords de Matignon, s'attaque aux libertés syndicales et refuse d'appliquer le programme du Front Populaire, cela entraîne une séries de grèves plus ou moins longues et violentes à la Nourylande, la SIT, Novalis, Delacoste, Loradour, Goodrich, aux Eglisottes, à Port de Bouc. A la Stearinerie de Clichy, le 24 novembre 1936, le fils du patron accompagné d'une trentaine d'individus tente de déloger les grévistes et abat l'ouvrier algérien Tahar Acherchour. A Goodrich, le gouvernement Ramadier décide de faire évacuer les grévistes qui occupent l'usine depuis le 15 décembre 1937, il envoie les gardes mobiles.

En avril 1947, une grève spontanée éclate chez Renault, elle se propage chez Citroën, à la SNCF, dans les banques, dans les grands magasins, à EDF, puis chez Peugeot, Berliet, Michelin... Dans la chimie, à Air Liquide (Boulogne et Bagnolet) après 40 jours de grève, les ouvriers obtiennent une prime d'ancienneté qui est étendue par accord national à toute l'industrie chimique et au caoutchouc. Dans les pétroles parisiens, après 10 jours de grève, les salariés obtiennent également une prime d'ancienneté qui est étendue à tout le pétrole.

En 1967, les chantiers de l'Atlantique et Sud Aviation de Saint Nazaire sont le théâtre de violents affrontements sur les salaires et l'emploi en dehors de tout mot d'ordre syndical. Début 1968, la Saviem de Caen est secouée par une semaine de violence qui se communique à la Sanorma, Jaeger, Moulinex, Radiotechnique. La Bretagne est gagnée par l'agitation ouvrière à Fougères, Quimper, Redon. Dans la chimie, à Rhodiaceta Lyon et Besançon, l'unité

intersyndicale CGT-CFDT est réalisée en 1966 dans des journées d'action. Le 7 mars 1967 les salariés démarrent une grève qui dure 34 jours. Ils sont soutenus par toutes les usines de la région. Les salariés réclament des primes de poste, des grilles de salaire, l'application de la convention collective de la chimie, une réduction de la durée du travail, des augmentations de salaires, plus de liberté syndicale...

En 1968, la plus grande grève de l'histoire de France rassemble des travailleurs de tous les secteurs. Le 20 mai il est admis que 6 millions d'entre eux sont en grève. Ils totalisent sur l'année plus de 150 millions de journées non travaillées, du jamais vu, ni avant ni après, (voir le nombre de journées non travaillées de 1946 à 2005, encadré n°4). Les usines de Woippy en Lorraine, Wonder Sud Aviation à Bougenais près de Nantes, de Renault Cléon, de Lockheed à Beauvais, d'Unelec à Orléans, de Renault à Flins et Billancourt prennent part au mouvement. Dans la chimie, à Hutchinson (Loiret) une grande grève est conduite dans cette usine où les deux syndicats CGT réunifiés ont obtenu dans les années 60 que les ouvriers malades soient payés trois mois complets comme s'ils travaillaient, ainsi qu'une reclassification complète de tous les ateliers. Ils sont rejoints par 67 entreprises de la région. Aidés par les paysans et commerçants des alentours, ils tiennent trois semaines jusqu'aux accords de Grenelle.

Encadré n° 4**Nombre de millions de journées non-travaillées de 1946 à 2005**

<b>Année</b>	<b>1946</b>	<b>1947</b>	<b>1948</b>	<b>1949</b>	<b>1950</b>	<b>1951</b>	<b>1952</b>	<b>1953</b>	<b>1954</b>	<b>1955</b>
Nombre	0,4	23,4	11,9	7,2	11,7	3,3	1,8	9,7	1,4	3,0
<b>Année</b>	<b>1956</b>	<b>1957</b>	<b>1958</b>	<b>1959</b>	<b>1960</b>	<b>1961</b>	<b>1962</b>	<b>1963</b>	<b>1964</b>	<b>1965</b>
Nombre	1,4	4,1	1,3	1,9	1,0	2,6	1,9	6,0	2,5	1,0
<b>Année</b>	<b>1966</b>	<b>1967</b>	<b>1968</b>	<b>1969</b>	<b>1970</b>	<b>1971</b>	<b>1972</b>	<b>1973</b>	<b>1974</b>	<b>1975</b>
Nombre	2,5	4,2	150,0	2,2	1,8	4,4	3,8	3,9	0,3	3,9
<b>Année</b>	<b>1976</b>	<b>1977</b>	<b>1978</b>	<b>1979</b>	<b>1980</b>	<b>1981</b>	<b>1982</b>	<b>1983</b>	<b>1984</b>	<b>1985</b>
Nombre	5,0	3,7	2,2	3,7	1,7	1,5	2,3	1,5	1,4	0,9
<b>Année</b>	<b>1986</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>
Nombre	1,0	0,9	1,2	0,9	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	2,1
<b>Année</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Nombre	0,7	0,2	0,6	0,6	1,5	0,5	0,2	0,2	0,2	

*Source: Ministère du Travail.*



## **II - La lente disjonction entre le mouvement syndical et le mouvement ouvrier**

Le mouvement de grèves du Front Populaire de 1936 est le seul moment qui scelle vraiment la rencontre entre le mouvement syndical et le mouvement ouvrier des usines<sup>135</sup> et où l'unité d'action syndicale est aussi bien réalisée à la base, qu'au sommet. Il constitue pendant longtemps une référence et un moment clé pour la centrale syndicale de Benoit Frachon qui rêve qu'une telle jonction se reproduise. Au XXXème congrès de la CGT, en 1955, ce dernier revient sur cette expérience : « le Front Populaire, porté par les masses, a commencé par des victoires importantes, notamment pour la classe ouvrière. Mais ses victoires n'étaient pas la fin du combat (...) si le gouvernement a pu décréter la pause, c'est que le rassemblement n'était pas solidement organisé dans les masses. Il lui manquait un réseau serré de « *comités de base* » qui auraient joué un rôle décisif dans l'orientation de la politique »<sup>136</sup>.

Dans les années cinquante, il est question d'impulser des rapprochements à la base « là où les travailleurs sont véritablement des frères »<sup>137</sup> mais cette invitation entre en contradiction avec les divisions syndicales entre centrales qui s'accumulent (création de FO en 1948, scission de la CFTC en 1963...), ainsi qu'avec la position de certaines fédérations syndicales comme la Fédération Chimie de la CGT qui prônent la suprématie de leur centrale dans les négociations avec le patronat sur les conventions collectives<sup>138</sup>.

Des divergences entre le mouvement syndical et les luttes ouvrières des usines commencent à apparaître lorsqu'éclate la grève spontanée chez Renault en 1947. La CGT condamne l'action dans un premier temps, puis devant la vigueur du mouvement, change de position. Les grèves de septembre qui ont lieu malgré l'accord signé entre la CGT et le CNPF en août sont suivies avec prudence par la centrale syndicale. Elles se multiplient en novembre-décembre malgré tout. La confusion est totale. Les fédérations de la CGT concernées, dont la fédération des industries chimiques, constituent un comité national de grève qui court-circuite le bureau confédéral. Les grèves se terminent le 10 décembre à l'appel conjoint de ce comité et de la CGT dont les « minoritaires » du bureau confédéral, mais la scission est consommée. Le 19 décembre Léon Jouhaux, Robert Bothereau, Albert Bouzanquet, Georges Delamarre et Pierre Neumeyer remettent à Benoit Frachon leur démission du bureau confédéral, ils fondent la CGT-FO, le 13 avril 1948.

---

<sup>135</sup>Badie (1972).

<sup>136</sup>Mouriaux (2008), p 27.

<sup>137</sup>Fédération Nationale des industries chimiques CGT (1995), p. 101.

<sup>138</sup> « (...) c'est entre le personnel que doivent avoir lieu les discussions, mais, devant le patron, il faut présenter l'opinion de la majorité et qui, mieux que les élus de la majorité est capable de le faire » FNIC-CGT (1995), p.100.

A la Raffinerie Antar (ELF) à Donges en 1967, après 20 années de séparation, les syndicats CGT et FO se regroupent. Ce regroupement est perçu par les salariés comme des retrouvailles émouvantes : « *Quand les responsables du syndicat FO de Donges ont demandé à nos camarades de la CGT « Peut-on entrer chez vous ? Il y a eu un long moment de silence qui traduisait l'émotion de chacun »*<sup>139</sup>. Ce qui n'est pas le cas des deux organisations syndicales centrales. La démarche unitaire des travailleurs de Donges est mal perçue au sein de la fédération chimie de FO qui multiplie les attaques contre la CGT : « *En 1964, au congrès de la mutualité, on s'est fait matraquer, et j'avais été assez traumatisé par cette attitude car, pour nous, nos jugements sur la CGT avaient changé ! Nous étions choqués par ces attaques contre la CGT. Et puis, au congrès confédéral d'avril 1966, ce n'était plus de l'opposition que nous avons rencontré, c'était de l'hostilité »*<sup>140</sup>. La Fédération chimie de la CGT qui pourtant appelait de ces vœux, en 1955, de telles unités syndicales, ne voit dans ce mouvement que la victoire de la CGT sur sa rivale et accepte ce rapprochement tant que ce sont les syndicalistes de FO qui rejoignent la CGT et non l'inverse : « bien entendu, lorsque des camarades ou des organisations FO estiment de leur propre chef, que leur place est à la CGT, nous les accueillons comme des frères, avec joie, et ils trouvent tous les droits qui sont légitimement les leurs. Mais ceci ne change rien à notre ligne de conduite (...) c'est aussi et par dessus tout, de la part des camarades FO, une protestation contre le rejet obstiné de toute unité d'action avec la CGT de la part de leur centrale »<sup>141</sup>.

En 1968, l'établissement Rhône-Poulenc de Vitry est un des hauts lieux de luttes ouvrières. Ce climat règne depuis les années cinquante. Dans la foulée des accords de Renault, les travailleurs obtiennent la quatrième semaine de congés payés et un accord avec l'UIC. Mais en 1968, lors de la grève générale dans l'établissement, des divergences apparaissent très vite. Ceux que les « réformistes » de la CGT qualifient de « gauchistes » (anarchistes, syndicalistes révolutionnaires, trotskystes) tentent de mener une expérience prélude à l'autogestion, celle des « comités de base » (évoqués par Benoit Frachon). Ils sont soutenus par la CFDT. Ils appellent au contrôle ouvrier et à la « dictature du prolétariat ». Ils refusent de signer des accords avec la direction, ce qui embarrasse la CGT. Cette dernière engage malgré tout des négociations. Les « gauchistes » ne parviennent pas à durcir le mouvement et le vote pour la reprise du travail se fait dans la confusion<sup>142</sup>.

Le divorce entre le mouvement ouvrier et les syndicats est déjà en partie consommé lorsqu'une série de luttes dans les entreprises, regroupée sous le terme de « mouvement ouvrier

---

<sup>139</sup> FNIC-CGT (1995), p.305.

<sup>140</sup> Id p.306.

<sup>141</sup> Commentaires de l'auteur de FNIC-CGT (1995), p.306.

<sup>142</sup> Id p. 390.

pour l'amélioration des conditions de travail », éclate. Dans la chimie, le 27 octobre 1971, les ouvriers du Boudinage du Joint Français à Saint-Brieuc, se mettent en grève pour dénoncer leurs mauvaises conditions de travail. Ils sont rejoints par les ouvriers du Joint en 1972. Les agriculteurs, des municipalités et des comités de soutien constitués dans toute la Bretagne apportent leur aide au mouvement qui s'étend à d'autres usines. Après plusieurs tentatives de conciliation dont une menée par l'inspection du travail et l'autre par le préfet, le gouvernement profondément gêné par le conflit en appelle à l'intervention de la fédération chimie de la CGT qui échoue dans un premier temps. Les délégués de la fédération se trouvent confrontés aux « gauchistes » qui font tout pour amener le mouvement le plus loin possible. Des communiqués virulents sont diffusés mettant en cause l'UD-CGT, la FNIC-CGT, et son secrétaire fédéral présent sur place en permanence. Les négociations entre la CGT et le patronat reprennent et mettent fin au mouvement alors qu'on en est à la huitième semaine de grève<sup>143</sup>.

En 1973, alors que le conflit des LIP s'est ouvert depuis le 17 avril, les ouvriers de Pechiney-Noguères se mettent en grève pour obtenir de meilleures conditions de travail. La direction met en place un lock-out larvé (elle ordonne l'arrêt de la production de 25 cuves d'électrolyse). Le conflit s'enlise. L'aluminium commence à se solidifier dans les cuves. La Fédération chimie CGT décide d'intervenir. Elle s'oppose au blocage de l'étape du tour de France qui doit passer devant l'usine ainsi qu'à la destruction du stock de lingots non conformes. Des divergences éclatent entre les fédérations chimie CFDT et CGT pourtant jusque là, unies à la base. La CGT est accusée de mener des tractations avec le patronat en dehors du contrôle des travailleurs. Les « gauchistes » et la CGT s'opposent. Les premiers sont accusés de propos mensongers et d'empêcher la CGT de s'exprimer dans les assemblées générales. A l'issue de cette grève, le 16 août 1973, un lourd contentieux persiste entre les différents acteurs du mouvement<sup>144</sup>.

Ces années de luttes ouvrières (1968-1975) à Renault, Lip, Rateau, Penarroja, Jourdan de Romans...seront qualifiées parfois qualifiées d' « années d'illusions » [Mouriaux, 2008, p.67]. Elles ont pourtant permis de nombreuses avancées sociales (voir chapitre 1). A l'issue de ce mouvement, la crise économique s'installe et accélère la désaffection des ouvriers envers les centrales syndicales. Les conflits généralisés et les mouvements de révolte des années 36, 47 et 68, cèdent la place à des conflits plus catégoriels (Education Nationale, Transports, Fonctionnaires).

---

<sup>143</sup>Id p.312.

<sup>144</sup>Id. p.300.

### **III – L'érosion du mouvement syndical**

La méfiance grandissante du mouvement ouvrier à l'égard des syndicats, conjuguée à la montée de l'individualisme, à l'apparition du chômage de masse (2 millions de personnes en 1982), à la désindustrialisation, au « désenchantement qui suit l'arrivée de la gauche au pouvoir » et à l'émergence de nouvelles formes d'emplois et de nouvelles formes d'organisation du travail plus flexibles qui altèrent la relation salariale et fissure le socle sur lequel se sont bâtis la protection sociale des travailleurs et les rapports syndicats/employeurs, fait que la crise du syndicalisme s'installe dans les années quatre-vingt. Le syndicat se présente de plus en plus comme une institution de paix sociale, un instrument de pacification des relations de travail. Alors que dans les années soixante-dix, il est essentiellement formé d'une myriade de petites cellules constituées plus ou moins officieusement sur le lieu de travail autour de quelques militants souvent élus (DP, CE)<sup>145</sup>, le syndicalisme français se centralise, s'institutionnalise et se professionnalise.

Avec les lois Auroux qui imposent l'obligation annuelle de négociations des salaires et de la durée du travail, les occasions d'échanges formels et informels entre les directions et les organisations syndicales se multiplient éloignant de ce fait les militants du terrain et transformant leur mode de relation aux adhérents et aux directions : « les responsables syndicaux deviennent non plus les portes parole de leur organisation mais les médiateurs entre celle-ci et la direction »<sup>146</sup>. Ces lois se referment comme un piège sur le syndicalisme qui décroît. La France perd 50% de ses syndiqués en 20 ans.

Pourtant le nombre d'implantations syndicales augmente. Ainsi la DARES (2007b) fait état d'un double mouvement de désyndicalisation et d'institutionnalisation. Le « syndicat-institution » dispose de moyens importants et se réduit à une petite élite mandatée par les unions départementales qui se consacre à la gestion du comité d'entreprise et aux négociations avec l'employeur, qui anime les instances des unions et des fédérations syndicales et qui milite dans des partis. Le syndicat tend à devenir une « organisation sans base ». Le syndicalisme est de plus en plus une affaire de professionnels, un syndicalisme « fonctionnarisé » et les syndicats suivent beaucoup plus les évolutions de la conflictualité sociale qu'ils ne les induisent comme le montre l'exemple de la position de la CGT à l'occasion des grèves de 1995<sup>147</sup>.

---

<sup>145</sup> Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2009) p.33.

<sup>146</sup> Richter (1996).

<sup>147</sup> Voir Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2000) p. 50.

#### **IV - Le retour des luttes ?**

L'analyse de la conflictualité sociale dans les entreprises privées depuis les années 2000 est moins nette. Deux thèses s'opposent. Les sociologues du syndicalisme Dominique Andolfatto et Dominique Labbé perçoivent une poursuite de son déclin dans leur ouvrage « Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française » (2009), tandis que les sociologues du Centre d'Etude l'Emploi perçoivent plutôt un retour de ces conflits dans « La lutte continue ? » (2008) mais sous d'autres formes qui ne sont pas prises en compte par les appareils statistiques.

Pour Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, les statistiques montrent clairement que la grève est dépassée ; pour 2004, le nombre de jours perdus pour fait de grève est tombé à son plus bas niveau historique (351000) soit dix fois moins que dans les années 70. Et même si des conflits plus durs apparaissent parce que les salariés sont dos au mur comme celui de l'usine de Cellatex ou de la fonderie d'Authion près d'Angers<sup>148</sup> et que ces mouvements empruntent leur mode d'action à des professions comme les marins pêcheurs ou les agriculteurs et n'excluent pas la violence (piquets de grève, blocus, barrages, séquestrations...), ces conflits sont résiduels et ne sont qu'une sorte d'ultime recours contre des plans sociaux ou des conditions de travail problématiques.

Pour une partie de l'administration du travail, à travers les enquêtes de la DARES et des chercheurs en sciences sociales du CEE, auteurs de « La lutte continue ? », la conflictualité du travail s'est au contraire, intensifiée au cours de la dernière décennie. Selon la DARES, entre 2002 et 2004, 30 % des établissements de plus de vingt salariés ont connu au moins un conflit collectif. Ils étaient 21 % entre 1996 et 1998<sup>149</sup>. Ces conflits moins classiques (grèves de 2h, 24, 48 h, grèves perlées, grèves du zèle, manifestations, pétitions) porteraient aussi sur des thèmes nouveaux comme la souffrance au travail (exemple de France-Telecom).

Il semblerait, effectivement, que même si le conflit pour la préservation de l'emploi à plus forte raison depuis la « crise des subprimes », est dominant, on assiste depuis quelques années (2007) à une montée en puissance des revendications d'augmentation de salaires et d'amélioration des conditions de travail (exemple d'Ikéo, Sanofi-Aventis, Airbus, Carrefour, Leclerc,

---

<sup>148</sup> En 2000, les ouvriers de Cellatex dans les Ardennes menacent de polluer la rivière avec des produits toxiques et de faire sauter leur usine, à l'automne 2008, les salariés d'Authion menacent de faire exploser leur stock.

<sup>149</sup> Voir DARES (février 2007).

McDonald's, Unilever, Technal, Véolia, Pôle Emploi, Macif ...). Et il semblerait également que les conflits des années 2000 soient moins longs qu'avant mais plus violents<sup>150</sup>.

Dans la chimie, les luttes intersyndicales de Faurecia Auchel (2009), Hutchinson (2009) et Total Dunkerque (2010) soutenues par la FNIC-CGT. Le rôle de la coordination des syndicats CGT des raffineries dans le mouvement social contre la réforme des retraites ainsi que l'unité au sein de la fédération chimie CGT entre sa base et son sommet pour un appel à une grève générale lors de ce mouvement, cristallisent cette impression d'un retour en force de l'esprit de contestation de la classe ouvrière autour des questions de santé au travail, de pénibilité des conditions de travail, d'emploi et de salaires.

---

<sup>150</sup> En mars 2003, les ouvriers de Daewoo à Longwy (Meurthe-et-Moselle) séquestrent leurs dirigeants, menacent de déverser des produits chimiques et finissent par brûler leur usine. En mai 2003, Les Mossley d'Hellemmes (Nord) occupent leur l'usine et prennent possession de son "trésor de guerre", un stock de 700 tonnes de fil d'une valeur de 3 millions d'euros. En Février 2008, les ouvriers de BRS à Devecey (Doubs) séquestrent leur patron, qui avait tenté de délocaliser leur usine et toutes ses machines en Slovaquie sans en prévenir les salariés. En mars 2008, les ouvriers de l'usine Kléber de Toul (Meurthe-et-Moselle) retiennent deux cadres de leur entreprise pour obtenir de meilleures conditions de licenciement. En mars 2009, le PDG de Sony France est retenu sur le site de Pontonx-sur-l'Adour (Landes). Deux semaines après, c'est au tour du directeur industriel de l'usine 3M de Pithiviers (Loiret). L'année 2009 est marquée par une recrudescence des conflits extrêmement violents : 3M dans le Loiret, Caterpillar à Grenoble, Faurecia à Auchel dans le Nord, Molex à Toulouse, New Fabris dans la Vienne, Michelin dans la Saône et Loire.

## Conclusion

---

Le CHSCT est une institution conflictuelle qui oppose les salariés à leur employeur. Elle est conflictuelle par essence car les employeurs ne mettent pas, contrairement aux travailleurs, leur vie en danger. Elle est d'autant plus conflictuelle que les industriels de la chimie minimisent les risques qu'ils font prendre à leurs salariés.

Le grand patronat français a toujours combattu le développement d'un droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Les méthodes visant à mettre en échec le droit de représentation des salariés existaient avant la création des CHS et se sont étoffées depuis 1947. Dans la plupart des entreprises de la chimie, la volonté patronale est d'affaiblir les syndicats et les CHSCT. Elle entend combattre à la fois leur mise en place et entraver leur fonctionnement en appliquant le droit du travail comme elle l'entend. Lorsqu'elle n'empêche pas son fonctionnement, elle met tout en œuvre pour contrôler ses moyens et ses buts. Déstabilisation et éclatement des collectifs de travail par la filialisation, la pmisation, la sous-traitance, recours à une main d'œuvre flexible et précaire, pression sur les élus, harcèlement de délégués, discrimination professionnelle, chantage à l'emploi, culpabilisation... tout est fait pour empêcher les salariés de s'unir face à l'employeur. Mais aussi interprétation du droit, refus de l'appliquer, manipulation et désinformation... il s'agit d'empêcher les représentants du personnel de bâtir une expertise indépendante, de se différencier de l'employeur, car la différenciation est précisément l'enjeu du CHSCT.

Face aux stratégies de contournement et de retournement de ce droit, la résistance ouvrière s'organise ou non, un des défis majeurs pour les représentants du personnel, étant, depuis les années quatre-vingt, de reconstruire des solidarités collectives là où elles ont été brisées. Cette résistance ouvrière est la première variable aléatoire déterminante dans le fonctionnement des CHSCT de la chimie. L'analyse des grandes tendances dévoile plutôt un affaiblissement de cette capacité d'opposition si l'on prend pour référence l'érosion du mouvement syndical. Cependant l'histoire des relations sociales montre que le mouvement ouvrier réserve parfois des surprises à ce dernier et qu'il peut le devancer voire prendre ses distances avec lui. Ainsi l'évolution de cette résistance ouvrière reste une inconnue.

L'émergence d'un nouveau mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail n'est pas exclu, l'on voit d'ailleurs depuis quelques années monter en puissance l'expression d'une souffrance au travail. On peut trouver dans les établissements industriels et les établissements chimiques, des collectifs de travail héritiers d'une longue tradition de luttes que les

élus du personnel ont su entretenir et qui sont en capacité de remettre au centre des enjeux sociaux cette problématique des conditions de travail aussi ancienne que le mouvement ouvrier lui-même.



## Chapitre 4

### Le capital social des élus du CHSCT

L'état du rapport de force interne est un paramètre explicatif nécessaire mais pas suffisant du rôle des CHSCT dans les entreprises de la chimie. Le CHSCT est un système en interaction avec son environnement. Il est un objet sociologique particulier à la fois *in* et *out*, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. C'est la seule IRP de ce type. Le domaine de la santé-sécurité en milieu de travail implique l'intervention de nombreux acteurs internes et externes à l'entreprise, c'est d'ailleurs par l'insertion de nouveaux acteurs extérieurs (inspection du travail et CRAM en 1979 ; DRIRE en 2003), que le CHSCT s'est construit. Le CHSCT intéresse de nombreux agents et groupes d'agents, car la santé au travail est un sous-ensemble du domaine plus vaste de la Santé Publique. Ainsi le CHSCT est-t-il à la fois inséré dans l'entreprise et dans le système de prévention des risques professionnels et plus récemment dans celui de la prévention des risques technologiques- qui sont des domaines différenciés en France.

Le CHSCT étant un système ouvert, son rôle est directement déterminé par les relations que les représentants du personnel entretiennent avec les autres acteurs/agents. Le rôle du CHSCT est fonction de la « sociabilité » des représentants du personnel entendue comme « l'ensemble des relations qu'un individu (ou un groupe) entretient avec d'autres »<sup>151</sup>. Autrement dit de leur « capital social collectif » qui diffère du capital relationnel des membres individuels de ce collectif<sup>152</sup> et qui se définit comme « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance »<sup>153</sup>.

Le rôle du CHSCT est aussi déterminé par la capacité des représentants du personnel à mobiliser les ressources utiles de ces réseaux, car un capital social ne vaut que si les ressources qu'il contient sont utilisables et utilisés : « le capital social est fonction de la capacité des agents de transformer des relations contingentes en relation utiles ou potentiellement utiles »<sup>154</sup>. Il va faciliter ou non l'action collective, « le capital social devenant alors la capacité à travailler ensemble à des fins communes »<sup>155</sup>.

<sup>151</sup> Degenne A et Forsé M (1994).

<sup>152</sup> Lazega Emmanuel, (2006).

<sup>153</sup> Bourdieu Pierre (1980).

<sup>154</sup> Id.

<sup>155</sup> Caillé Alain (2006).

Le rôle du CHSCT est dépendant de la capacité des représentants du personnel à construire des actions avec leurs alliés potentiels, de leurs ressources et de leur implication, c'est-à-dire du lien de confiance qui les unit. Ces ressources sont variées comme les agents concourant au fonctionnement des CHSCT. Ces ressources comprennent les moyens comme l'information ou le conseil, mais aussi le soutien, qui peut prendre des formes à la fois matérielles (l'appui logistique) et immatérielles (la valorisation de l'action).

## **Section 1 : Le réseau social comme opérateur de santé individuelle et collective**

### **I – Capital social et santé individuelle**

Philippe Davezies dans un article « la santé au travail, une construction collective » (2005) recensait 117 références de travaux internationaux portant sur les relations entre soutien social et santé des travailleurs et le document canadien « Le capital social comme déterminant de la santé, comment le définir ? »<sup>156</sup> relate les résultats de plus d'une dizaine d'études prenant en compte les facteurs sociaux pour expliquer des problèmes touchant la santé des collectivités.

Toutes ces études tendent à montrer que l'isolement est un facteur de morbidité et de mortalité et qu'inversement l'intégration sociale favorise le bien être individuel et collectif. La recherche longitudinale réalisée auprès des résidents du Comté d'Alameda aux Etats-Unis sur neuf années par Lisa Berkman et Leonard Syme (1979) a soulevé l'importance des liens sociaux pour la santé de la population étudiée. Elle a prouvé que les personnes dont les liens sociaux étaient faibles ou inexistantes avaient plus de probabilités de mourir que celles dont les liens étaient forts. La recherche de House Robbins et Metzner (1982) a montré que les personnes dépourvues de soutien social étaient exposées à un risque de décès deux à trois fois plus élevé que celles qui étaient bien insérées dans des réseaux sociaux. Les travaux de Robert Putman (2000) montrent qu'il existe une corrélation positive entre l'indice de santé publique et l'indice de capital social, ainsi qu'une corrélation négative entre l'indice de capital social et l'indice globale des causes de mortalité. En outre, ce chercheur souligne que les effets positifs de l'intégration et du soutien sociaux rivalisent avec les effets des risques du tabagisme, de l'obésité, de l'hypertension et de l'inactivité physique. Les études d'Ichiro Kawachi, Bruce Kennedy et leurs collègues (1997,

<sup>156</sup> [http://www.exclusion.net/images/pdf/752\\_etuda\\_fsocial3.pdf](http://www.exclusion.net/images/pdf/752_etuda_fsocial3.pdf), page consultée le 08/10/09.

1999) ont mis en évidence une corrélation positive entre le capital social et le taux de mortalité. Le capital social garantit la santé physique et le bien être psychologique des populations. Ces résultats ne sont pas nouveaux, puisqu'Emile Durkheim, dans son étude sur le suicide publiée en 1897, établissait déjà un lien entre isolement social et suicides. L'ensemble de ces études permet de conclure qu'une bonne santé dépend d'espaces sociaux offrant de bons indices de participation et de confiance.

L'importance du collectif en matière de santé au travail pour l'individu a été soulignée par de nombreux auteurs. Des travaux montrent que le stress professionnel (pathologies cardiovasculaires, dépressivité) se développe dans des situations d'isolement social du salarié<sup>157</sup>. Confronté à lui-même, l'individu perd ses capacités de penser, de débattre avec autrui et d'agir sur sa situation. Pour Philippe Davezies, le collectif de travail protège la santé des travailleurs parce qu'il permet de réintroduire dans le débat social ce que les individus portent comme des problèmes personnels, il permet de « renvoyer à la conflictualité sociale ce qui est vécu comme une conflictualité personnelle »<sup>158</sup>. Le collectif permet de légitimer la souffrance et les difficultés d'un individu en les inscrivant dans une position et un destin communs. Lorsqu'un salarié rencontre des difficultés dans son travail, il n'a souvent en face de lui que la hiérarchie ou le client qui le renvoient à un sentiment d'échec. Le sentiment de communauté permet que le conflit ne soit pas interprété en termes de psychologie. Le collectif est aussi le moyen par lequel peut s'exprimer le mécontentement, la révolte et la colère des travailleurs, il « offre aux individus un espace d'expression et de développement, donc de construction de la santé »<sup>159</sup>.

L'augmentation des suicides sur les lieux de travail témoigne en partie de la montée de l'impossibilité pour les salariés d'exprimer cette révolte, de libérer leur parole, d'être entendu. En l'absence d'issue collective à sa souffrance liée à la violence à laquelle il est confronté, le travailleur est susceptible de la retourner contre lui-même. Les nouvelles organisations du travail et les nouvelles formes de management qui brisent les collectifs, divisent les salariés, les mettent en concurrence les uns avec les autres, les individualisent, les culpabilisent<sup>160</sup> et déstructurent le « vivre ensemble », tendent à rabattre chacun sur ses propres difficultés. Comme le dit Christophe Dejourné dans un entretien pour l'Humanité, ce qu'expérimentent les travailleurs aujourd'hui, c'est

<sup>157</sup> Voir par exemple l'étude de Fabienne Hanique (2008) sur les conséquences de la modernisation d'un bureau de poste.

<sup>158</sup> Voir Davezies Philippe « *construire ce qui fait potentiellement cause commune* », l'humanité, 26 février 2004

<sup>159</sup> Davezies Philippe (2005).

<sup>160</sup> Face à la vague de suicides dans son entreprise, le PDG de Renault s'est vu obligé de préciser que l'échec de l'entreprise n'était pas l'échec du salarié : « *Renault n'a pas le droit à l'échec, l'entreprise n'a pas le droit à l'échec, mais ça ne veut pas dire que personne n'a le droit à l'échec dans l'entreprise. Il est évident que l'échec fait partie de la vie de tous les jours* ». Carlos Ghosn, mai 2007

la « trahison du collectif »<sup>161</sup> et comme le soulignait Henri Vacquin, sociologue des organisations, dans l'émission « C dans l'air » du mardi 15 septembre 2009, dans les années 70, les conditions de travail étaient physiquement peut être plus difficiles mais lorsqu'il y avait un problème, le salarié se retournait avec ses collègues contre l'employeur et pas contre lui-même.

## **II - Cohésion sociale entre élus de CHSCT et salariés**

La bonne santé se bâtissant sur le « pouvoir d'agir » sur les conditions de travail et non pas uniquement sur leur qualité, le rôle du CHSCT est dépendant de la densité des liens entre élus et salariés. Dantzer, un biologiste de l'INSERM spécialiste des questions du stress affirme que « ce ne sont pas les caractéristiques physiques de la situation agressive qui sont importantes mais la possibilité qu'à le sujet de la modifier par son comportement »<sup>162</sup>. C'est en « reprenant la main » sur la vie au travail que les salariés protègent leur santé. Ainsi, l'action des représentants du personnel au CHSCT varie selon qu'elle se fait avec ou sans les salariés, car les travailleurs tirent un bénéfice supérieur de l'action des CHSCT quand ils y participent, que quand ils n'y participent pas. Pour Philippe Davezies, la satisfaction que retire ou non un salarié de l'amélioration de ses conditions de travail, est lié à son engagement, elle est liée à la participation à l'action commune, « à la fierté qu'il peut en retirer en découvrant sa capacité à modifier par son action sa propre situation. »<sup>163</sup>. Pour retirer tous les bénéfices d'une action menée au CHSCT, les salariés doivent y jouer un rôle actif. Il faut non pas que les élus fassent à leur place mais fassent avec eux.

La cohésion du groupe salariés/élus de CHSCT est aussi déterminante dans l'action du CHSCT parce que les salariés apportent une ressource essentielle aux membres du CHSCT, c'est leur expérience du travail. Les salariés sont les premiers experts de leurs conditions de travail, les « experts bruts »<sup>164</sup> du monde du travail. Pour bâtir la meilleure analyse possible et proposer des actions préventives, les élus du CHSCT doivent se nourrir de cette expérience. Ce qui implique qu'ils aient des relations étroites avec les travailleurs, qu'ils soient insérés dans des collectifs de travail, qu'ils soient de fins observateurs des changements dans l'attitude de leurs collègues et

---

<sup>161</sup> « (...) Le vivre ensemble, c'est une prévention du suicide. Quand quelqu'un est pris tout à coup sous le feu d'un harcèlement de quelqu'un qui commet contre lui des actes manifestement injustes, des discriminations, qui le place dans les postes les plus difficiles, cela n'a rien de nouveau dans le monde du travail. En revanche ce qui est neuf, c'est que lorsque vous êtes pris comme cible d'un tel comportement, personne ne bouge. A ce moment là, vous faites l'expérience de la trahison du collectif. Ce n'est pas une simple solitude, c'est une trahison ». L'Humanité, lundi 21 septembre 2009, n°20184

<sup>162</sup> Voir Davezies Philippe (2005).

<sup>163</sup> Id.

<sup>164</sup> Cette expression est forgée dans les années soixante-dix par Ivar Oddone psycho-sociologue à l'université de Turin. Les ouvriers témoignent par leur corps même, par leur expérience immédiate, intime de l'usine et des conditions de travail, des effets de celle-ci sur leur état de santé. Une expérience qu'aucun « travail livresque » ne pourra jamais remplacer voir Laure Pitti (2008) p.228.

qu'ils soient à l'écoute de tout ce qui peut remonter comme information y compris les « signaux faibles » d'un mécontentement. Ils doivent être d'autant plus à l'écoute que les nouvelles organisations du travail sont de véritables « organisations du silence ». Elles font justement obstacle à la remontée d'une parole libre sur l'expérience vécue, réelle des travailleurs.

Ainsi les élus de CHSCT doivent construire avec les travailleurs une force collective aux réseaux denses, c'est à dire faites de nombreuses interrelations. Dans le cas de la collectivité des travailleurs, c'est l'existence de « liens forts »<sup>165</sup> entre eux qui joue en faveur du CHSCT. La cohésion du groupe renforce le sentiment d'appartenance et de solidarité, la confiance des membres les uns envers les autres. Elle permet d'éviter les actes hostiles en son sein : « (...) Des individus qu'ils aient des intérêts communs ou qu'ils soient catégorisés de la même façon, ont intérêt à se regrouper pour la défense de ces intérêts communs et à constituer un groupe fermé à l'égard de l'extérieur, que les chances restent ou non ouvertes à l'intérieur » écrivait Max Weber en 1922.

Le rôle du CHSCT dépend donc du maillage de ses relations dans l'entreprise, de la cohésion du groupe des travailleurs et de la densité des interrelations entre les salariés et leurs représentants. Il dépend des relais dont disposent les élus dans l'entreprise, de leur implication dans la vie des ateliers, de la confiance entre eux et leurs mandants.

### **III - Sociabilité des élus du CHSCT et « travail de la demande »**

Dans le cas des CHSCT, une corrélation peut être établie entre sociabilité des représentants du personnel et défense de la santé collective, dans un second sens. La santé des travailleurs est un combat collectif qui se mène avec l'appui de la communauté des salariés mais aussi avec l'appui d'alliés extérieurs à elle. En effet, le CHSCT est une IRP qui nécessite la mobilisation de connaissances érudites en droit du travail, épidémiologie, toxicologie, ergonomie, sociologie, chimie, psychologie...dont les salariés élus ne disposent pas eux-mêmes n'étant pas des « spécialistes », mais qu'ils trouvent, en face d'eux, du côté des employeurs, qui sont de par les moyens dont ils bénéficient, formés pour être de véritables « patrons scientifiques ».

De nombreux champs de la santé au travail ne peuvent être abordés seuls par les élus. Ce qui suppose que les élus aient accès à des réseaux de personnes qualifiées sur ces sujets. L'appartenance du CHSCT à des réseaux d'entraide et de solidarité fait de liens permanents avec

---

<sup>165</sup> Selon Granovetter, la force d'un lien est une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle et de l'intimité (la confiance mutuelle et des services réciproques que caractérisent ce lien) in Mercklé Pierre (2004) p.60.

des organisations de salariés, des associations, des institutionnels et des scientifiques, proches ou lointains, conditionne la capacité des élus à réaliser le travail d'objectivation de la demande des salariés.

Pour Guy Friedmann (2007), la construction sociale de ces relations constitue un travail en soi et permet de dépasser les missions formelles pour dévoiler et réévaluer les demandes moins apparentes dont la plupart trouvent leurs origines dans les conflits du travail. Comme l'écrivent Michel Berthet et Damien Cru<sup>166</sup>, un problème de santé au travail ne se présente pas forcément de lui-même lorsque formateurs ou professionnels de la prévention sont sollicités dans l'entreprise « derrière les demandes concernant le bruit, l'éclairage etc, se cachent d'autres questions plus difficiles à exprimer pour différentes raisons. Soit les salariés n'arrivent pas à les formuler, soit ils pressentent que la direction n'est pas prête à aborder le sujet et, d'une manière réfléchie, ils portent la requête sur un autre objet, acceptable celui-là ».

Les élus des CHSCT ont ainsi besoin d'alliés qui les aident à débusquer derrière les discours, les véritables problèmes. Ils ont besoin d'avoir autour d'eux en quelque sorte des « entrepreneurs » de la demande des salariés, qui vont leur permettre de passer du « registre de la plainte » au registre de la « demande d'action palliative » [Berthet et Cru, Anact, novembre 2002 p.21°]. Le risque pour un CHSCT isolé, est que cette demande, si elle n'est pas formulée avec les salariés et des alliés en des termes qui correspondent le mieux à leur situation, soit « captée » par la direction et interprétée de la manière qui lui convient. Ainsi le rôle du CHSCT dépend de la capacité des élus à s'insérer dans des réseaux sociaux par lesquels transitent les informations et les ressources utiles qui vont leur permettre de décrypter les souffrances des salariés.

#### **IV- Etre élu de CHSCT : une position paradoxale**

Les élus de CHSCT ont nécessairement quand ils entendent jouer un rôle préventif, à la fois un pied dans l'entreprise et un autre en dehors. Ils appartiennent en quelque sorte à deux mondes ou deux champs : le champ économique et le champ de la santé au travail. L'élu de CHSCT est un point de passage entre la communauté des salariés et les réseaux sociaux d'appuis extérieurs à elle<sup>167</sup>.

---

<sup>166</sup> Anact, novembre 2002, p.20.

<sup>167</sup> Il est l'équivalent du « pont » dans la théorie de Granovetter (1973) qui permet de relier entre eux des groupes d'individus autrement disjoints, ou du tertius gaudens (troisième larron) de Théodore Caplow (1968) qui est celui qui est en relation avec deux acteurs qui ne sont pas en relation l'un avec l'autre, ou encore celui qui va occuper un « trou structural » dans la théorie de Ronald Burt : « J'utilise le terme de trou structural pour désigner la séparation entre deux

Cette position a été présentée comme une source de pouvoir pour les individus<sup>168</sup>. Pour l' élu de CHSCT, elle correspond plutôt à un défi à relever et à une contradiction à surmonter. La cohésion du groupe élus/salariés est importante pour construire une stratégie collective avec les salariés mais elle peut aussi être un obstacle, surtout lors d'un événement dramatique, car l' élu aura tendance à être « tiré » vers la communauté des salariés qui est son groupe d'appartenance d'origine. A son poste de travail, l' élu de CHSCT est un salarié comme les autres, il agit dans l'intérêt de son entreprise et sous le commandement d'un employeur. Etant partie prenante de l'activité productive en tant que salarié, le défi que l' élu doit relever est que son action ne soit pas annihilée par les contraintes de la production.

Quant aux réseaux sociaux « extérieurs », ils peuvent aider les élus dans les situations où il est impossible dans l'immédiat de concilier les impératifs de production avec les exigences de santé. Ils peuvent aider les élus de CHSCT à être capables de placer la santé au dessus des autres considérations. Mais ils peuvent aussi les « tirer » vers l'extérieur, les éloigner des salariés et de leur communauté d'origine. Lorsque l'équilibre n'est pas maintenu entre le dedans et le dehors, les représentants du personnel du CHSCT peuvent être amenés à évoluer en dehors de l'entreprise.

---

contacts non redondants. Des contacts non redondants sont connectés par un trou structural. Un trou structural est une relation de non redondance entre deux contact » in Burt Ronald (1992).

<sup>168</sup> Voir Mercklé Pierre (2004).

## **Section 2 : Les alliés potentiels avec lesquels construire un réseau santé-travail**

Le CHSCT est lié, de par l'étendue de son domaine de compétence, à un nombre très important d'acteurs, d'agents et d'institutions, que ces liens soit directs ou indirects, réglementaires ou non. Le rôle du CHSCT est dépendant de la transformation de ces relations contingentes en relations *possibles*. Au sens où ces agents et acteurs sont eux-mêmes confrontés à de nombreuses difficultés, contraintes et limites, et que ces relations contingentes ne peuvent exister, que dans la mesure, où élus et partenaires de prévention, ont réussi à s'affranchir des contraintes qui s'opposent à leur coopération.

### **I - Les agents directement impliqués dans l'action du CHSCT**

#### **I.1- Les organisations syndicales**

Elles sont parties prenantes du CHSCT à plusieurs niveaux. Dans les entreprises de la chimie, les organisations syndicales sont parties prenantes de l'activité du CHSCT car les représentants syndicaux de toutes les organisations représentatives sont invités à titre consultatif à toutes les réunions et parce que les membres élus du comité sont la plupart du temps issus de ces organisations ou proposés par elles. Les organisations syndicales ont aussi un rôle à jouer au sein du comité d'entreprise, qui peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études sur les matières relevant de sa compétence, ou qui peut demander au CHSCT son avis sur l'aménagement des postes de travail, la remise au travail des salariés accidentés, suggérer le recours à un expert. Par ailleurs, dans le système de prévention des risques professionnels, les syndicats de salariés sont représentés à tous les étages et doivent négocier des compromis avec les employeurs.

L'investissement des sections syndicales d'entreprises, des organisations déconcentrées ou des organisations centrales sur le terrain de la santé et des conditions de travail, conditionne l'action, le rôle et les pratiques du CHSCT. Comme l'écrit Guy Friedmann (2007), le CHSCT est « une fenêtre sur la présence syndicale dans le champ de la santé au travail ». Le CHSCT est un « baromètre » de l'attention que porte le mouvement syndical à la santé au travail en tant que problème revendicatif en soi.



Le rôle des CHSCT dépend de la capacité des syndicats à définir une vision et une politique stratégique en matière de santé au travail. Les deux ressources que les élus peuvent retirer de cet engagement sont le soutien et l'information. Les syndicats peuvent pour leurs élus de CHSCT mobiliser leurs conseillers, juristes et experts, leur apporter des méthodes d'investigation des accidents du travail, un éclairage sur leurs pratiques, une assistance sur l'utilisation du droit du travail...

Après avoir connu une période faste dans les années 70, où il est entré dans les références conceptuelles des organisations syndicales, le thème de la santé au travail y a marqué un recul dans les années quatre-vingt. Plusieurs explications ont été retenues pour expliquer ce phénomène. Premièrement, la montée du chômage a amené la plupart d'entre elles à se replier très fortement sur la défense de l'emploi. Elle a conduit les organisations syndicales à délaisser le champ de la santé au travail, croyant ainsi défendre l'emploi en « économisant » sur l'amélioration des conditions de travail<sup>169</sup>. Les sections et les centrales syndicales ont déserté le terrain de l'amélioration des conditions de travail<sup>170</sup> face à l'apparition du chômage de masse qui « est parvenu à poser comme indécente toute revendication sur les conditions de travail de ceux qui ont la chance d'en avoir un »<sup>171</sup> mais aussi face à la baisse du nombre d'adhérents et de militants qui a contraint les syndicats à concentrer leurs efforts sur des questions prioritaires pour les salariés.

Deuxièmement, la récupération par le patronat des thématiques de la participation et de l'épanouissement personnel qui étaient des revendications des mouvements des années 70 a déstabilisé les syndicats et les salariés. Les employeurs ont transformé la « participation » en adhésion voire en identification totale des salariés à leur entreprise et l'épanouissement personnel en un moyen de pousser les salariés à plus d'individualisme ; gestion au mérite, contrats d'objectifs, classifications à critères classant, entretiens d'évaluation annuels... la performance de chacun est évalué par rapport à celle des autres, ce qui crée des rivalités entre salariés. Ces nouveaux modes de travail sont autant de remises en cause « multidimensionnelles » par rapport à l'esprit des luttes sociales. Les organisations syndicales qui n'ont pas vu venir ces transformations, voir ces manipulations, ni la montée en puissance du capitalisme financier allant de pair avec la casse des collectifs de travail par l'augmentation des formes de flexibilité du

---

<sup>169</sup> Thébaud-Mony Annie (1997).

<sup>170</sup> D'après Daniel Furjot (1994), les conflits du travail explicitement centrés sur les conditions de travail dans les années 90 sont rares. D'après l'enquête REPONSE 2004-2005 de la DARES, entre 2002 et 2004, la moitié des conflits collectifs avaient pour thème les salaires, 4,3% les conditions de travail voir DARES (novembre 2005) et DARES (février 2007). Les accords collectifs sur les questions de santé et sécurité au travail sont aussi rares (2,4%). Dans la chimie/pétrochimie il existe deux accords de branche sur ces questions, l'accord du 20 mai 1992 pour la chimie et l'accord de 1995 pour le pétrole.

<sup>171</sup> Actualité et dossier en santé publique n°9 décembre 1994.

travail (sous-traitance, intérim...) se sont trouvées prisonnières du discours sur la compétitivité de l'entreprise et des sacrifices collectifs et individuels qui soit disant s'imposaient.

Une des difficultés majeures pour les organisations syndicales est de ne pas se retrouver prisonnières de la contradiction emploi-santé. Face au chantage permanent à l'emploi auquel les soumettent les employeurs, elles sont parfois amenées à négocier des primes d'insalubrité, de nuisance ou de risques plutôt que l'éradication des procédés ou produits conduisant à la maladie professionnelle. Ainsi le mouvement ouvrier des années 70 se montre-t-il très critique vis-à-vis des organisations syndicales qui dans la période d'après guerre acceptent, voire demandent des primes en compensation des mauvaises conditions de travail<sup>172</sup>.

Le cas le plus emblématique de cet enfermement des syndicats dans la contradiction emploi-santé est l'affaire de l'amiante. Le rapport de Gérard Dériot et Jean-Pierre Godefroy fait au nom de la mission commune d'information du sénat sur le bilan et les conséquences de la contamination par l'amiante (2005-2006), montre que les syndicats ont accepté le compromis de l'usage contrôlé de l'amiante pour défendre l'emploi. Ils ont participé au Comité Permanent Amiante (CPA) et sont aujourd'hui soupçonnés de participer passivement à l'invisibilité des maladies liées au travail. Selon le rapport de l'IGAS « prévention sanitaire en milieu de travail » (2003), les syndicats peinent à exercer une veille sociale pourtant indispensable sur ces sujets.

La santé au travail semble revenir sur le devant de la scène dans les organisations syndicales depuis les années 2000. La toxicité des produits chimiques et les pathologies liées au stress sont les deux grandes thématiques qui ont émergé ces dix dernières années. Le mouvement social pour l'interdiction de l'Amiante et la sensibilisation des associations environnementales à la toxicité de certains produits chimiques utilisés dans le cadre domestique ont contribué à faire progresser cette problématique dans les préoccupations des organisations syndicales. Le projet de réglementation européenne d'évaluation et d'enregistrement des substances chimiques présentes sur le marché, REACH, a par exemple été l'occasion de réunir des acteurs syndicaux et des acteurs associatifs qui se sont pendant longtemps ignorés, afin de bâtir une position commune sur ce thème<sup>173</sup>. Cette problématique centrale dans les industries chimiques est malgré tout peu apparente car elle trop fortement liée à l'emploi. Les organisations syndicales ont tendance à se mobiliser lorsque le travail d'alerte sur un produit à déjà été mis en œuvre par des initiatives extérieures à elles.

---

<sup>172</sup> in Buzzi Stéphane et al (2006) p.79.

<sup>173</sup> Voir rencontre Greenpeace CGT à Lyon en 2005.

La question du harcèlement au travail a émergé à la fin des années 90. Les ouvrages de Marie-France Hirigoyen, « Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien » (1998) et celui de Christophe Dejours « Souffrance en France » (1998) ont ouvert la voix à une série de conférences et de formations sur les thèmes du harcèlement moral, de la souffrance mentale et des risques psychosociaux au sein de la CGT (4625 initiatives sont recensées en 2000 et 2001). Les suicides de Renault, PSA, EDF et France Telecom ayant ému l'opinion publique, la dénonciation par les organisations de salariés et les professionnels de santé des techniques de management (pressions, individualisation, harcèlement, conditionnement, manipulation à l'aide de méthodes psychologiques et comportementales dans les entreprises) qui se traduisent dans des pathologies professionnelles<sup>174</sup> liées au stress (dépressions, troubles digestifs, suicides) se répand depuis dix ans et des accords entre organisations syndicales et employeurs sont signés depuis peu sur ce sujet.

Les questions d'organisations du travail progressent aussi dans les préoccupations des organisations syndicales. L'accident d'AZF et le procès qui a suivi ont révélé au grand jour ce qu'entendaient les managers d'un groupe comme Total, par politiques de santé et de sécurité, ainsi que leurs conséquences. Il a remis à l'ordre du jour des organisations syndicales, les questions portant sur l'organisation du travail et en particulier sur les risques de la sous-traitance. Malgré tout l'organisation du travail de l'entreprise reste pour la CGT, un « terrain périlleux »<sup>175</sup> et la CFDT plus en avance dans années 70 n'a pas tellement progressé<sup>176</sup>. Le silence des syndicats depuis 20 ans sur les questions d'intensité du travail<sup>177</sup> et leur absence sur le terrain de l'analyse des conséquences des 35h sur la santé et la sécurité des salariés témoignent de ces difficultés.

Le retour de la santé-sécurité au travail dans les appareils syndicaux n'efface pas le fait que la santé au travail reste une thématique secondaire et dominée dans l'espace syndical. A trop se fixer sur les questions d'emplois et de rémunérations, les syndicats ont encore tendance à oublier le

---

<sup>174</sup> Le coût de ces pathologies pour la sécurité sociale se situe entre 830 et 1656 millions d'euros par an, selon l'INRS (voir [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)), pourtant celles-ci ne font pas partie des tableaux de maladies professionnelles. Les victimes et leurs familles doivent mener avec ou sans les organisations syndicales, de longs combats pour être reconnus dans leurs droits.

<sup>175</sup> Pour la centrale, l'organisation du travail est le domaine de l'employeur, elle est le vecteur par lequel passe l'exploitation des salariés. Se placer sur ce terrain revient à cautionner la division capitaliste du travail et à devenir l'artisan de l'exploitation aux côtés du patronat.

<sup>176</sup> Danièle Linhart, Robert Linhart et Anna Malan parlent en 1997 d'un « rendez-vous manqué » entre les syndicats et l'organisation du travail dans les années 80-90, ce que Françoise Piotet dans son article « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation » de 1988 avait déjà perçu dans les années 70. En réalité, d'après ces auteurs, ce rendez-vous n'a jamais vraiment eu lieu. D'après Aimée Moutet (1995), le syndicalisme français « n'a jamais réussi ou voulu se faire une philosophie sur cette question de l'organisation du travail ». La CGT reconnaît de son côté qu'elle n'a « ni savoir-faire, ni culture en la matière » (Serge Dufour).

<sup>177</sup> Annie Thébaud-Mony (1999-2000), p.112.

contenu du travail, en tant que lieu « de violence et de mort »<sup>178</sup>. La « crise » étant passée par là, on ne peut prédire ce qu'il adviendra des luttes syndicales sur les questions de santé et de conditions de travail. Cette tendance dominante n'empêche pas que des sections syndicales, des syndicalistes et des professions se mobilisent sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le rôle des CHSCT est aussi dépendant de la capacité des organisations syndicales à objectiver le conflit d'intérêt qui oppose les salariés aux employeurs en matière de conditions de travail. Pour les syndicats, il s'agit de bien comprendre que « la santé et la sécurité ne constitue pas un domaine à l'écart des relations de travail où se mêlent et s'affrontent des intérêts antagonistes »<sup>179</sup>. La santé au travail est bien une affaire d'exploitation. Le problème pour les organisations syndicales est qu'elles sont depuis 1898, engagées dans un compromis avec les organisations patronales, qui inscrit les accidents du travail et les maladies professionnelles dans une logique assurancielle, qui qualifie les blessures au travail comme risque socialisé, et qui, de ce fait, les légitime et les pose comme acceptables : « A la faute ou délit que constitue le fait pour un employeur, de prescrire une tâche dangereuse ayant entraîné des blessures ou la mort est substitué le principe de l'assurance par rapport à l'existence – inéluctable - des risques professionnels (...) Dans la société industrielle capitaliste, l'accident du travail et la maladie professionnelles sont alors considérés comme socialement acceptables puisqu'indemnifiables. »<sup>180</sup>. Plus ou moins prisonnières de ce compromis historique, les organisations syndicales doivent apprendre à renouer avec le « potentiel critique » des connaissances sur les atteintes liées au travail et avec les débats sur les causes à l'origine des accidents et des maladies professionnelles, qui sont éludés dans les espaces de négociation autour de l'indemnisation des victimes.

Enfin, le rôle des CHSCT est dépendant de l'ouverture des syndicats à ce qui vient de l'extérieur. De même qu'un CHSCT isolé est affaibli dans sa capacité à défendre les intérêts des salariés, un syndicat replié sur lui-même est peu à même de nourrir la puissance d'action des membres élus. Que ce soit des syndicats de la région ou du même groupe, un syndicat qui apprend de l'expérience des autres est un syndicat qui peut construire une stratégie interne avec le CHSCT. L'ouverture sur les syndicats qui ne sont pas de la même obédience à l'intérieur de l'entreprise est un autre enjeu, il est un défi à relever pour les membres de CHSCT, car à l'intérieur du CHSCT, la présence de plusieurs organisations syndicales peut soit favoriser une dynamique constructive

<sup>178</sup> Annie Thébaud-Mony, *Le monde diplomatique*, juillet 2007.

<sup>179</sup> Ferré Nathalie (2000) p.55.

<sup>180</sup> Voir Thébaud Mony Annie, contribution, *Iseres santé et travail* p. 60.

sur des projets d'amélioration des conditions de travail, soit au contraire se transformer en véritable arme se retournant contre les salariés et le pouvoir des membres élus face à l'employeur.

## **I. 2 - La médecine du travail**

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel élus au CHSCT. Il est invité à toutes les réunions de CHSCT et a une voix consultative. Le rôle du médecin du travail ne se limite pas aux visites médicales individuelles, il a aussi un rôle préventif à jouer auprès de la collectivité du travail<sup>181</sup>. Il doit depuis 1979 (décret du 20 mars), consacrer un tiers de son temps à des études de poste et de milieu de travail. Le médecin du travail a aussi pour mission d'alerter les membres de CHSCT lorsqu'il détecte ou soupçonne des problèmes de santé liés au travail. Il est en mesure de prononcer des alertes collectives lorsque se basant sur des éléments cliniques anonymes extraits des dossiers médicaux, il trouve la trace d'un lien possible entre des conditions de travail partagés et des pathologies.

Le médecin du travail est certainement le partenaire privilégié des organisations syndicales et des représentants du personnel au CHSCT en matière de santé au travail. Lorsqu'il rencontre sa puissance d'investigation et son pouvoir de dénonciation, le groupe des élus est en mesure d'effectuer des sauts qualitatifs très importants dans son action de prévention ; *« si on n'a pas de contacts avec les médecins du travail en tant qu'organisations syndicales, on a peu de poids »*, soulignait un des participants à la journée d'étude sur les maladies professionnelles organisée par la FNIC-CGT en 2005<sup>182</sup>. C'est notamment lui, qui est en mesure de rédiger le certificat médical initial, premier document nécessaire à la reconnaissance d'une maladie. C'est aussi lui qui est chargé d'alerter les malades et le CHSCT lorsqu'il détecte des problèmes de santé. Cependant cette rencontre est dans bien de ses aspects compromise par les difficultés auxquelles la médecine du travail française est confrontée.

Que ce soit dans les services de santé au travail autonome comme dans les services interentreprises et contrairement à d'autres pays (exemple du Québec<sup>183</sup>), les médecins du travail

---

<sup>181</sup>Le médecin du travail doit « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs » article L4622-2 du code du travail.

<sup>182</sup> Le manque de collaborations entre les syndicats et les médecins du travail est le problème qui a été le plus souvent cité lors de la réunion des élus et représentants syndicaux des industries chimiques sur les maladies professionnelles organisée par la FNIC-CGT le 27/10/2005.

<sup>183</sup> « La particularité du système québécois est d'avoir confié la « médecine du travail » au réseau public de santé et donc de l'avoir conduite hors de l'entreprise...les médecins responsables de la santé des travailleurs ne sont pas des

français sont rémunérés par les entreprises, ils ne sont pas rattachés à un réseau public de santé, ce qui constitue un obstacle à leur indépendance<sup>184</sup>. Ce manque d'indépendance les incite à pratiquer une forme d'auto-censure, à conclure une sorte de « pacte de non-agression » tacite avec l'employeur. D'autant que les inspections d'ateliers et les études de postes qu'ils pourraient entreprendre ne sont pas toujours bien acceptés par la hiérarchie. Ils peuvent s'exposer en réunion à des remontrances lors d'interventions non contrôlées ou à des suppressions d'avantages en termes de salaires, de moyens matériels ou de déroulement de carrière s'ils ont une conception de leur mission jugée un peu trop « dynamique »<sup>185</sup>. Les directions ont un « rapport instrumental » à la médecine du travail. Pour satisfaire les besoins de production, le médecin est celui qui doit croiser les aptitudes individuelles et les postes de travail qui peut porter un jugement d'aptitude ou d'inaptitude sur telle ou telle personne<sup>186</sup>.

Les médecins du travail français sont par ailleurs pris dans des logiques contradictoires inhérentes à leur mission. Ils doivent participer à la gestion des risques tout en devant prononcer des alertes en matière de santé. Ils doivent notamment prononcer des avis de non contre-indication à l'exposition à des substances cancérigènes (voir le décret CMR du 1<sup>er</sup> février 2001<sup>187</sup>), déclarer aptes des salariés à travailler dans des conditions dangereuses pour leur santé. Pour Philippe Davezies, c'est une « situation parfaitement paradoxale ». Le médecin du travail est contraint d'assumer l'indignité des conditions de travail et de la dénoncer : « Mettez-vous dans la situation du médecin. Vous devez préserver la santé des salariés, c'est votre mission, et on vous demande de dire qu'ils sont aptes à l'exposition à des cancérigènes. »<sup>188</sup>. Pour certains médecins, la contradiction peut devenir insupportable, c'est ce que révèle le journal d'un médecin du travail, Dorothee Ramaut (2006) qu'Annie Thébaud-Mony cite dans son ouvrage « Travailler peut nuire gravement à votre santé » (2007). Cette médecin est selon cette dernière « confrontée à des

---

salariés de l'entreprise (...) ce choix participe de l'idée selon laquelle la santé au travail ou plus précisément les altérations portées à la santé par le travail font partie de la santé publique et non pas d'une préoccupation privée relevant de la compétence des employeurs (...) l'intégration de la santé des travailleurs dans le champs de la santé publique favorise les recherches épidémiologiques, toxicologiques ou encore la prévention. En France, la médecine du travail ne s'accompagne pas d'une telle dimension » Nathalie Ferré (2000).

<sup>184</sup> Voir le rapport d'information du sénat, par M. Gérard Dériot, rapporteur, Tome I, session ordinaire 2005-2006 sur l'amiante.

<sup>185</sup> Du simple « taisez vous », à « vous êtes un irresponsable », en passant par les excès de familiarité, les insultes et les humiliations publiques en séance de CHSCT, les exemples ne manquent pas pour témoigner de la volonté des directions de soumettre et de réduire au silence les médecins de leur entreprise (Voir les rapports des Médecins de Bourg en Bresse).

<sup>186</sup> Selon F. Bourdillon, J.M Domergue, M. Pascual et N.Sandret : « (...) *L'aptitude est devenue le déterminant principal de l'activité du médecin, de moyen elle est devenue finalité. Pour la grande majorité des salariés (...) elle correspond aujourd'hui à l'essentiel de la demande adressée au médecin et à l'image sociale de l'institution* » in [L'aptitude : Archives de maladies professionnelles et de médecine du travail, XXIVèmes journées nationales de médecine du travail, décembre 1999, Vol n°58 pages 50 à53].

<sup>187</sup> Des associations et des syndicats ont eu recours au Conseil d'Etat pour abroger ce décret mais ils n'ont pas obtenu gain de cause.

<sup>188</sup> Davezies Philippe (1998).

situations de violence que personne ne veut réellement voir... Pour répondre aux plaintes reçues quotidiennement, cette médecin du travail se voit limitée à ces seuls moyens d'action que sont l'arrêt de travail pour maladie et l'inaptitude, ce qui suscite en elle une interrogation sur le sens de son métier ».

Cette ambivalence de la position du médecin du travail a été mise en exergue lors de la catastrophe sanitaire de l'amiante. Un certain nombre de médecins ont été accusés de ne pas avoir alerté les autorités, alors qu'ils avaient conscience du danger. Pourtant les médecins du travail incriminés ne faisaient qu'appliquer les textes de l'époque notamment le décret amiante de 1977<sup>189</sup> qui demandait aux médecins d'attester que les salariés ne présentaient pas de contre-indications aux travaux les exposant à l'inhalation de poussières d'amiante. Les médecins du travail se sont vus reprocher de s'accommoder et de cautionner ce type de compromis sur la santé et de s'être tus afin de ne pas contrarier leur employeur.

Ainsi le rapprochement entre les élus du CHSCT et le médecin du travail semble a priori compromis, il l'est d'autant plus, que les élus peuvent avoir une image très négative de la médecine du travail. Certains d'entre eux considèrent que la médecine du travail est par définition, une « médecine patronale », qu'elle fait partie intégrante de la direction, car le médecin du travail manque trop de liberté pour être l'allié des élus. Par ailleurs, les salariés et leurs représentants peuvent considérer que les médecins du travail sont trop ignorants de leurs conditions de travail pour pouvoir les aider. La formation des médecins du travail les prépare, en effet, assez peu, à l'analyse du travail réel et en particulier à l'identification des risques organisationnels et collectifs, car elle n'approche qu'exceptionnellement le rôle de la collectivité dans laquelle s'inscrit le sujet. Les médecins connaissent surtout les processus pathogènes individuels. Leur *habitus* ne les prépare pas à se rapprocher de la collectivité ouvrière car ils sont souvent issus de classes sociales à fort capital culturel. Ils ont passé de longues années dans des « études élitistes » qui ne les poussent guère à la contestation sociale : « or s'interroger sur l'organisation du travail c'est déjà se donner le droit de la contester. »<sup>190</sup>. Ainsi les élus considèrent-ils parfois ces médecins comme des « ennemis de classe » à l'instar des dirigeants d'entreprise.

<sup>189</sup> « Aucun salarié ne doit être affecté aux travaux définis à l'article 1<sup>er</sup>, ni occupé de façon habituelle dans les locaux ou chantiers où s'effectuent ces travaux sans une attestation du médecin du travail constatant qu'il ne présente pas de contre-indication aux travaux l'exposant à l'inhalation de poussières d'amiante » (décret n°77-949 du 17/09/1977 relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des fibres d'amiante).

<sup>190</sup> Les cahiers SMT n°18- juin 2003, p. 30.

Malgré tout, comme toute institution, la médecine du travail n'est pas un groupe homogène. Il existe de nombreux médecins « engagés », à l'instar des médecins du travail de Bourg en Bresse<sup>191</sup> qui publient depuis 1994, tous les ans, un rapport sur leur activité et qui construisent par ailleurs des projets collectifs avec des inspecteurs du travail et des contrôleurs de la CRAM dans leur région. Il existe des médecins du travail animés par la volonté d'aller jusqu'au bout de la logique de leur métier comme ceux de l'association A-SMT<sup>192</sup>. Des médecins du travail comme Marie Pezé<sup>193</sup> ou Marielle Dumortier, dont l'indépendance permet de constituer une force collective avec les salariés, capable de s'opposer aux projets des employeurs.

### **I.3 - L'inspection du travail**

Depuis 1979, l'inspection du travail est invitée à toutes les réunions de CHSCT. La présence de l'inspecteur ou de l'inspectrice du travail peut apporter un éclairage aux échanges entre les élus et la direction et faciliter les discussions. Selon Anne Le bail Voisin, inspectrice du travail à la DDTEFP des Alpes Maritimes en 1997, l'inspecteur du travail par sa présence « met à plat les rapports hiérarchiques en donnant une place équitable à chaque acteur. L'inspecteur du travail explique le droit et recentre ainsi l'institution en cas de dérive. »<sup>194</sup>. Il peut faire la lumière sur des points omis, apporter la contradiction, proposer des solutions, il peut appuyer les demandes et observations des salariés. Il dispose aussi de moyens de pression pour imposer des corrections préventives. Les élus peuvent aussi faire appel à l'inspection du travail en dehors des réunions, échanger des informations, des courriers sur des points juridiques, faire appel à lui en cas d'entraves au fonctionnement du CHSCT.

L'inspecteur ou l'inspectrice du travail est donc un allié potentiel des élus du CHSCT. Cependant cette institution rencontre elle aussi de nombreuses difficultés. La première étant le manque chronique d'effectif dont elle souffre depuis son existence. En 2006, il y avait 458

<sup>191</sup> Docteurs CELLIER, CHAPUIS, CHAUVIN, DELPUECH, DEVANTAY, GHANTY, LAFARGE, LAUZE. « L'histoire du collectif des médecins du travail de Bourg en Bresse s'inscrit en parallèle avec celle du durcissement du monde du travail ces 15 dernières années. Ce collectif s'est construit suite à des affaires d'atteinte à l'indépendance de certains d'entre nous et à partir de la dynamique suscitée par la recherche de sens et d'efficacité et par la nécessité absolue de construire des règles de métier inexistantes dans un contexte de dégradation en continu des conditions de travail » <http://www.smg-pratiques.info/CONCLUSIONS-du-collectif-des.html> page consultée le 09/10/2009.

<sup>192</sup> Association santé et médecine du travail voir [www.a-smt.org](http://www.a-smt.org).

<sup>193</sup> Marie Pezé dirige au centre d'accueil et de soins hospitaliers (CASH) de Nanterre, une consultation, "souffrance et travail", qu'elle a ouverte en 1997 ; « Dans sa pratique quotidienne, Marie Pezé a tricoté un réseau avec toutes sortes de partenaires : inspecteur du travail, médecin traitant, caisse primaire d'assurance-maladie... Ce "travail de lien" évite à des salariés en souffrance d'être ballottés d'un service à un autre. Pour enrichir sa réflexion sur la prise en charge des patients, elle s'implique dans un petit groupe informel qui réunit divers spécialistes : avocat, médecin du travail, etc. Aujourd'hui, une vingtaine de consultations existent en France, calquées, peu ou prou, sur le modèle de la structure fondée à Nanterre. Marie Pezé a ouvert une voie » [http://www.lemonde.fr/societe/article/2008/09/15/marie-peze-au-chevet-du-travail\\_1095340\\_3224.html](http://www.lemonde.fr/societe/article/2008/09/15/marie-peze-au-chevet-du-travail_1095340_3224.html), page consultée le 09/10/2009.

<sup>194</sup> Les CHSCT ont 50 ans, IRT (1997), p.76.



inspecteurs et 941 contrôleurs ayant la charge de surveiller 1,53 millions d'entreprises<sup>195</sup>. Pour arriver à la moyenne européenne, il faudrait 700 agents supplémentaires<sup>196</sup>. Un inspecteur du travail a en moyenne en France la charge de 1200 entreprises. C'est la principale raison pour laquelle un inspecteur du travail ne peut se rendre à toutes les réunions de CHSCT auxquelles il est invité.

Par ailleurs en France, l'inspection du travail est une inspection généraliste, elle intervient sur tous les points que recouvre le code du travail, c'est à dire les questions de licenciements, de statuts, de travail illégal, de durée du travail mais aussi les questions d'hygiène, de sécurité, de constitution et de fonctionnement des IRP. Les inspecteurs du travail ne sont donc pas des spécialistes de la santé-sécurité au travail. Comme Vincent Tiano a pu le constater dans sa thèse de doctorat de sociologie sur les inspecteurs du travail et la prévention des risques professionnels (2002), les inspecteurs et contrôleurs manquent de méthodologie et d'outils pour assurer correctement l'intégralité de leur mission. Ils ont une formation juridique qui ne les prépare pas à saisir des dossiers aux frontières du droit, mariant ergonomie, sociologie et « sciences dures », comme l'évaluation des risques chimiques ou l'analyse des accidents du travail. Pour les inspecteurs du travail interrogés par Vincent Tiano, les questions de santé au travail, d'organisation du travail et de prise en compte du travail réel sont trop complexes<sup>197</sup>. Concernant la question de l'évaluation des risques à laquelle s'intéresse ce dernier dans son étude, près des 2/3 des inspecteurs expriment des difficultés à cerner le contenu de ce dossier et à l'expliquer.

L'autre difficulté pour les inspecteurs du travail provient des rapports qu'ils entretiennent avec les organisations syndicales et les représentants du personnel au CHSCT. Alors qu'ils sont pourtant souvent socialement plus proches d'eux que les médecins du travail, par exemple, et malgré qu'ils ressentent « un fort besoin de coopération avec ces acteurs », les inspecteurs du travail perçoivent, d'après Vincent Tiano, les organisations syndicales comme non-investies dans les questions de santé/sécurité et les CHSCT comme « peu dynamiques ». De leur côté, les organisations syndicales et les représentants du personnel ont un rapport ambiguë au corps des inspecteurs du travail. Longtemps, la CGT a porté un « regard oblique » sur l'institution, lui préférant le rapport de force direct employeur/syndicats ou un corps « d'inspecteurs ouvriers »

<sup>195</sup> L'inspection du travail en France en 2007-rapport BIT-DGT.

<sup>196</sup> Le gouvernement Villepin s'est engagée en 2006 à créer ces postes d'ici 2010.

<sup>197</sup> Un inspecteur : « il y a une chose dans laquelle moi je n'ai rien à dire, c'est les risques à effets différés parce qu'alors moi, je n'y connais rien ». La moitié des inspecteurs du travail rencontrés par Vincent Tiano considèrent nécessaires des « formations lourdes » pour leur compréhension des questions de santé-sécurité au travail.

plutôt qu'un corps de fonctionnaires « bienveillant à l'égard du patronat de par ses origines sociales » et non « issu du monde du travail »<sup>198</sup>.

Les inspecteurs du travail sont aussi confrontés à l'hostilité patronale. Les employeurs les considèrent souvent comme des intrus dans leur entreprise. Le 2 septembre 2004, deux inspecteurs du travail ont été assassinés par un Agriculteur de Dordogne, dont une jeune femme, Sylvie Trémouille abattue d'une balle dans le dos alors qu'elle tentait de fuir<sup>199</sup>. La mort de ces deux fonctionnaires n'a pas suscité l'indignation attendue de la part du gouvernement en exercice. De nombreux commentaires ont porté sur les excès de zèle dont font preuve les inspecteurs du travail, empêchant la bonne marche des entreprises<sup>200</sup>. La présidente du Medef a même vivement contesté la réforme visant à augmenté les effectifs de l'inspection du travail, promulguée deux ans après ce meurtre, affirmant que les inspecteurs du travail « sont incompetents pour ce qui est de comprendre la vie des entreprises »<sup>201</sup>.

Certains inspecteurs du travail sont capables de surmonter l'ensemble de ces difficultés et certains d'entre eux animés par une véritable « éthique professionnelle », parviennent à se former aux sciences du travail en dehors des cadres institutionnels. Parfois ils se regroupent comme les inspecteurs du travail de l'association L 611.10<sup>202</sup> afin de partager leur expérience et leur savoir. L'engagement de certains inspecteurs comme Martine Millot ou Gérard Filoche auprès des collectifs de travail, montre là encore que cette institution n'est pas homogène et qu'il est possible pour les élus de construire une stratégie collective avec elle.

---

<sup>198</sup> Voir Aries Paul (1996).

<sup>199</sup> Le meurtrier de Sylvie Trémouille, contrôleur du travail et de Daniel Buffière, agent de contrôle de la MSA, a été condamné à trente ans de réclusion criminelle en mars 2007 par la cour d'assise.

<sup>200</sup> « Les patrons estiment que moins ils nous voient, mieux ils se portent...les employeurs ont souvent une attitude agressive à notre égard » déclarait Astrid Toussaint, inspectrice du travail à Nancy in [l'inspection du travail entre engagement et désillusion, alternatives économiques, n°238, juillet-août 2005].

<sup>201</sup> D'après le canard enchainé du 3/05/2006, Laurence Parisot a demandé par écrit à Gérard Larcher ministre délégué à l'emploi chargé de présenter cette réforme, d'abroger son projet. Dans cette lettre elle souligne que selon elle l'augmentation des effectifs n'est pas pertinente, qu'il vaudrait mieux éditer des « guides pratiques » et que les inspecteurs du travail devraient « mieux aimer l'entreprise et moins aimer leurs syndicats ».

<sup>202</sup> Voir le site <http://www.l611-10.org>.

#### **I.4 - Le contrôleur de la CRAM**

Tout comme l'inspecteur du travail, le contrôleur de la CRAM est invité à toutes les réunions de CHSCT depuis 1979. Il est comme le médecin du travail, le conseiller de la direction et des élus du CHSCT. Sa présence aux réunions peut apporter un éclairage aux discussions et son pouvoir de sanction, le pouvoir d'injonction<sup>203</sup> (financier) est complémentaire du pouvoir de sanction de l'inspection du travail (le procès-verbal). Il est en mesure d'apporter des conseils mais aussi d'imposer, en théorie, des mesures correctives à la présidence du CHSCT. Ses échanges avec les représentants du personnel peuvent avoir lieu en dehors des réunions, ils peuvent avoir recours à lui en cas de litige avec l'employeur, lui demander des informations en matière de prévention, lui demander de réaliser des prélèvements ensuite traités par des structures spécialisées.

Comme toutes les institutions paritaires françaises, la CNAMTS dont les CRAM sont les subdivisions, est dominée par la culture du compromis et par le pouvoir patronal qui impose sa vision des objectifs de la mission des services prévention des CRAM. Depuis plus de 15 ans, la mission des CRAM a été clairement orientée vers la contractualisation des relations entre les entreprises et les caisses. Les orientations de la CNAMTS depuis 1993 ont cherché à faire intégrer la prévention des risques professionnels dans la gestion des entreprises. Les caisses utilisent de moins en moins leur pouvoir d'injonction<sup>204</sup>. La logique de coopération a remplacé la logique de confrontation. Les pratiques de contrôles et de sanctions ont évolué vers des pratiques de conseil, d'incitation et de « persuasion ». Les agents sont invités à utiliser de manière plus intensive les incitations financières, les contrats de prévention et les ristournes. Les élus de CHSCT n'ont pas leur place dans ce partenariat. Ils peuvent donner leur avis sur l'attribution de ristournes mais celui-ci a en réalité peu d'influence sur les décisions de la CRAM.

L'autre difficulté est que la culture de prévention des CRAM à dominante technique ne permet pas aux élus de dépasser l'analyse mono-causale des accidents du travail et d'aborder les questions de santé et sécurité au travail dans une perspective élargie. De plus, leurs discussions complexes et techniques peuvent être hors de portée des élus. La préoccupation de l'assureur reste constante chez les agents, les statistiques utilisées partent des éléments matériels à l'origine des accidents qui obèrent le plus les charges de la sécurité sociale. Les agents de la sécurité sociale

---

<sup>203</sup> Si l'employeur n'exécute pas les mesures contenues dans l'injonction, une sanction financière peut lui être infligée.

<sup>204</sup> Rapport de la cour des comptes sur la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles (2002).

sont de plus influencés par l'utilisation des théories soulignant l'importance des défaillances humaines à l'origine des accidents. Inculquer l'esprit de sécurité au travailleur et leur faire adopter des équipements de protection est la doctrine que l'on retrouve dans les journées de sensibilisation qu'ils organisent ou les guides qu'ils produisent. Cette doctrine développée dans d'autres institutions de prévention (INRS, DRIRE...) ne permet pas d'appréhender les risques collectifs et organisationnels et est assimilée aux orientations des directions. Ainsi les élus peuvent se sentir éloigné de ce partenaire.

Une autre difficulté encore pour la mise en œuvre de collaborations entre les élus et les agents des CRAM est leur effectif réduit. Gérard Filoche estimait en 2002 que les CRAM participaient à 10% des CHSCT de leur zone de compétence. Leur effectif ne permet pas à ces contrôleurs d'aller régulièrement sur le terrain. D'autant que les principales tâches qui leur incombent sont la rédaction, l'établissement de programmes de prévention et l'instruction de contrats de prévention.

Là encore, on peut malgré tout trouver des contrôleurs et ingénieurs des CRAM proches des organisations de salariés et dont l'indépendance permet de résister à ces difficultés comme les contrôleurs de la CRAM Normandie. Le contrôleur de la CRAM reste un allié potentiel des élus du CHSCT.

### **I.5 - L'ingénieur de la DRIRE**

La direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) qui est devenue la DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) le 27 février 2009<sup>205</sup> est invitée à assister aux réunions de CHSCT lorsque des questions relatives à la sécurité des installations figurent à l'ordre du jour, et le CHSCT doit être informé de sa présence dans l'établissement, depuis la loi Bachelot de 2003.

Placées sous la double tutelle du ministère de l'environnement et de l'industrie<sup>206</sup>, les DRIRE doivent assumer deux missions qui peuvent être contradictoires voir incompatibles. Les ingénieurs des DRIRE doivent préserver « la bonne santé économique des entreprises », ce qui

---

<sup>205</sup> Décret n°2009-235.

<sup>206</sup> Les missions de développement industriel exercées pour le compte du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi des nouvelles DREAL à présent sous la tutelle du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire sont maintenues, devraient être selon le décret dévolues à un autre service déconcentré de l'état mais le décret ne donne pas de date.

suppose une certaine « souplesse » voir un certain laxisme<sup>207</sup> dans l'application de la réglementation et protéger les populations des risques ce qui au contraire suppose son application rigoureuse. Selon l'association ALERT (association pour l'étude des risques du travail), ces injonctions paradoxales paralysent l'institution<sup>208</sup> et incitent selon Dominique Huez, « les fonctionnaires de la DRIRE à pratiquer l'auto-censure »<sup>209</sup>. D'autre part, d'après Cidecos<sup>210</sup>, dans les faits, l'influence prépondérante du ministère de l'industrie relègue les questions de risques pour les riverains et les salariés au second plan. D'autant que les ingénieurs des DRIRE et les membres des directions sont parfois passés par les mêmes formations, comme l'Ecole des Mines, ce qui induit une certaine proximité de vue entre eux.

Dans ce tandem DRIRE-direction, les membres de CHSCT ont peu de place. D'après les témoignages recueillis par la commission d'enquête parlementaire sur la catastrophe d'AZF (2002), des entreprises refuseraient même à leurs élus de CHSCT de contacter les DRIRE<sup>211</sup>. De leur côté, les ingénieurs des DRIRE ne font pas de la rencontre des salariés leur préoccupation principale, d'après l'ALERT, le plus souvent les DRIRE « ne connaissent que la direction du site et n'entendent que sa parole »<sup>212</sup>.

Par ailleurs, la doctrine à dominante réglementaire et socio-technique des DRIRE ne prépare pas ses ingénieurs à analyser les conditions de travail réelles et les risques organisationnels, analyse à laquelle les salariés et leurs représentants pourraient contribuer. Pour eux, l'homme est le maillon faible des systèmes productifs, mieux vaut investir dans des techniques présumées infaillibles, plutôt que s'intéresser à des travailleurs susceptibles d'être à l'origine d'une « erreur humaine ».

Les membres élus sont explicitement invités à donner leur avis sur les études de danger depuis la loi Bachelot de 2003. Or les membres élus de CHSCT ne semblent pas être armés pour étudier ces documents très épais dont l'approche est essentiellement probabiliste et technique. D'après une étude de l'Aract Lorraine réalisée sous la coordination de Jean-Michel Schweitzer sur l'implication des CHSCT dans les entreprises classées AS2 prenant en compte les évolutions

---

<sup>207</sup> La DRIRE doit notamment contrôler les études de danger préalables à l'extension de l'activité d'une entreprise, or le Conseil d'Etat annule régulièrement des arrêtés préfectoraux pour insuffisance des études d'impact et d'études de danger validées par la DRIRE.

<sup>208</sup> Voir L'Ecologiste, vol 4, n°1, février 2003, p.15

<sup>209</sup> Huez Dominique (2002).

<sup>210</sup> Cidecos, la prévention des risques industriels (2003).

<sup>211</sup> Il a été signalé à la commission qu'un membre du CHSCT d'Atofina Carling s'était vu reprocher vivement par la direction le fait d'avoir contacté directement la DRIRE à propos d'un projet d'installation d'une salle de contrôle unique sur le site.

<sup>212</sup> L'Ecologiste id.

induites par la loi Bachelot (2007), les avis des CHSCT, lorsqu'ils existent sont très succincts : « il y a en général un seul mot, un accord ou une réserve ».

Des collaborations entre les élus de CHSCT et la DRIRE sont possibles malgré tout. Par exemple, suite à l'accident de Toulouse, le CHSCT de la SNPE Toulouse à travers son secrétaire, Stéphane Mirailles s'est rapproché de l'ingénieur local de la DRIRE et à pu retirer de cette mise en relation, des avancées dans la prévention des risques technologiques de son entreprise.

### **I.6 - Les comités techniques régionaux (CTR) des CRAM**

Depuis 1947, le CHSCT doit désigner deux membres élus assurant la liaison avec le comité technique régional de la CRAM correspondant à son secteur. Cette obligation est méconnue, elle est d'ailleurs rarement mentionnée dans les guides d'information sur les CHSCT. La participation aux CTR doit permettre la remontée d'informations émanant des CHSCT afin de faire progresser la réglementation et les connaissances en matière de risques et de prévention, qui en retour sont censées alimenter les pratiques des CHSCT.

Les CTR sont des déclinaisons à un niveau régional des comités techniques nationaux (CTN) de la CNAMTS. Ce sont des organismes paritaires composés d'un collège d'employeurs et d'un collège de salariés. Ces comités assistent les conseils d'administration des CRAM dans la gestion des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ils ont été créés dans le but d'associer les premiers intéressés par la prévention des risques à la mission des CRAM. Or ces comités ont développés les faiblesses inhérentes à toutes les institutions de prévention de type paritaire. L'influence du patronat y est prépondérante. Lorsque les questions de cotisations et de ristournes financières sont abordées, ce qui reste malgré l'ouverture de leur champ d'action, la principale activité des CTR, les représentants patronaux exercent des pressions sur la direction de la CRAM, dont les représentants des salariés ne sont que les spectateurs impuissants.

Les représentants des salariés luttent pour faire émerger de nouveaux risques dans ces comités<sup>213</sup>. Des sujets comme le camouflage des accidents du travail ou les cancers professionnels peuvent déclencher chez les représentants patronaux des réactions très violentes. Les quelques

---

<sup>213</sup> Dans un document datant 2002 « Compte rendu d'une réunion confédérale des membres de CTN, CTR, et des administrateurs CRAM, le 5 février 2002 », la confédération de la CGT déplorait l'isolement de ses représentants au CTR et CTN et leur faible mise en relation avec les CHSCT et les sections syndicales.

recommandations auxquelles aboutissent ces réunions sont élaborées sur la base de compromis jugés acceptables par le patronat.

### **I.7 - L'INRS**

L'institut national de recherche et de sécurité (INRS) existe depuis 1947. Cette association de loi 1901 effectue des recherches techniques en santé et sécurité au travail. C'est un maillon essentiel du système de prévention des risques professionnels français. Son budget est de l'ordre de 80 millions d'euros, plus de 650 personnes y travaillent. Elle élabore des documents et collecte de la documentation qu'elle diffuse en particulier auprès des CRAM mais les représentants du personnel peuvent aussi directement ou par l'intermédiaire des CRAM, faire appel à ses services. Son site internet [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr), très fourni, est un outil que les représentants du personnel peuvent utiliser à l'envie.

L'INRS est placé sous la tutelle des pouvoirs publics (ministère chargé du travail ou de la sécurité sociale) et sous l'égide de la CNAMTS. L'INRS comme la CNAMTS est une institution paritaire composée de 18 membres titulaires représentant les employeurs et les organisations syndicales de salariés<sup>214</sup>. Son budget provient pour sa quasi-totalité du fond national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS, fond constitué par les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles payées par les entreprises. Ainsi les employeurs se considèrent-ils comme les propriétaires de l'institut et ont tendance à l'instrumentaliser.

L'INRS est depuis longtemps dominé par une représentation socio-technique et culpabilisante de la santé au travail, influencée par les théories et les travaux sur les « prédispositions individuelles » aux accidents du travail (Zurfluh, Greenwoods, Woods, Farmer, Chambers, Marbe, Hobbs, Tillmann, Shulzinger, Lahy, Pacaud...) soulignant l'importance du « facteur humain » et les causes psychologiques à l'origine des accidents du travail<sup>215</sup>. Théories allant dans le sens d'une déresponsabilisation des directions d'entreprise et permettant d'évacuer toute remise en cause de l'organisation du travail. C'est cette institution qui a mis au point la

---

<sup>214</sup> Qui sont parfois les mêmes personnes selon l'IGAS (2003) : « le budget de l'INRS est voté par son conseil d'administration dans lequel siègent les mêmes organisations et parfois les mêmes personnes que celles qui composent la CATMP.(...) Ainsi, ce sont en partie des personnes qui ont adopté le budget en tant qu'administrateur de l'INRS, qui, ensuite, en tant que membres de la CATMP décident la subvention versée par la CNAMTS à l'INRS, alors qu'ils ne sont pas dans la position la plus favorable, pour examiner, le cas échéant de manière critique, ce budget ».

<sup>215</sup> Pour une présentation de ces travaux anglo-américains des années 50 et 60, voir Bettignies (1975), appendix A, recherches sur les accidents du travail, pp. 239-249.

méthodologie de l'arbre des causes (ADC)<sup>216</sup> en 1975 qui fait partie des méthodes d'analyse linéaire des causes d'accidents du travail qui rendent compte de ses éléments les plus apparents. Cette méthode tend à alimenter un système mécaniste de prévention simplifiant les causes d'accidents. L'action dangereuse est souvent incriminée parce qu'elle est la plus facile à mettre en lumière, se rapportant à la cause ultime, visible. Elle facilite une psychologisation de la prévention qui est déjà la conséquence de la tendance naturelle à simplifier la réalité. Elle tend de ce fait à entretenir un système de culpabilisation des accidentés. Elle est par ailleurs souvent axée sur une analyse descriptive de l'état des lieux plus qu'elle n'établit des liens avec les causes qui ont amené leur dégradation ; elle répond à la question comment et non à la question pourquoi. Par conséquent, l'action de prévention suscitée par cette méthode est d'une portée réduite. Selon Véronique Daubas-Letourneux (2005), cette méthode relève d'une « représentation socio-technique » selon laquelle l'accident du travail est un « symptôme de dysfonctionnement du système de production » généré par une cause technique ou une « cause humaine »<sup>217</sup>, c'est à dire des prédispositions individuelles et des comportements à risque. C'est une approche coupée du contexte des rapports sociaux. Elle s'inscrit dans une « approche patronale de la prévention » que le cabinet Cidecos qualifie de « procédurale ». C'est selon le cabinet, une approche qui « ignore les conditions dans lesquelles les travailleurs exécutent leur travail », qui « écarte l'opérateur comme sujet capable de réflexion et d'action pour préserver sa propre sécurité » et qui « refuse de s'interroger sur les prises de risques liées à une organisation du travail de plus en plus contraignante »<sup>218</sup>.

---

<sup>216</sup> Voir exemple d'ADC, annexe n°10. Dans cet exemple, comme d'en d'autres, les éléments factuels sont dominants. L'ADC résume l'enchaînement des événements techniques ayant conduit à l'accident mais ne remonte pas à la source des « fuites » et « blocages » énoncés. On voit dans l'enchaînement des causes que l'opérateur a mobilisé l'ensemble de ses compétences pour résoudre une succession de dysfonctionnements dont l'origine n'est pas précisée ni analysée (première fuite initiale de vapeur ; J7) mais que c'est malgré tout sa seule responsabilité qui est mise en lumière à l'issue de l'ADC (« protection insuffisante ; B1, A1). On a l'impression que l'arbre est construit de façon à déboucher inéluctablement sur la culpabilisation de l'accidenté et non sur une analyse qui permettrait qu'un tel enchaînement de dysfonctionnements techniques ne se reproduise.

<sup>217</sup> Un document confidentiel de la direction d'une entreprise chimique destiné à ses cadres, détaille ce que ces causes recouvrent : « Les causes des accidents du travail sont des événements qui ont pour origine l'individu ou le matériel technique. Ces événements représentent des risques que nous appellerons des facteurs. Les facteurs humains : les intervenants sont soumis, parfois indépendamment de leur volonté à des événements extérieurs à leur vie professionnelle mais qui peuvent avoir une répercussion sur celle-ci. Ces événements sont : la fatigue, les soucis, l'inadaptation. Les intervenants sont aussi parfois responsables d'événements pouvant engendrer des accidents du travail. Ces événements sont provoqués par : l'absorption d'alcool ou de drogue, la négligence. La négligence est une cause d'accidents du travail. Elle peut déboucher sur des situations ou des actes dangereux. Ces négligences sont : négligence du personnel dans l'application des consignes de sécurité, négligence dans l'entretien du matériel, irresponsabilité dans le travail. Les facteurs techniques : les accidents du travail surviennent également pour des causes techniques. Ces causes sont : les mauvaises conceptions des équipements, la mauvaise utilisation des outils, les outils dangereux ou non adaptés au travail, les protections inadaptées ou inadéquates, le manque de formation du personnel...Lorsqu'un employé de la société (...) est victime d'un accident du travail, il est impératif de définir clairement la cause de l'accident du travail, afin de cibler les responsabilités humaines et/ou techniques incriminées. (voir annexe n°11).

<sup>218</sup> Cidecos conseil, *les approches patronales en matière de prévention*, document Cidecos conseil, 2001.



Les travaux de l'INRS sont loin d'être indépendants car le patronat, chaque fois qu'il en a l'occasion, tente d'étouffer les recherches de l'organisme qui ne vont pas dans le sens de ses intérêts. L'affaire la plus emblématique est celle de l'amiante. L'INRS a participé de manière active à la création et au fonctionnement du comité permanent amiante (CPA) très controversé. Selon les personnes qualifiées auditionnées par la commission d'information du Sénat sur le drame de l'amiante, l'INRS n'a pas joué son rôle d'alerte des pouvoirs publics alors qu'il disposait d'informations alarmantes sur le sujet depuis les années 50. Selon Michel Héry, responsable du département risques chimiques et biologiques de l'institut dans les années 90, le dossier de l'amiante n'a jamais été une priorité de l'INRS jusqu'en 1995. De nombreuses personnes auditionnées ont mis en cause le paritarisme de l'institution qui conduit dans certains cas à « l'inertie totale ou au blocage ». Marcel Royez, secrétaire général de la FNATH a notamment déclaré devant la commission que l'INRS « est loin d'être indépendant. Il est géré paritairement et a été présidé pendant des décennies par les employeurs. Or un certain nombre de ses chercheurs qui ont eu l'outrecuidance non seulement de chercher, mais aussi de trouver et de vouloir publier ont été sanctionnés. Il faut absolument mettre la recherche et l'expertise en santé au travail à l'abri de telles influences ».

Le manque d'indépendance de l'INRS a été mis en cause dans d'autres affaires. En avril 1994, un scientifique, André Cicoella, qui travaille depuis 22 ans pour l'INRS est brutalement licencié par le directeur général Dominique Moyen (ayant également contribué à la création du comité permanent amiante en 1982) après avoir publié les résultats de plusieurs années de travaux sur les risques cancérigènes de certains éthers de glycol. Le toxicologue y constate des liens entre des malformations de fœtus et l'exposition professionnelle de leur mère à ces substances très utilisées dans l'industrie et le bâtiment. C'est au moment où il organise un symposium international sur ce sujet et que tous les participants sont prêts, que le scientifique est licencié. Il intente un procès à l'INRS devant le tribunal des prud'hommes, procès qu'il gagne. L'INRS a été condamné par la cour d'appel de Nancy pour « abus de droit » à verser un million de francs<sup>219</sup>. En 1998, une enquête sur la mortalité d'anciens salariés de Péchiney ayant travaillé dans une usine de production d'aluminium à Saint-Jean de Maurienne en Savoie, révèle une mortalité par démences et par dégénérescences cérébrales de ces salariés trois fois supérieure à la population générale, ainsi qu'un excès de cancers de la vessie. Dès l'annonce de ces résultats certains représentants des industriels auprès de l'INRS se livrent, selon plusieurs témoins, à une violente attaque contre les chercheurs, leur reprochant notamment d'être sortis du cadre qui leur étaient fixé : les cancers

---

<sup>219</sup> On retrouve ce scientifique quelques années plus tard à l'INERIS où il est là aussi victime de pression sur ce dossier et « mis au placard ». Son unité d'évaluation des risques professionnels y est démantelée en 2002.

pulmonaires. Les invectives, les réunions houleuses et les tractations secrètes se succèdent jusqu'à ce que le dossier soit enterré.

Travaux sur la prédisposition génétique des salariés aux maladies professionnelles les plus coûteuses pour le patronat, frein au développement de la recherche sur le stress, censure de travaux sur les lombalgies,...l'INRS est perçu comme un « foyer de scandales à répétition »<sup>220</sup> qui ne peut inspirer que de la méfiance aux élus du CHSCT. Malgré tout, la présence de personnalités comme André Cicoella ou Michel Héry sorte de « résistants éthiques »<sup>221</sup> à l'intérieur de cette organisation rend des collaborations possibles entre les élus de CHSCT et l'INRS.

### **I.8 - L'Anact**

Le réseau ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) composé d'antennes au niveau régional (les ARACT) existe depuis 1973. Il est chargé d'encourager les recherches et expériences en matière d'amélioration des conditions de travail, de rassembler et de diffuser les informations concernant en France et à l'étranger toute action tendant à améliorer les conditions de travail. Il a aussi pour mission d'appuyer les entreprises dans leurs démarches en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels en lien avec la médecine du travail et les CHSCT. Il doit promouvoir la participation des salariés à l'organisation du travail, organiser des échanges, rencontres et formations dans ce but. Les membres de CHSCT peuvent faire appel aux services de l'Anact et des Aract qui interviennent dans les entreprises à la demande conjointe des partenaires sociaux. Ils peuvent aussi consulter leurs fonds documentaires et leurs publications.

L'Anact est une institution dotée d'un conseil d'administration tripartite rassemblant des représentants des organisations d'employeurs, des représentants des organisations de salariés et des représentants de l'Etat. Les conseils d'administration des ARACT sont, eux, paritaires, ils réunissent des représentants d'organisations d'employeurs et de salariés qui valident le programme d'activité, en suivent la réalisation et gèrent chaque association.

Il existe peu d'études sur le fonctionnement internes de l'Anact et des Aract cependant de nombreux témoignages d'anciens salariés permettent d'y déceler des dysfonctionnements

<sup>220</sup> Voir « *l'Inrs, foyer de scandales à répétition* », politique santé n°5, octobre 1998.

<sup>221</sup> Cette expression vient de M.Glazer et P.Glazer (1989). Les résistants éthiques sont « généralement préoccupés de santé publique et de sécurité (ils) tentent d'abord de corriger la situation en respectant les procédures internes mais ils sont contrariés dans leurs efforts. Ils ressentent alors la nécessité de se tourner vers le public pour révéler ce qu'ils savent in [Berstein Mary et Jasper James (1998)].

notamment en matière d'indépendance de ses techniciens et de ses recherches. Par exemple, le 5 juin 2004, un salarié de l'ARACT Alsace a mis fin à ses jours. Ses collègues ont dénoncé à cette occasion le climat délétère dans lequel les salariés de l'agence exercent leur mission. Dans un tract intitulé « CFDT et CGT Réseau Anact quand le travail va mal, le pire peut arriver », ils mettent en avant la perte de sens du travail des salariés du réseau « une montée des systèmes d'évaluation déconnectés de l'activité réelle des salariés, une individualisation forte du travail, l'abrasion de repères méthodologiques ou déontologiques, le zapping sur des contenus de travail » mais aussi les relations éprouvantes avec le directeur général, l'isolement et la marginalisation de certains salariés. Les représentants syndicaux de cet organisme notent que le turn over des salariés dans le réseau est considérable. Dans 8 Aract ils ont pu constater sur 3 ans, le départ de 54 salariés et l'arrivée de 62 pour un effectif de 70 personnes. Les collègues partis n'ont, semble-t-il pas trouver de sens à leur travail. Ce tract indique par ailleurs que de nombreux salariés sont en arrêt maladie de longue durée, ce qui à leurs yeux nécessite de procéder à un bilan de santé de l'ensemble des salariés.

Les membres du réseau Anact sont malgré tout en position d'appuyer les démarches des élus de CHSCT de par l'information qu'ils peuvent mettre à leur disposition et qui ne nécessite pas un engagement personnel des salariés de l'organisation. Se former auprès de cette institution peut par ailleurs être un avantage dans la dynamique des CHSCT, une experte comme Natacha Duraffourg de Cidecos étant passé par l'organisme et s'étant formée à l'analyse des conditions de travail est à même de produire des rapports pluridisciplinaires très complets qui aident les élus de CHSCT.

### **1.9 - Les experts et les formateurs**

- Les experts

La loi de 1991 a élargi les possibilités de recours à un expert agréé. Ainsi les élus du CHSCT peuvent faire appel à un expert, lorsqu'un risque grave est révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et conditions de travail, prévu dans l'article L.4612-8 du code du travail : « Notamment, la transformation importante des postes de travail découlant de : 1) la modification de l'outillage ; 2) un changement de produit ; 3) un changement de l'organisation du travail ; 4) de nouvelles cadences et normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ». Depuis la loi Bachelot de 2003, le CHSCT peut aussi faire appel à un expert en matière de risques technologiques (art. L4523-5 du code du travail). De plus, dans le cas où le C.E. à recours à un

expert, en application de l'Art. L2325-38, à l'occasion d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT peut, s'il souhaite un complément d'expertise sur les conditions de travail, faire appel à cet expert (ceci ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés). Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

L'intervention d'un expert dans le cadre du CHSCT à la demande des élus est souvent un moment important dans la vie d'un CHSCT. Dans leur démarche, les experts rencontrent la plupart des salariés de l'entreprise et passent plusieurs jours avec eux. La rencontre entre expérience du travail et expertise profite à tous. Avec l'expert, les salariés sont amenés à porter un regard nouveau sur leur travail et les élus sur leurs pratiques. Les experts effectuent ce « travail de la demande » qui mobilise les élus et qui est déterminant pour l'action du CHSCT. Lorsqu'il relate dans ses documents « les enseignements des expertises conduites dans la chimie »<sup>222</sup>, le cabinet Cidecos écrit que les demandes exprimées ne reflètent pas forcément les véritables problèmes car les expertises se font souvent dans le cadre d'une « demande sociale conflictuelle » : « (...) lorsqu'un CHSCT de la chimie fait appel aux experts de Cidecos, ce sont souvent les aspects de sécurité et les questions de réorganisation qui prédominent alors que le véritable problème porte sur les conditions de travail (...), les demandes exprimées ne sont pas en soi des demandes de diagnostic ou d'accompagnement ergonomiques ; c'est l'approche que nous développons au sein de CIDECOS qui va proposer en fonction des demandes d'expertise l'apport d'une approche de type ergonomique ».

L'intervention d'un expert peut être malgré tout à double tranchant, car tous les cabinets d'expertise ne sont pas neutres. Ce travail de la demande peut se réaliser à condition que les élus aient véritablement choisi leur expert. Lorsque c'est l'employeur qui propose le cabinet d'expertise, il y a tout lieu de douter de ses intentions car les demandes exprimées peuvent être interprétées de manière à conforter l'employeur dans ses choix. Guillaume Lenormant dans *Le Peuple*, écrivait en 2003 que « le problème soulevé par un camarade de Delphi Diesel à Blois, est qu'il est difficile d'imposer un expert vraiment indépendant parce que la direction réussit souvent à imposer un organisme d'expertise lié au patronat »<sup>223</sup>.

---

<sup>222</sup> Cidecos-formation (1999).

<sup>223</sup> *Le Peuple* n°1572-12 février 2003.

- Les formateurs

La formation des membres de CHSCT est un passage obligé dans l'action des élus car le droit du travail et les prérogatives du CHSCT sont si complexes et larges que les élus ne peuvent s'y frotter seuls. La plupart des observateurs notent que les élus manquent de formation. En effet, un des principaux problèmes est que ces formations sont trop espacées : « Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non » (Article L. 4614-14 du code du travail). Que dire de formations aussi espacées lorsqu'on sait qu'une entreprise peut changer trois ou quatre fois de nom en l'espace de quatre années ?.

Par ailleurs le problème est de former des salariés aux niveaux de connaissances différents. Qu'ils soient rassemblés sur une même formation ou qu'ils soient séparés, il est difficile d'amener tous les élus d'une même entreprise à progresser ensemble, d'organiser un véritable travail d'équipe lorsque les formateurs ne les voient qu'une fois de temps en temps. Par ailleurs, le temps d'une formation de 3 ou 5 jours selon la taille de l'entreprise ne permet pas d'aborder toutes les dimensions du travail d'élu de CHSCT. Ainsi souvent les formations se focalisent soit sur l'aspect juridique ou alors sur les fondamentaux de l'action des élus, parce qu'après quatre ans de conditionnement dans l'entreprise, l'élu peut avoir perdu tous ses repères. Ainsi des formations CHSCT introduisent des modules intitulés « distinguer les rôles de la direction et des élus » ou « qu'est-ce que le travail et l'exploitation ».

Le temps de la formation ne permet pas non plus de réintroduire toutes les discussions informelles qui sont autant d'apports à la formation. Ainsi ces formations CHSCT ne partent souvent pas assez des véritables problèmes existants, elles ne prennent pas suffisamment en compte les besoins réels. Elles sont trop souvent théoriques et axées sur la dimension juridique. François Duchêne montre à propos d'une enquête sur les formations extérieures à la sécurité dans les entreprises de la chimie (2009) que les discussions informelles lors par exemple des pauses déjeuners ne sont pas mobilisées dans le cadre de la formation. Il montre aussi que dans les formations sécurité, ne « résistent pas très longtemps à l'épreuve des pratiques professionnelles ».

D'autres instituts comme l'institut national de veille sanitaire (INVS), l'institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS), l'agence française de sécurité sanitaire de

l'environnement et du travail (AFSSET) ou les secrétariats permanents pour la prévention des pollutions industrielles (SPPPI), dont l'appui aux CHSCT n'est pas la vocation principale, peuvent aussi être sollicités par les élus. Le système français de prévention des risques professionnels comporte un certain nombre d'institutions assez cloisonnées qu'il s'agit de faire travailler ensemble.

## **II - Les réseaux et lanceurs d’alerte**

Etant donné que les individus ont tendance à « naturaliser » leurs conditions de travail<sup>224</sup>, des chercheurs se sont interrogés sur les processus qui les conduisent à prendre conscience de leurs mauvaises conditions de travail. A l’occasion de la publication des résultats de l’enquête sur les conditions de travail de 1991, organisée et exploitée par la DARES, montrant une dégradation des conditions de travail « surprenante », l’équipe du centre d’études de l’emploi (CEE) s’est interrogée sur les conditions du passage du « risque incorporé » au « risque objectivé »<sup>225</sup>. Une de leurs hypothèses principales est que la mise en évidence des mauvaises conditions de travail suppose que des « acteurs sociaux s’y emploient ». Parmi ces acteurs ou groupes d’acteurs, qui ne sont pas directement associés à l’action des CHSCT, 3 principaux ont été identifiés : les groupes professionnels, les milieux scientifiques et les associations environnementales, auxquels on peut ajouter un quatrième : les mouvements sociaux.

### **II.1 - Les groupes professionnels**

La mobilisation d’une profession peut avoir des répercussions sur l’évolution de la perception de leurs conditions de travail par les salariés de leur catégorie. L’exemple typique est celui des infirmières. Leur mobilisation à la fin des années 80 coïncide avec un changement dans leur réponse à l’enquête sur les conditions de travail de la DARES entre 1984 et 1991, qui indique une nette détérioration de celles-ci et ceci sur plusieurs critères (vibrations, ne pas quitter des yeux le travail, posture pénible, déplacements à pied, charges lourdes). Par exemple elles étaient 40% à déclarer porter ou déplacer des charges lourdes en 1984, contre 70% en 1991. Les mêmes changements significatifs dans les réponses des salariés ont été identifié parmi des professions comme les policiers, les cheminots et les chauffeurs routiers qui ont connu des conflits à la fin des années quatre-vingt.

### **II.2 - Les milieux scientifiques**

La mobilisation des scientifiques sur un problème de santé au travail et la réussite de la « publicisation » de ce problème dans l’espace public est un des ressorts de la prise de conscience par les salariés de leurs mauvaises conditions de travail. L’exemple du tabagisme est significatif

---

<sup>224</sup> Voir Gollac Michel, Volkoff Serge (2000).

<sup>225</sup> Voir CEE (1994).

de ce point de vue. La lutte contre le tabagisme passif dans les entreprises et la prise de conscience par les salariés du risque qu'ils encourraient, sont, semble-t-il, directement liés aux nombreuses campagnes de sensibilisation et au développement des recherches scientifiques sur ce sujet. Dans les résultats de l'enquête de la DARES sur les conditions de travail, les salariés déclarant respirer des fumées sont plus nombreux en 1991 qu'en 1984. De même la bonne diffusion des connaissances en ergonomie sur les problèmes des *gestes et postures* à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises et les campagnes de prévention contre les TMS (campagnes de l'Anact et de l'INRS) ont certainement joué dans le fait que les salariés déclarent davantage souffrir de mal de dos ou de « postures pénibles et fatigantes à la longue » en 1991 qu'en 1984. Elle expliquerait même en partie que les TMS soient une des pathologies les plus déclarées par les salariés et la plus reconnue par la sécurité sociale.

### **II.3 - Les associations écologistes**

Les associations écologistes jouent aussi un rôle important dans la prise de conscience des dangers de certains toxiques comme le formaldéhyde, les éthers de glycols, ou le benzène qu'ils touchent des salariés ou des consommateurs. Les enquêteurs du CEE citent le cas de la dioxine. Les associations qui ont découverts dans un garage picard des futs de dioxine de Seveso et l'ont médiatisé ont dû certainement jouer un rôle dans l'augmentation du pourcentage d'ouvriers qualifiés disant manipuler des toxiques en 1991. On peut aussi prendre l'exemple du benzène qui a donné lieu à un nombre important de publications<sup>226</sup> et qui est un des toxiques les plus répandus dans les cas de déclaration et de reconnaissance de maladie professionnelle. Les campagnes d'information de Greenpeace comme la campagne écotox, sa mobilisation sur le projet REACH, la publication sur internet et dans la presse des travaux recensés par les membres du réseau santé-environnement (RES)<sup>227</sup>, sont autant d'éléments qui permettent une meilleure information du grand public et des travailleurs sur les problèmes des toxiques chimiques, et donc une plus grande sensibilité à ces problèmes.

### **II.4 - Les mouvements sociaux**

A ces trois groupes identifiés par le CEE qui interviennent dans l'objectivation des conditions de travail, on peut ajouter un quatrième groupe, repéré entre autre par Denis Duclos dans son ouvrage « la santé et le travail » de 1984, que sont les « mouvements sociaux ».

<sup>226</sup> Voir Francis Chateauraynaud (2003b).

<sup>227</sup> Voir <http://www.reseau-environnement-sante.fr/la-vie-du-reseau/membres.html>, page consultée le 09/10/2009.



Comparant la mobilisation ouvrière française suite à la catastrophe de Courrières en 1906, qui a été suivie de la création du ministère du travail et du code du travail en 1911, à l'absence de mobilisation aux Etats-Unis, suite à la mort de 400 mineurs tués en quelques semaines par la silicose, lors de la construction « sauvage » du Gauley Bridge en 1936, Denis Duclos émet l'hypothèse que « si la catastrophe et le scandale sont parfois nécessaires pour créer une dynamique forçant les industriels à s'intéresser à la prévention, c'est à condition qu'elle s'accompagne d'un mouvement social puissant »<sup>228</sup>. Quelques pages plus loin, évoquant les maladies professionnelles, Denis Duclos émet l'hypothèse que l'augmentation des cas de déclarations et de reconnaissances d'un certain type de maladies professionnelles « peut dépendre de mouvements sociaux qui créent scandale et poussent à la reconnaissance de la maladie, les salariés osant alors se mettre à les déclarer »<sup>229</sup>.

Cette influence des mouvements sociaux dans la connaissance et la reconnaissance des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs dans les entreprises, a aussi été soulignée par des chercheurs américains comme David Rosner et Gérard Markowicz pour qui la conscience sociale de la maladie professionnelle est liée aux forces sociales et politiques plus qu'à l'avancée des connaissances scientifiques elles-mêmes. Dans l'introduction de leur ouvrage sur l'histoire de la silicose aux Etats-Unis, ils écrivent que « la conscience - populaire et professionnelle - de la maladie n'est pas nécessairement due aux avancées médicales ou à des changements épidémiologiques. Elle est plutôt modelée par les forces sociales, politiques et économiques tout autant que par les innovations scientifiques et techniques »<sup>230</sup>.

L'exemple typique de l'importance des mouvements sociaux dans l'objectivation des conditions de travail est celui de l'amiante. Le fait que ce toxique soit un des mieux connus des salariés et que les maladies qui lui sont liées soient parmi les plus déclarées et les plus reconnues par la sécurité sociale est directement lié à la bataille menée par des scientifiques avec des organisations de salariés et des associations de victimes. Pour certains observateurs, comme Annie Thébaud-Mony, l'amiante serait même devenu « l'arbre qui cache la forêt » dans le sens où d'autres toxiques, aussi puissants mais moins connus existent dans les entreprises et frappent les travailleurs, mais qui faute de bénéficier d'une mobilisation aussi importante, restent dans l'invisibilité.

---

<sup>228</sup> Duclos Denis (1984) p.21.

<sup>229</sup> Id. p.39.

<sup>230</sup> David Rosner, Gérard Markowitz, (1994) p.4.

Les recherches de Laure Pitti sur l'histoire des mobilisations ouvrières des années 1968-1975 montrent elles aussi l'importance des mouvements sociaux dans la prévention et la réparation des risques professionnels<sup>231</sup>. En prenant l'exemple de la lutte des immigrés de l'usine de Penarroya à Lyon-Gerland contre le plomb, elle perçoit même une généalogie des réseaux de militants en santé au travail remontant aux luttes pour l'indépendance des colonies françaises et en particulier à la lutte de libération nationale algérienne.

Pour le CHSCT il s'agit de tirer parti de ces alertes émises par ces différents groupes d'acteurs dans l'espace public et professionnel. Le rôle du CHSCT dépend de sa capacité à se nourrir des connaissances qu'ils peuvent apporter et qui vont permettre de resituer les problèmes de santé individuels dans l'espace collectif. Il peut mobiliser les connaissances de ces milieux soit directement soit indirectement.

Au-delà de ces quatre groupes de lanceurs d'alerte identifiés par les sociologues, on peut dire que n'importe quel agent proche des élus de CHSCT est le porteur potentiel d'une alerte en santé au travail (médecins, inspecteurs, syndicats...). Et qu'au-delà de leur particularisme, ces agents ou groupes d'agents identifiés comme des alliés objectifs du monde du travail, ces « identités » comme dirait Harrison White<sup>232</sup> ont en commun d'être dominés dans l'espace social. Ces « lanceurs d'alerte » et ces « résistants éthiques » ont en commun de s'opposer à un même ordre des choses, un même ordre économique dont la toute puissance règne dans tous les milieux. Pour les élus de CHSCT, agir avec eux c'est en sorte activer le lien objectif et potentiel les unissant, qui est leur position dans l'espace social, « leur équivalence structurale » au sens d'Harrison White<sup>233</sup>.

---

<sup>231</sup> Voir Pitti Laure (2006, 2008 et 2009).

<sup>232</sup> Voir Grossetti Michel et Godart Frédéric (2007).

<sup>233</sup> Selon Harrison White, deux individus ou identités sont considérés comme structurellement équivalents au sein d'un réseau si elles y occupent la même place ou la même position c'est à dire s'ils ont exactement les mêmes relations (ou des relations relativement similaires) avec un ensemble d'identités données. Voir Grossetti Michel et Godart Frédéric (2007).

Le paradigme des réseaux sociaux et ses développements ne s'applique si bien dans le cas des CHSCT que le réseau n'est pas un donné ontologique mais bien un construit qui s'impose comme passage obligé pour recréer du lien entre ce qui a été cloisonné, divisé et séparé. Il n'y a donc pas ici de « fétichisme » des réseaux ou de « réitologie ». En matière de santé collective des travailleurs, tout est en permanence à construire, groupes et réseaux, parce que dominés, ils sont en permanence menacés d'être déconstruits et brisés.

## Conclusion

---

Le CHSCT est associé dans sa mission à un nombre très important d'acteurs. C'est la seule institution représentative du personnel de ce type. Le CHSCT est à la fois inséré dans l'entreprise et dans le système de prévention des risques professionnels. C'est une institution à la fois in et out, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Le rôle des CHSCT est dépendant du maillage de ses relations avec les salariés de l'entreprise et du type de relations qu'il entretient avec ses partenaires de prévention principaux que sont : l'inspection du travail, la médecine du travail, la CRAM, les CTR, l'INRS, l'ANACT et la DRIRE. Ces partenaires de prévention rencontrent comme les élus de CHSCT, des difficultés dans l'exercice de leurs missions. Ainsi le CHSCT est dépendant du rôle que ces acteurs/agents entendent jouer auprès de la collectivité des travailleurs et de leur capacité à dépasser les limites qui s'imposent à eux. Le rôle des CHSCT est dépendant de la transformation de ces relations contingentes en relations possibles.

Les pratiques des élus de CHSCT de la chimie sont aussi influencées par les mouvements sociaux et groupes d'acteurs qui se construisent sur des problématiques de santé au travail ou la dénonciation de la toxicité de certaines substances chimiques, qu'il s'agisse d'associations environnementales, de groupes professionnels, de scientifiques-militants, d'associations de diffusion de connaissances en éco-toxicologie ou de groupes de médecins ou d'inspecteurs du travail engagés. Ces groupes et mouvements sociaux associés à la mission des CHSCT de manière moins directe qui assurent la publicisation de ces thèmes et permettent une sensibilisation du grand public à ces problèmes, donc des élus de CHSCT, ont souvent une influence au moins équivalente voire plus importante que les institutions officielles sur les pratiques de ces derniers.



## Chapitre 5

### Les 4 types idéaux de CHSCT

En croisant ces deux types de facteurs que sont le rapport de force au sein de l'établissement et le capital social des élus CHSCT, nous sommes parvenus à identifier dans le cadre de cette recherche, quatre grands types-idéaux de CHS/CHSCT entre lesquels les CHSCT de la chimie s'inscrivent, chaque type de CHSCT étant associé à un type de pratiques de prévention et de rôle que joue le CHSCT dans l'entreprise.

Rapport de force Capital social	+	-
+	CHSCT préventif	CHSCT sortant
-	CHSCT défensif	CHSCT patronal

L'idéal type n'est jamais exactement conforme aux pratiques réelles, il est comme dirait Max Weber une *utopie*, c'est-à-dire une accentuation par la pensée de certains traits de la réalité qui a pour objectif de faciliter l'analyse des faits, de guider l'observation du réel et de le comprendre. C'est un modèle d'intelligibilité, un tableau homogène (*Gedankenbild*) qui « réunit des relations et événements déterminés de la vie historique en un cosmos non contradictoire de relations pensées (et qui) rend le service spécifique qu'on en attend au profit de la recherche et de la clarté ». [Max Weber, 1904].

<b>Section 1 : le CHSCT Patronal</b>
--------------------------------------

<b>Relations sociales</b>	<b>Prévention</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etablissement peu conflictuel</li> <li>-Climat consensuel au CHSCT</li> <li>-Organisations syndicales peu investies sur le terrain santé-conditions de travail</li> <li>-Peu de relations des élus avec les partenaires de prévention (Inspection du travail, médecine du travail, CRAM, INRS, Anact, CTR...)</li> <li>-Pas de connexion des élus aux réseaux d'alerte et d'appui en santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apport du CHSCT faible</li> <li>-Dimension technique dominante</li> <li>-Approche par le versant du travail prescrit (normes, procédures, consignes...)</li> <li>-Logique professionnelle forte</li> </ul>

Le CHSCT de type patronal est le CHSCT dans lequel les représentants du personnel sont isolés dans l'entreprise et repliés sur l'entreprise. Les organisations syndicales n'en font pas une priorité. L'implication des salariés y est faible. Son action suscite un relatif désintérêt dans l'entreprise, voir même un certain rejet, car dans ce type de CHSCT, l' élu est vu comme celui qui rappelle à l'ordre les salariés sur les exigences de sécurité (port des EPI, consignes, dispositifs).

Dans ce type de CHSCT l'action sur les conditions de travail est essentiellement technique. Une action technique qui s'inscrit sur le versant du travail *prescrit* et non du travail *réel*. Le rôle de ce CHSCT est d'être une sorte de « chambre d'enregistrement » et de diffusion de la politique de la direction. Celle-ci contrôle totalement l'instance et interprète le droit du travail de manière utilitariste, sans qu'aucune contradiction ne lui soit apportée. Le climat social y est consensuel et assez neutre.

L'apport de ce type de CHSCT à l'action préventive est faible car il n'est qu'un organisme d'ajustement entre la politique des autres organismes de sécurité de l'entreprise (services HSE, sécurité...) et la façon dont elle est entendue dans l'entreprise. Ces CHSCT sont très intégrés dans l'organisation de la production et ont une logique professionnelle forte.

Le cas extrême de ce modèle qui combine isolement social et impuissance collective est celui où malgré l'existence objective d'une communauté importante de salariés largement au

dessus du seuil légal de constitution d'un CHSCT (50 salariés) et l'existence de nombreux risques, il n'y a pas de CHSCT. Dans cet univers de travail, la collectivité ouvrière est divisée, fragmentée, éclatée et séparée entre différents statuts et entreprises et la sociabilité extérieure est inexistante car les salariés sont complètement coupés du monde, ne sont face qu'à eux-mêmes et à leur employeur. Ce cas extrême on le trouve sur les sites industriels dans le monde de la sous-traitance.

<b>Section 2 : Le CHSCT préventif</b>
---------------------------------------

<b>Relations sociales</b>	<b>Prévention</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etablissement conflictuel</li> <li>-Climat conflictuel au CHSCT</li> <li>-Organisations syndicales investies sur le terrain santé-conditions de travail</li> <li>-Relations des élus avec les partenaires de prévention (Inspection du travail, médecine du travail, CRAM, INRS, Anact, CTR)</li> <li>- Connexion des élus aux réseaux d'alerte et d'appui en santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apport du CHSCT fort</li> <li>-Analyse multi dimensionnelle du travail par les élus</li> <li>-Approche par le versant du travail réel (cadences, effectifs, management, temps de travail, rémunération, pression du client...)</li> <li>-Logique de dépassement de la contradiction santé-emploi-environnement</li> </ul>

Le CHSCT préventif est à l'opposé du CHSCT patronal. L'action des élus est enrichie par l'apport de l'expérience du travail des salariés et leur participation, les éclairages des partenaires de prévention et de scientifiques, ainsi que leur soutien.

C'est un CHSCT « connecté » à tout ce qui se joue dans le champ de la santé au travail, un CHSCT inscrit dans des réseaux d'information et d'entraide. Le rapport de force employeur/salariés et l'engagement des organisations syndicales permettent que dans le cadre de ce CHSCT, la santé et la sécurité au travail soient réhabilitées dans leurs dimensions conflictuelles, ils permettent que les élus s'opposent à la tentative des employeurs de contrôler l'instance.

Doté de la capacité de contrer les projets de l'employeur et fort du soutien d'alliés qui vont l'aider dans ses analyses et la réalisation de projets, le CHSCT préventif est en mesure de faire progresser la prévention globale des accidents du travail et des maladies professionnelles, de les recadrer dans toutes leurs dimensions et d'améliorer le travail réel.

Un CHSCT préventif est aussi un CHSCT qui est en mesure de prendre le risque de dévoiler des atteintes graves à la santé des salariés susceptibles de mettre en péril l'activité de l'entreprise, donc de perdre un temps le soutien des salariés, pour parvenir à transformer le travail.



### Section 3 : Le CHSCT défensif

Relations sociales	Prévention
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etablissement conflictuel</li> <li>-Climat conflictuel au CHSCT</li> <li>-Organisations syndicales peu investies sur le terrain santé-conditions de travail</li> <li>-Peu de relations des élus avec les partenaires de prévention (Inspection du travail, médecine du travail, CRAM, INRS, Anact, CTR...)</li> <li>-Peu de connexion des élus aux réseaux d'alerte et d'appui en santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apport du CHSCT faible</li> <li>-Dimension technique dominante</li> <li>-Approche par le versant du travail prescrit (normes, procédures, consignes...)</li> <li>-Logique professionnelle forte</li> </ul>

Le CHSCT défensif est celui où le rapport de force à l'intérieur de l'entreprise se traduit par un affrontement entre les représentants des salariés et l'employeur (ou ses représentants), débouchant sur le statu-quo ou la reprise en main par la direction si ce rapport de force ne repose pas sur la cohésion du groupe des salariés avec leurs mandants. Dans ce cadre l' élu emprunte davantage sa fonction au militant syndical qu'à celui du militant de la santé au travail.

Dans ce type de CHSCT, les élus ne recherchent des solutions que dans le rapport de force et ne tirent pas partie des expériences d'autres entreprises ou ne recherchent pas l'appui de partenaires extérieurs. Ces CHSCT sont atteints par le « syndrome de la lutte des classes » qui permet difficilement aux élus d'envisager des alliances avec des médecins du travail ou des scientifiques.

Ce type de CHSCT tend à être replié sur lui-même et à ne rechercher des solutions qu'en lui-même ce qui limite ses marges de manœuvre et finalement l'enferme dans un affrontement exclusif entre certains élus et membres de la direction. L'aspect conflictuel des intérêts salariés/employeur peut y être clairement perçu, mais ceci n'engendre pas des actions en réaction, concrètes, parce que l'opposition aussi ferme soit-elle ne permet pas seule de proposer une alternative, qui elle, doit s'armer de connaissances juridiques et scientifiques opposables aux connaissances de l'employeur.

Les réunions dans ce type de CHSCT sont très tendues, une partie des discussions étant des règlements de compte et portant sur des sujets qui n'ont parfois que peu à voir avec la santé au

travail. Le rôle du CHSCT défensif dans l'entreprise est d'un apport assez pauvre car les élus ne participent pas avec enthousiasme aux actions programmées. Les élus de ce type de CHSCT ne trouvent pas toujours de sens à leur implication et ne gardent pas leur mandat très longtemps.

<b>Section 4 : Le CHSCT sortant</b>
-------------------------------------

<b>Relations sociales</b>	<b>Prévention</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Etablissement peu conflictuel</li> <li>-Climat conflictuel au CHSCT</li> <li>-Organisations syndicales peu investies sur le terrain santé-conditions de travail</li> <li>-Beaucoup de relations des élus avec les partenaires de prévention (Inspection du travail, médecine du travail, CRAM, INRS, Anact, CTR...)</li> <li>-Connexion d'un ou de plusieurs élus aux réseaux d'alerte et d'appui en santé au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apport du CHSCT fort</li> <li>-Analyse multi dimensionnelle du travail par les élus</li> <li>-Approche par le versant du travail réel (cadences, effectifs, management, temps de travail...)</li> <li>-Difficultés de dépassement de la contradiction santé-emploi-environnement</li> </ul>

Le CHSCT sortant est celui où, un ou des élus de CHSCT, dans l'incapacité d'imposer, faute d'un rapport de force conséquent, à l'employeur, un projet indépendant, qu'ils auraient construit grâce aux alliés chez qui ils iraient chercher des ressources, sont susceptibles d'être « aspirés » par l'extérieur et finalement de quitter l'entreprise pour continuer à évoluer dans le cadre des réseaux de la santé au travail qu'ils ont contribué à bâtir ou auxquels ils appartiennent.

L' élu de CHSCT, ou le groupe d'élus, qui ne peut s'appuyer sur une force collective à l'intérieur de son entreprise, qui n'a pas suffisamment d'assise parce que le climat est défavorable aux salariés, ne peut très longtemps porter seul l'activité du CHSCT. Parfois même le soutien des salariés ne suffit pas, s'il n'existe pas de marges de manœuvre pour installer un véritable contre-pouvoir.

Dans les entreprises où les salariés et les syndicats sont écrasés, il est très difficile même pour l' élu de CHSCT qui a acquis des connaissances très pointues et sait mobiliser ses réseaux, de s'imposer. Le CHSCT sortant est le cas typique du CHSCT où à un moment donné le niveau de connaissance qu'un élu a atteint, fait de lui un véritable « intellectuel-ouvrier » qui ne trouve pas son compte dans son action au sein du CHSCT et qui lui permet d'envisager un autre métier (expert, formateur...), une véritable promotion sociale.

Le rôle de ce type de CHSCT va dans le sens d'un apport en matière de prévention, il peut même permettre de réaliser des actions marquantes, mais il n'est pas durable.

## Conclusion

---

Les quatre grands types de CHSCT : le CHSCT patronal, le CHSCT préventif, le CHSCT défensif et le CHSCT sortant que nous avons déterminés en fonction de leur degré de conflictualité et de leur degré d'isolement et qui sont chacun associés à des types de pratiques préventives et de rôles que joue le CHSCT dans l'entreprise, n'existent pas tels quels dans la réalité. Cette typologie construite sur la base de deux grandes variables identifiées au cours de la recherche se présente comme une grille de lecture des pratiques des élus des comités à l'aune de laquelle elles pourront être comparées et évaluées sur le long terme et sur une même période.

Cette typologie a pour but essentiel de situer chaque CHSCT dans l'univers des possibles en ayant une base de référence. Elle a aussi pour but d'indiquer des tendances lourdes dans l'histoire des CHSCT d'une même entreprise, l'existence d'une variété de CHSCT à une même époque ainsi que le type de CHSCT dominant. La troisième partie va permettre de montrer comment les CHSCT évoluent entre ces quatre types, en fonction des transformations de l'organisation du travail et des rapports sociaux.



## **Partie III - Etudes de cas**





Cette grille d'analyse des pratiques des CHSCT construite sur le croisement des deux ensembles d'éléments structurant le type de rôle que jouent les CHSCT dans les entreprises de la chimie a été appliquée à quatre cas. La première étude de cas est celle du CHS/CHSCT fabrications-chimie de BP/Inéos, entreprise située sur la plateforme pétrochimique de Lavéra dans les Bouches du Rhône (13). Une plateforme comprenant quatre autres établissements chimiques (Arkema, Naphtachimie, Appryl et Oxochimie). L'étude du CHSCT des ateliers de fabrication d'Inéos commence en 1974, lorsqu'ils appartiennent encore à l'entreprise Naphtachimie qui produit à partir du pétrole de la société SFBP, du naphta revendu aux autres entreprises de la plateforme. Elle se poursuit sous l'égide de British Petroleum à partir de 1985, puis devient un atelier de la compagnie Inéos, 3<sup>ème</sup> groupe chimique international en 2005. Le CHSCT fabrications-chimie d'Inéos/BP a traversé quatre périodes distinctes, a vécu des changements et des crises qui ont modifié son rôle dans l'entreprise.

La deuxième étude de cas est celle du CHS/CHSCT de Rhône-Poulenc Roussillon dans l'Isère au sud de la vallée de la chimie, une des zones française les plus concentrée en usines chimiques. L'établissement de Rhône-Poulenc Roussillon est le premier site de la chimie organique française pendant plus de soixante-dix ans, jusqu'à 5000 personnes y travaillent. Rhône-Poulenc, exploitant du site jusqu'en 1998, fleuron industriel internationalisé, est connu du grand public en France pour son engagement environnemental, sa politique sociale au moment où Jean Gandois est président du CNPF (ancien MEDEF) ainsi que pour ses deux produits phares : le doliprane et l'aspirine. Ce grand établissement français de fabrication de produits chimiques est démantelé et découpé à la fin des années quatre-vingt en plusieurs petites entreprises transformant l'unique établissement chimique en site multi-opérateur ou plutôt multi-pme, lors de la vente de la pharmacie de Rhône-Poulenc à Aventis (devenu Sanofi-Aventis). Les CHS/CHSCT de Roussillon ont au gré de ces restructurations et des différentes stratégies mises en œuvre par les directions successives, aussi traversé quatre périodes distinctes qui l'ont fait passer d'un type de CHSCT à un autre.

La troisième étude de cas est celle du CHSCT d'Adisséo dans l'Allier. Une petite entreprise familiale à son origine, bâtie non loin de terrains miniers, sur la commune de Commentry, commune qui a longtemps été en phase avec le mouvement social. Le CHSCT de cette entreprise est engagé dans un combat contre les maladies professionnelles générées par les

produits de fabrication chimiques depuis les années soixante-dix. Un combat mené par les militants de la CGT avec l'appui de leur médecin du travail et qui montre comment lorsque le rapport de force rencontre les réseaux, le CHSCT peut passer un pallier dans son niveau d'action. Elle montre aussi que la division des travailleurs sur ce terrain périlleux de la toxicité des produits de fabrication peut faire sortir le CHSCT du rôle qu'il avait patiemment construit.

Dans ces trois études de cas, la sous-traitance est omniprésente. Elle fait ainsi l'objet d'une quatrième étude transversale à tous les établissements observés. Elle fournit un terrain supplémentaire de validation du cadre d'analyse. Dans cet univers, les rapports sociaux et les risques du travail se construisent dans l'invisibilité et de manière parallèle à l'univers des salariés dits « organiques ». L'étude de l'application des règles sur le fonctionnement des instances sociales et des CHSCT dans la sous-traitance, montre que les relations sociales en son sein influencent profondément les pratiques des acteurs. La thèse de la double dimension des déterminants sociaux du fonctionnement des CHSCT peut aussi s'appliquer à cette étude de cas particulière.

## Chapitre 6

### Le CHSCT fabrications-chimie d'Inéos Lavera (13)

Le CHSCT fabrications/chimie d'Inéos est un des CHSCT de la plateforme pétrochimique de Lavéra qui s'étend sur plus de 100 hectares en bordure de Méditerranée, à cinquante kilomètres à l'ouest de Marseille, au bord de l'Etang de Berre, sur la commune de Martigues. Ce complexe prend forme dans les années cinquante à proximité de la raffinerie SFBP (Société Française des Pétroles British Petroleum) installée depuis 1933 à Lavéra, société qui fournit ou par laquelle transitent les matières premières utilisées dans les fabrications chimiques de la plateforme.

A partir des années soixante, les entreprises du complexe pétrochimique de Lavéra sont associées et leur système de production est intégré. Inéos (British Petroleum, jusqu'en 2004) et Total Pétrochemicals (Total jusqu'en 2004) sont copropriétaires des sociétés Appryl et Naphtachimie, société qui fabrique par vapocraquage des « coupes pétrolières » (essences de raffinage appelées le Naphta, gaz liquéfié), des « grands intermédiaires pétrochimiques » (éthylène, propylène, butadiène et aromatiques) ainsi que des utilités, pour le compte d'Arkema, Inéos chimie et Oxochimie. Arkema et Inéos sont co-propriétaires de leur filiale commune Oxochimie. Dans les années soixante-dix, le complexe de Lavéra est le premier complexe pétrochimique français et son Vapocraqueur de 35 000 tonnes/an, le plus gros de France.

La société BP Chemicals SNC (ancien nom d'Inéos) n'existe que depuis 1981 sur la plateforme pétrochimique de Lavera, elle résulte de l'éclatement de Naphtachimie (création de Chloé Chimie et de BP chimie). En 1981, la société BP chemicals est une filiale de la société Française des pétroles BP (SFBP) à 61% et de BP Chemicals International à 39%.

Le personnel des ateliers chimiques de BP fabrique de l'oxyde d'éthylène par oxydation de l'éthylène qu'il transforme en éthylèneglycols (utilisés dans les fibres synthétiques, les antigels, les polyesters, les explosifs et la pharmacie), en éthers de glycols (glycolethers, méthylglycoethers, butylglycolethers et ethylglycolethers) produits utilisés dans les solvants, les fluides, les esters et l'impression des textiles, et en éthanolamines (matière première des détergents et tensio actifs, des cosmétiques et de l'épuration des gaz). Il fabrique aussi du polyéthylène haute densité et basse densité par polymérisation de l'éthylène, produits qui sont utilisés dans les industries de conditionnement, de l'emballage et du flaconnage. Du polypropylène qui est utilisé dans les textiles artificiels, l'automobile et l'électroménager et des

polyisobutènes qui sont utilisés comme isolants électriques et additifs de lubrification. Ces produits sont fabriqués à partir de l'éthylène, du propylène, de l'isobutène, du butadiène et des énergies qui proviennent de Naphtachimie dans des ateliers qui fonctionnent en continu. L'établissement BP Chemicals est classé Seveso 2 seuil haut.

Jusqu'en 1985, le personnel des ateliers de fabrication de BP, qui a le statut de la société Naphtachimie (jusqu'en 2002), est dépendant des institutions représentatives du personnel de cette entreprise. Ce n'est qu'au cours de la réunion du 21 juin 1985 que le comité d'établissement de BP Chemicals SNC met en place un CHSCT pour le personnel de ses unités de fabrication. Dès 1981, il existe malgré tout un CHS à BP Chemicals qui couvre l'activité du laboratoire, des services études et des cadres des ateliers de l'entreprise (environ 300 salariés) et depuis 1974, un CHS qui couvre les salariés de la raffinerie SFBP.

Il semble que le CHSCT fabrications/chimie d'Inéos/BP soit né dans un contexte conflictuel qui a succédé à un « âge d'or » des CHS de la plateforme. Les archives des CHS de la raffinerie et du laboratoire ainsi que les anciens de Naphtachimie, nous apprennent que dans la période qui va de 1974 à 1981, les élus CHS de la plateforme, pratiquaient une politique offensive en matière de santé-sécurité au travail rendue possible par l'assise ouvrière et la légitimité dont ils bénéficiaient dans l'entreprise, ainsi que par l'engagement des syndicats sur ce terrain.

**Section 1 : Les pratiques des CHS de la plateforme pétrochimique de Lavéra  
dans les années soixante-dix**

Les organisations syndicales du pourtour de l'étang de Berre sont capables d'organiser à cette époque des grèves imposantes comme celle de 1968 où au bout de 5 semaines, l'essence vint à manquer à Marseille engendrant une situation quasi catastrophique pour l'économie de la région et ses habitants<sup>234</sup>. Mais aussi comme celle de 1974, dont les anciens se souviennent encore. Cette année là, l'ensemble des salariés de la raffinerie de Lavera, cadres y compris, organisent une grève de trois semaines pour défendre entre autre le budget du CE et obtiennent dans la foulée l'attribution d'un local, la création de CHS et de SHS (section d'hygiène et de sécurité) sur l'ensemble de la plateforme.

**I. - Le fonctionnement et la composition des CHS**

Les CHS de Lavera comportent en 1974, un nombre important de membres élus et sont décentralisés. Le CHS de la raffinerie est composé des 3 membres assimilés à la hiérarchie désignés par la loi et uniquement de ces trois membres : le président, le médecin du travail et le responsable du service sécurité prévention (secrétaire du comité), de 7 membres élus titulaires et de 7 membres élus suppléants, ce qui est nettement supérieur à la loi pour une entreprise de 900 salariés environ. Ces élus sont pour la majorité proposés par la CGT. La délégation des représentants du personnel est ainsi en position de force face à la délégation du chef d'entreprise.

Par ailleurs, en accord avec les directions, les syndicats ont mis en place des SHS (section d'hygiène et de sécurité) dans tous les ateliers. Les représentants de ces SHS ne sont pas des membres élus mais ont autorité pour faire remonter l'information provenant de ces ateliers au niveau des CHS. La même organisation prévaut sur toute la plateforme de Lavera : le CHS de Naphtachimie comprend les trois membres de la hiérarchie ainsi que 7 membres élus titulaires et 7 remplaçants. Une SHS est mise en place pour chaque atelier. Lors de sa création en 1981, le CHS du Laboratoire de BP Chemicals comprend 5 membres élus titulaires et 2 suppléants ainsi qu'une SHS (aussitôt supprimée).

---

<sup>234</sup> La pénurie a quasiment tourné au drame car les hôpitaux ne pouvaient plus fonctionner et les denrées commençaient à pourrir dans les entrepôts. Gaz de France mit fin à la grève en annonçant qu'il y avait un risque d'explosion des canalisations de gaz à cause de la trop forte pression. Voir FNIC-CGT (1995) p. 256.

Cette organisation permet selon les anciens du site, qu'un grand nombre de problèmes liés à la dangerosité des conditions de travail (poussières, nuisances chimiques, machines et procédés problématiques) soient résolus, même s'il ne s'agit, d'après eux, aucunement de remettre en cause ni l'économie, ni l'organisation de la production, la décentralisation du comité au plus près de l'activité productive annihilant le potentiel critique des militants. Une grande partie des améliorations des postes et des ateliers - toute chose étant égale par ailleurs- date de cette époque. Que ce soit au niveau de la ventilation, de l'intégration de la sécurité sur les outils et les machines ou de l'ergonomie des postes de travail, des améliorations sont recherchées et adoptées en fonction des connaissances de l'époque, sans que les directions ne s'y opposent systématiquement, alors qu'elles peuvent représenter des investissements de plusieurs dizaines de milliers de francs. L'objectif d'améliorer les conditions de travail afin d'améliorer à la fois les relations sociales et la productivité de l'entreprise est semble-t-il partagé par les directions et les élus. Néanmoins les élus mettent un point d'honneur à apparaître et à demeurer indépendants des services de l'usine et en particulier des services sécurité.

## **II - La prise en charge des accidents du travail par les élus CHS de la SFBP**

Les élus du CHS de la raffinerie effectuent des enquêtes indépendantes en matière d'accidents du travail. Ils refusent d'ailleurs de participer aux enquêtes organisées par la direction « nous n'avons pas à y participer. C'est le CHS qui décide des enquêtes et désigne les participants » (note transmise à tous les membres de CHS de la raffinerie, 1977). Les élus sélectionnent les accidents qui leur paraissent importants à analyser sans préjuger de leur gravité. Ils demandent ainsi à débattre des accidents du travail qui n'ont pas entraîné d'arrêt de travail mais qui sont révélateurs de l'existence de dangers graves (réunions de CHS de 1978).

Ils font voter en 1977, une mission individuelle composée de deux membres pour examiner les causes à l'origine du nombre important d'accidents de manutention au service L3 (méthodes de travail, utilisation du matériel, disposition des lieux de travail, connaissance des risques par le personnel et moyens d'y faire face...). Le compte rendu de cette mission est présenté dans le journal de l'usine.

Les comptes rendus d'enquêtes après accidents du travail sont aussi parfois diffusés dans l'usine. En 1975, un salarié décède, les élus mettent en lumière dans un tract diffusé aux salariés, l'historique des modifications concernant le secteur en cause qui ont été refusées par la direction

(voir le document syndical n°1). Les élus effectuent aussi des enquêtes en matière d'incidents comme après l'incendie de la distillation sous vide en novembre 1978.

CGT

- Syndicat C.G.T. DE LA RAFFINERIE BP DE LAVERA -

FSM

## UN PROBLEME IMPORTANT DANS L'ETABLISSEMENT : LA SECURITE

-----

Le Lundi 26 Mai 1975 à 9 H. 00 un accident grave est survenu à la Centrale Sud.

CIRCONSTANCES DE L'ACCIDENT

L'accidenté, responsable du stock des bâches à acide, a utilisé, pour des raisons professionnelles, une échelle pour accéder au trou d'homme de l'une de ces bâches à acide.

C'est au cours de cette opération que s'est produit la chute de l'intéressé, causant diverses contusions dont la plus grave est un traumatisme crânien avec enfoncement de la boîte crânienne.

Nos représentants au CHS se sont rendus immédiatement sur les lieux, ont participé à l'enquête et ont demandé une réunion du CHS pour faire toute la clarté sur cet accident, sur les mesures qui auraient permis de l'éviter et celles qu'il conviendrait de prendre pour qu'il ne puisse plus se renouveler.

Pourquoi notre camarade a-t-il utilisé une échelle pour effectuer cette opération ?

Parce qu'il n'existe aucun autre moyen d'accès et que les niveaux existants ne sont pas adaptés à cette mesure.

Et pourtant lors du Comité Local d'Hygiène et Sécurité (CLHS) du 8 Mai 1974 l'installation d'une passerelle a été préconisée.

Suite à cette demande :

- . Le 24 Juin 1974 la DM n° 34 est émise par l'ingénieur des Centrales
  - . Le 9 Juillet 1974 la direction écrit au siège pour que soit réalisée l'installation de niveaux à contact et d'une passerelle.
  - . Le 17 Juillet 1974 les crédits sont accordés.
  - . Entre Juillet et Août 1974 la décision est prise de changer le type de niveaux
- De ce fait l'installation de la passerelle est abandonnée !

Le 26 Mai 1975 jour de l'accident l'installation de ces nouveaux niveaux n'était pas encore terminée.

Ne croyez-vous pas que si les délais entre les demandes et les réalisations étaient moins longs, beaucoup d'accidents auraient été évités et seraient évités.

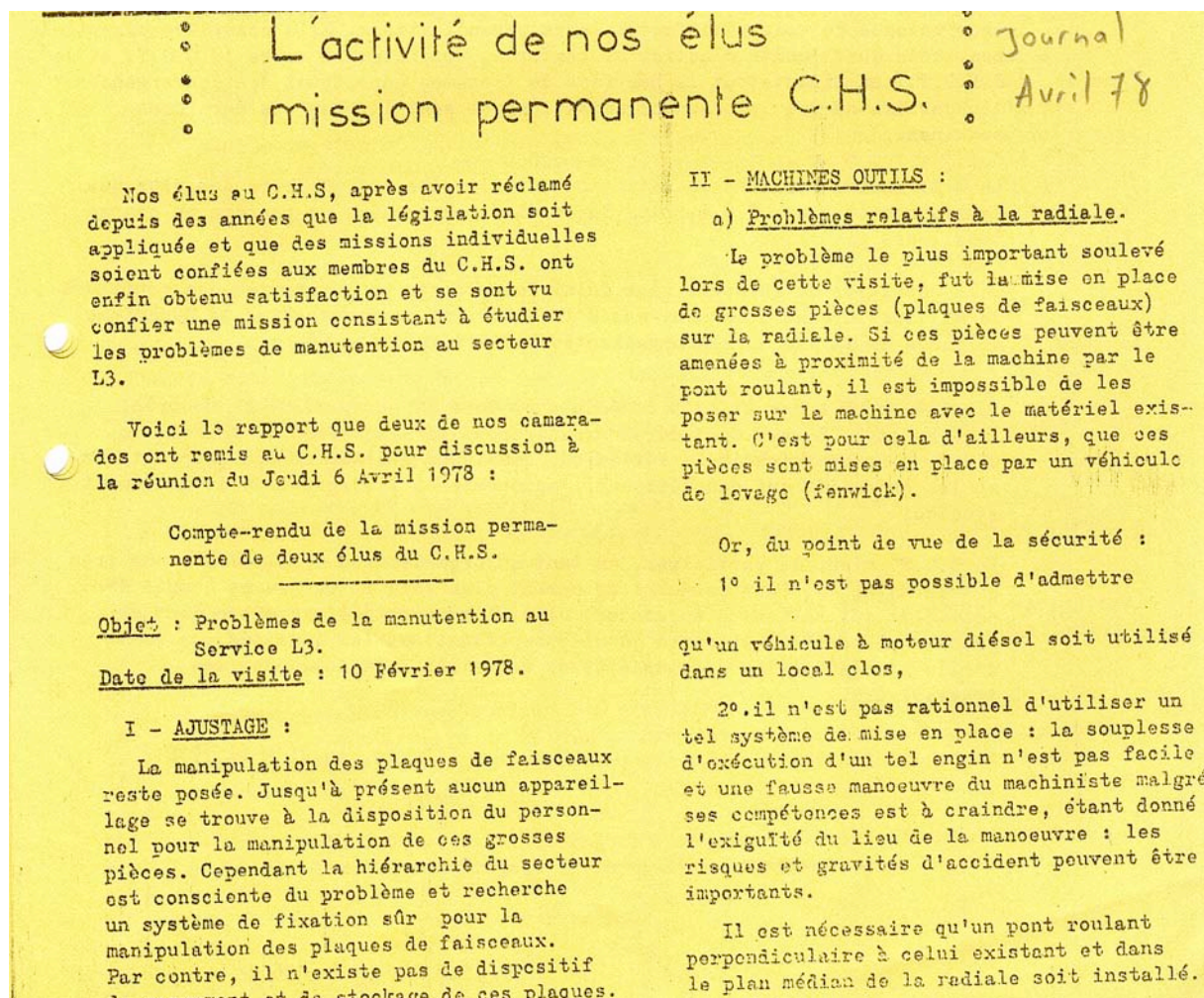
La lourdeur administrative n'était-elle pas due à un personnel insuffisant ? Le renvoi des demandes de modifications n'était-il pas lié aux réductions de crédits ? La charge de travail de plus en plus importante ne nuit-elle pas à la sécurité du personnel ? Tous ces critères vont à l'encontre de la sécurité individuelle et collective du personnel.

Pour s'opposer à cette politique, la C.G.T demande depuis longtemps le renforcement des prérogatives du CHS et notamment droit pour ses membres d'enjoindre l'arrêt d'opérations si les normes de sécurité ne sont pas respectées, car rien ne sert de défendre les conditions de vie si nous ne garantissons pas la vie.

LAVERA, le 29 MAI 1975

Le temps que les élus consacrent à l'activité du CHS est au début des années soixante-dix, peu limité et contrôlé. Les élus effectuent leur mission d'inspection dans l'usine en dehors des services de la direction. Ils s'opposent d'ailleurs en 1977, à la transformation des inspections d'établissement en « visites d'ateliers » effectuées par l'ensemble de la délégation du CHS (direction, ingénieur sécurité, médecin du travail...) et demandent à ce que celles-ci soient effectuées par des petits groupes restreints composés d'élus.

En 1978, la CGT parvient, lors d'une réunion du comité d'établissement à imposer « la mission permanente » des élus CHS. Cette clause leur permet de quitter leur poste de travail à tout moment, à condition d'en avertir la hiérarchie, pour s'occuper de questions ayant trait à l'hygiène et à la sécurité : « elle donne la possibilité de se déplacer de son lieu de travail, dans le but d'enquêter dans son secteur » (note aux élus de CHS, 1978). Le temps passé est rémunéré comme temps de travail. Les élus des CHS de BP, bénéficient avec cet accord d'une assez grande autonomie pour détecter et examiner les conditions de travail pathogènes. La première mission permanente est consacrée à l'étude des problèmes du secteur L3 et son compte-rendu est présenté dans le journal syndical de l'usine (voir document syndical n°2).





### **III - L'appui des organisations syndicales**

Les salariés de la plateforme, adhèrent pour la plupart d'entre eux à un syndicat. La CGT est le premier syndicat du site. Ils participent par l'intermédiaire des SHS à l'activité des CHS. Les élus des CHS ont une assise dans l'entreprise qui leur permet d'avoir l'autorité morale et la légitimité nécessaire aux actions qu'ils entreprennent. Cette force de frappe potentielle contraint les directions à établir des relations équilibrées au sein des institutions représentatives du personnel, à respecter le point de vue des élus et à ne pas restreindre leur champ d'action. Les délégués du personnel, les délégués syndicaux et les élus du comité d'entreprise sont autant de relais entre les salariés et les élus qui agrémentent par leurs remarques et questions, la politique revendicative des CHS.

La CGT est à tous les niveaux, engagée dans le combat pour l'amélioration des conditions de travail, la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. La section syndicale CGT de BP produit de nombreux tracts et bulletins d'information sur ce thème spécifique (voir exemple, annexe n°13). A cette époque les comptes rendus de CHS sont affichés dans l'usine et sont dans les services.

Le secrétaire chargé des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à la FNIC-CGT, Michel Odet, organise au siège et en région des tables rondes et des réunions avec les syndicats et intervient dans les entreprises à la demande des élus. Il se bat pour que la mission permanente des élus soit votée dans toutes entreprises. Ses échanges de courriers avec Gérard Barbier, représentant des élus du CHS de la raffinerie de BP Lavera dans les années soixante-dix, sont fréquents. Sous son impulsion, la fédération chimie de la CGT édite en 1976, un numéro spécial de son trimestriel « le militant »<sup>235</sup> sur les conditions de travail de 50 pages qui demeure une référence pour les syndicalistes militants de la santé-sécurité au travail. Le document reproduit entre autre une partie du programme revendicatif de la FNIC-CGT sur ces questions. On y trouve des propositions sur l'aménagement du temps de travail, le travail des femmes enceintes, le travail posté, les travailleurs âgés, les congés payés, le travail au rendement, les horaires flexibles, les effectifs et la charge de travail individuelle, les systèmes de rémunération et d'intéressement, l'aménagement des lieux de travail, la formation aux risques, le rôle de l'encadrement...La fédération produit la même année un document de travail très complet sur la méthode à utiliser pour les comptes-rendus d'accidents du travail et l'analyse de leurs causes.

---

<sup>235</sup> FNIC-CGT, les conditions de travail, le militant n°33 et 34, 2<sup>ème</sup> trimestre 1976 (voir annexe n°12).

Sont inclus dans l'analyse des facteurs d'accidents, les facteurs organisationnels (méthodes de travail, répartition des tâches, coordination entre équipes, contrôle de l'exécution du travail...). Aucun document de ce type n'a été produit depuis.

La confédération de la CGT par l'intermédiaire de son hebdomadaire « La Vie Ouvrière » et de son responsable juridique (Raymond Husson) est elle aussi engagée sur le terrain des conditions de travail. Ce dernier répond personnellement aux syndicats qui le sollicitent comme le montre un de ses courriers retrouvé dans les archives du CHS de la SFBP qui fait le point sur les ristournes accordés aux entreprises par la CRAM sur les cotisations accident du travail.

Les élus du CHS bénéficient aussi de l'appui du Comité Régional CGT Provence Cote d'Azur qui est à l'époque à la pointe de ces questions. En 1976, ce comité produit un document d'analyse de la loi de 1976 sur la prévention des accidents du travail. On y lit que le comité est très engagé auprès des syndicats qui luttent contre les accidents du travail et les maladies professionnelles et qu'il propose des actions concrètes pour y remédier (annexe 14). Le secrétaire du CHS fait régulièrement appel à cette union régionale lorsqu'il rencontre des problèmes comme par exemple lorsqu'il tente d'imposer la mission permanente des élus.

On apprend aussi dans les archives que les élus du CHS de la SFBP, entreprennent des actions avec les élus des CHS d'autres sites. En mars 1978, les élus CHS de BP, organisent avec ceux d'Esso Fos et de Shell Berre qui connaissent une recrudescence des accidents graves (4 morts en 1975), une journée d'étude pour faire le point sur le fonctionnement des CHS et l'analyse des accidents du travail. A cette occasion, ils soulignent que les élus souhaitent apparaître indépendants des services sécurité des usines. Le secrétaire du CHS de la SFBP entretient aussi des relations étroites avec les élus du CHS de la raffinerie de Lorraine à Hauconcourt (57), avec qui il partage son expérience et échange des comptes rendus de réunions.

#### **IV - Les relations du CHS avec les partenaires de prévention (médecin du travail, inspection du travail, CRAM)...**

En 1978, les élus du CHS de la SFBP, invitent des représentants du personnel du CTR chimie à entrer avec eux dans l'usine, représentants avec qui ils ont développé des relations puisque deux élus sont désignés comme correspondants auprès de cet organisme. Les élus de ce CHS ont aussi souvent recours à l'inspecteur du travail et au contrôleur de la CRAM qui interviennent assez régulièrement dans l'entreprise ; ils s'adressent à eux lorsqu'ils ont des doutes

sur la sécurité de nouvelles installations ou la présence de benzène dans l'atmosphère du laboratoire. Ils ont aussi recours aux services de l'INRS, lui commande des fiches toxicologiques, des fascicules...

Les relations entre le médecin du travail présent dans l'entreprise depuis 1968 et les élus sont étroites. Le médecin obtient avec le soutien des élus d'être employé à temps plein en 1974 alors que l'effectif ne le permet pas. Les élus notent que la charge de travail qui incombe à leur médecin nécessite une augmentation de son temps de travail et soutienne sa volonté de faire toujours mieux. Ce médecin du travail semble être particulièrement attaché à son indépendance, il note dans son rapport annuel de 1974 : « il est capital pour le médecin d'être totalement intégré dans l'établissement tout en conservant son indépendance professionnelle, gage de la qualité de son action ». Avec lui, quelques élus des CHS de la plateforme entreprennent de faire une cartographie de la présence du butadiène (cancérogène de catégorie 1 et mutagène de catégorie 2 qui peut provoquer des leucémies, des lymphosarcomes, des réticulosarcomes ainsi que des tumeurs de l'estomac, mais qui n'apparaît dans aucun tableau de maladie professionnelle) dans les ateliers de fabrication. Cette action conjointe des élus du CHS et du médecin du travail permet que les salariés exposés à ce produit soient soumis à une surveillance médicale particulière.

Le départ à la retraite de ce médecin en 1982 suscite de vives inquiétudes au sein de la CGT car la direction veut en profiter pour réduire le temps de travail du nouveau médecin (voir le document syndical n°3). Les syndicalistes redoutent aussi que le ce nouveau médecin choisi par la direction ne soit pas aussi indépendant et aussi proche des organisations syndicales que le médecin précédent.

CGT

- SYNDICAT DE LA RAFFINERIE S.P. BP LAVERA -

FSM

## MEDECIN DU TRAVAIL : GRAVE MENACE SUR NOTRE DROIT A LA SANTE

Dans notre tract du 16 Février 1982, nous avons évoqué les problèmes posés par la désignation du nouveau médecin du travail en remplacement du Docteur CROS. Nous traiterons aujourd'hui de la réduction du temps de présence du médecin du travail que la direction entend appliquer.

Rappelons tout d'abord que c'est en 1973, lors de la réunion du 27 Mars, que, sur proposition de la CGT, les membres élus du CE, à l'unanimité, ont demandé que le médecin du travail, alors employé 122 H./mois, soit embauché à temps plein, c'est à dire 173 H./mois. Le président du CE s'était alors abstenu. L'effectif de l'établissement était alors de 965 personnes.

Un an après, lors de la réunion du CE du 21 Mars 1974, le médecin notait dans son rapport annuel : "Il est capital pour le médecin d'être totalement intégré dans l'établissement tout en conservant son indépendance professionnelle, gage de la qualité de son action". L'effectif était alors de 934 personnes.

Au CE de Mai 1974, le président annonçait que le docteur serait employé à temps plein à compter du 1er Juillet 1974. Il devait l'être effectivement à compter du 1er Août 1974. Précisons qu'en prenant cette décision la direction, en toute connaissance de cause, dépassait largement ses obligations légales (nous verrons que la précision a son importance !). L'effectif était à cette époque de 927 personnes.

Depuis cette date, le médecin du travail n'a jamais cessé dans ses rapports annuels présentés au CE de se féliciter du temps plein. Ainsi voici ce qu'il écrivait, en Février 1976, dans son rapport sur l'exercice 1975 :

" Depuis un an et demi, le poste de médecin du travail de la raffinerie de Lavéra est tenu à temps complet. Cette forme d'activité permet une répartition correcte des activités au cabinet médical et des activités sur les lieux de travail.

Le médecin du travail à temps complet est parfaitement intégré à l'établissement. Il peut participer au rapport de direction, aux commissions d'étude, aux comités d'hygiène et de sécurité et se trouve constamment associé à la vie de la raffinerie dans tous les domaines.

La connaissance des hommes, des lieux, des travaux et des produits s'en trouve renforcée, d'où de meilleures possibilités d'études, de recherches et par là des possibilités plus grandes de conseils ou d'actions.

De par sa formation et sa mission le médecin du travail se trouve quelque peu en marge de l'établissement industriel car les impératifs d'objectivité, d'indépendance et de secret médical ont tendance à le situer hors circuit. Mais, grâce au temps complet, il se trouve introduit au coeur même de l'usine, mieux à même d'écouter, de regarder, d'évaluer tout ce qui l'entoure et par là, il se trouve ainsi en bonne place pour conseiller ou agir".

Quel plaidoyer pour le plein temps ! Nous n'aurions pas fait mieux !

Alors dans ces conditions pourquoi la direction entend-elle réduire à 104 H./mois le temps de présence du médecin ?

Parce que, dit-elle, nous nous sommes aperçus à l'occasion du départ du Docteur CROS que nous dépassions largement nos obligations légales !!!

Allons donc, c'était déjà le cas en 1974 lorsque la décision de passer de 122 H. au temps complet a été prise.

Oui mais ! depuis l'effectif de l'établissement a baissé... et puis notre situation financière n'est plus ce qu'elle était.

Soit ! l'effectif a baissé de 192 personnes (927 en 1974, 735 actuellement) mais entre-temps :

- En 1975 l'accord cadre sur l'amélioration des conditions de travail du 17 Mars 1975 a institué, dans son article 12, l'obligation de deux visites médicales par an pour les postés en continu et semi-continu,

## Section 2 : La reconquête patronale (1974-1985)

Dès la fin des années soixante-dix, l'ensemble des directions de la plateforme de Lavera change brutalement de politique dans deux domaines : le traitement des accidents du travail et les relations sociales au sein des IRP. Elles entendent reconquérir le terrain qu'elles ont perdu. Ce changement coïncide avec l'arrivée d'une nouvelle classe dirigeante à la tête des entreprises, davantage issue de la finance que des milieux industriels.

### **I - Le changement de politique en matière d'accidents du travail**

Concernant les accidents du travail, les directions mettent en place un système visant à dissuader les salariés de déclarer leurs accidents de travail avec arrêt. Dès 1978, des campagnes sécurité et des campagnes de sensibilisation invitent les salariés à « améliorer leur esprit de sécurité ». Un système de bonus-malus est instauré. Les salariés seront récompensés sous forme de congés supplémentaires si aucun accident avec arrêt n'est enregistré sur une période allant de 1 à 4 mois et des congés sont amputés d'une ou plusieurs heures si plus de deux accidents sont déclarés sur un mois.

Les élus de CHS sont invités à participer à ces campagnes de sensibilisation. Ce qu'ils refusent dans un premier temps. Dans un courrier adressé aux élus du CHS, le 28 avril 1978, Gérard Barbier, écrit « les premiers effets nocifs de cette campagne commence à se faire sentir. En effet, un camarade s'est blessé au pouce gauche. Actuellement il est dans le secteur L3 et on l'entoure de précautions : *« ça va, vous êtes bien et surtout ne travaillez pas »*. Pour Gérard Barbier, le procédé des jours de congés est « vicieux » et les journées de sensibilisation visent surtout à culpabiliser les travailleurs. Il déclare que ces pratiques ne sont pas propres à la raffinerie, que les directions de Shell Berre ou de Naphtachimie font de même.

De 1978 à 1981, les élus de la raffinerie dénoncent dans leurs journaux et leurs tracts les nombreux faits attestant d'une volonté délibérée des directions de camoufler les accidents du travail par des méthodes alliant culpabilisation et incitation financière. Ils dénoncent ces méthodes en prenant des exemples comme celui d'un travailleur posté blessé à la tête en 1979, convoqué par la hiérarchie afin qu'il ne déclare pas son accident du travail (voir document syndical n°4).

**C.G.T.**

SYNDICAT DE LA RAFFINERIE S.F. BP LAVERA

**F.S.M.**

# LA PREUVE!

En 1978 la direction lance sa campagne sécurité avec l'objectif d'atteindre la fin de l'année avec moins de 10 accidents dans la raffinerie.

A l'époque, notre syndicat ne manquait pas de dénoncer cette campagne comme une formule démagogique laissant la porte ouverte à toutes sortes de manipulations sur les accidents et pressions sur les accidentés du travail.

1978 s'est écoulée, le "record" a été battu, avec moins de 10 accidents avec arrêt de travail déclarés à la Sécurité Sociale, et l'attribution de jours de congés supplémentaires à tout le personnel de la raffinerie.

Mais à quel prix ce record a-t-il été battu ?

Au prix de nombreux magouillages !

- Tentative de culpabilisation des accidentés aux yeux de leurs camarades de travail, "après tout c'est de votre faute..." "si vous cessez le travail vous faites perdre le bénéfice des heures de congés supplémentaires à vos camarades de travail" etc....

- Intervention de la direction auprès des accidentés pour qu'ils n'arrêtent pas le travail, en leur octroyant quelques jours de repos, pourvu que ceux-ci n'envoient pas l'arrêt de travail à la Sécurité Sociale.

- Déplacement provisoire des accidentés vers des tâches moins pénibles....

C'est par ce camouflage que la direction a pu atteindre son objectif.

Camouflage que nous avons plusieurs fois dénoncé, notamment dans les réunions du C.H.S., de la Délégation du Personnel et en Comité d'Etablissement.

La direction niant de telles pratiques, se contente de déclarer que rien n'est vrai dans tout ce que nous lui reprochons.

Aujourd'hui la preuve vient de nous être fournie.

Les faits : Dans la nuit du mardi 17 Juillet 1979, un travailleur posté se blesse à la tête. transporté à l'Hôpital de Martigues, il hérite de 7 points de suture et de 8 jours d'arrêt pour accident de travail. le mercredi 18, il reçoit à son domicile un coup de téléphone de son Chef de Service qui lui demande de venir à l'usine dans l'après-midi pour un entretien portant sur son arrêt de travail.

Celui-ci a lieu à 15 H. entre le Chef de Service et l'accidenté accompagné d'un représentant de notre syndicat. Au cours d'une longue discussion, le Chef de Service essaie d'influencer l'accidenté pour qu'il ne se mette pas en accident de travail, lui proposant des jours de repos que son état nécessite, lui précisant qu'en cas de suites éventuelles à l'accident, le bon de pansement le couvrirait, lui faisant remarquer que la blessure n'est pas si grave....  
.... puisqu'il a pu venir à l'entretien. Pressé de question par notre élu, le Chef de Service déclare enfin, que s'il ne veut pas que soit déclaré cet accident de travail C'EST POUR LA RENOMMEE DE LA S.F. BP ET POUR LUI EVITER D'ETRE PENALISEE.

Sur ce, l'accidenté refuse de "marcher dans la combine" et demande sa feuille.

## **II - La montée de la répression syndicale à l'égard des délégués CHSCT**

A BP chimie des faits similaires sont dénoncés par les élus du CHS du Laboratoire. Dans le même temps, les directions entreprennent d'entraver le droit des élus de réaliser des enquêtes après accidents du travail. A la fin des années soixante-dix, la direction de la raffinerie s'attaque au droit des élus de mener leur propre enquête en refusant de payer leurs heures de délégation.

Dans un tract du 6 avril 1976, le syndicat CGT de la raffinerie de BP Lavéra écrit « une fois de plus la direction sanctionne nos élus <sup>236</sup> (...) Dans le cadre de leurs missions, deux élus CGT au CHS se sont rendus en visite à l'HCK. Cette unité était en cours d'arrêt suite à une fuite d'hydrogène sur un aéro-réfrigérant ; c'était le quatrième incident de ce genre en quelques mois. Les élus comme le précise les textes ont consigné leur intervention sur le registre du CHS et, de retour dans leur service, ont demandé à être pointés activité CHS ; la réponse a été : code 19 : absence autorisée sans solde».

A cette époque l'argument de la direction est que le nombre de membres élus au CHS de la raffinerie de Lavéra est supérieur à celui fixé par la loi, que de ce fait ils sont répartis sur l'usine et couvrent ainsi tous les secteurs et que donc ils n'ont pas besoin de se déplacer. Elle ajoute que pour assurer la sécurité il y a un « service spécial » et va jusqu'au chantage en déclarant que si les élus s'obstinent, à la prochaine réunion du CHS, elle reviendra à la loi en diminuant le nombre d'élus de 14 à 6.

En 1977, 4 membres élus réclament une réunion extraordinaire pour étudier un accident de circulation à la suite duquel l'accidenté a été hospitalisé pendant 48H, ils réclament la désignation des membres devant effectuer l'enquête. La direction refuse d'organiser la réunion, sous prétexte que cet accident n'a pas eu de conséquences graves (« aucune fracture ») mais leur propose que deux membres du CHS participent à l'enquête qu'elle a ouverte suite à l'accident et leur propose de participer aussi à la reconstitution. Elle ajoute que les recommandations de cette commission d'enquête pourront être examinées par le CHS. Après deux échanges de courriers et un recours auprès de l'inspection du travail qui déclare avoir des difficultés à se prononcer face à l'« imprécision des textes règlementaires » sur la définition de la gravité d'un accident, les élus finissent par accepter cette offre.

---

<sup>236</sup> Dans un autre tract de la même entreprise datant de février 1976, on apprend que des élus ont été pénalisés à plusieurs reprises dans la dernière période.

Début 1981, les élus essuient un même refus pour un incident. Pour la direction il ne s'agit pas d'un accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves ni d'un danger imminent, elle ajoute avec une pointe d'ironie que la demande de réunion extraordinaire des élus est postérieure d'un mois à l'incident « *ce qui confirme bien l'absence de toute urgence* ».

### **III - Les entraves au fonctionnement des CHS**

La politique en vigueur des directions de la plateforme envers les CHS est aussi remise en cause de manière plus globale. Les usages en vigueur sont bousculés de concert dans toutes les entreprises. Profitant du mouvement de réorganisation du site (éclatement de Naphtachimie, création de Chloé Chimie et de BP chimie en 1981), les directions diminuent le nombre de SHS de moitié. Les syndicats s'opposent à ces modifications (voir document syndical n°5), malgré cela, de 1981 à 1983, toutes les SHS sont supprimées sur la plateforme.

Les directions utilisent à partir de 1983, la promulgation des lois Auroux pour revenir au strict minimum légal dans tous les CHSCT (voir tableau n°2, chapitre 1, section 4). Les avantages et les droits supplémentaires concédés ayant trait à la liberté de circulation des élus et au nombre de membres sont supprimés. Le nombre de membres élus dans le CHS de la raffinerie passe par exemple progressivement de 14 à 6.



CGT  
F  
S  
M

SYNDICAT du COMPLEXE  
PETROCHIMIQUE de LAVERA

13, Avenue de la Durance  
13117 LAVÉRA  
Tél. 80.08.20 Poste 3027 ou 3730

CRÉDIT MUTUEL de Port St-Pierre  
Compte n° 1288 7940

865

- Pour tous les élus CHS et SHS avant la restructuration
- Pour tous les élus CHS de NC et EPC et SHS de NC
- Affichage NC et BP CHIMIE

Lavéra,  
le 1 juin 1981

Camarades,

Depuis 1974, nous avons obtenu à NC, un CHS et 10 SHS, qui représentaient assez bien la structure de l'usine.

Ces SHS, même si leur fonctionnement n'était pas parfait, avaient le mérite de fonctionner.

Leur action de prévention était utile, et lorsque cela était nécessaire, elles dénonçaient les atteintes à la sécurité.

Le CHS, comme les SHS ont été, depuis le début l'objet d'attaques incessantes de la part de la Direction comme des divers présidents.

Ils ne voulaient pas qu'ils fonctionnent bien, car, si les patrons sont habitués à être traités d'exploiteurs, ils n'ont jamais admis d'être traités d'assassins.

Et les SHS, qui travaillaient sur les lieux mêmes ou la vie et la santé des travailleurs ont mises en cause, gênaient.

Alors la direction a profité de la restructuration du site pour diminuer le nombre de SHS et passer leur nombre de 10 à 5.

La Direction ainsi fait coup double :

- 1° ) Elle diminue le nombre des élus dans les SHS de moitié.
- 2° ) Les SHS couvrent un secteur géographique si grand, et avec des installations si variées que le travail des élus sera beaucoup plus difficile.

Au comité d'entreprise de NC, était à l'ordre du jour, l'élection des membres des 5 SHS et le remplacement des élus du CHS passés BP CHIMIE.

La CGT a fait une déclaration pour préciser :

- Que la réduction du nombre de SHS allait contre la sécurité.
- Qu'elle présentait des candidats en fonction de sa représentativité à NC.

Après une suspension de séance les élections ont eu lieu, avec une représentation proportionnelle de chaque organisation syndicale.

Les directions s'attaquent aussi aux CHS en refusant d'appliquer la loi. Dans un courrier adressé au président du CHS en 1977, les élus du CHS de la raffinerie font part de leur volonté de voir inscrits à l'ordre du jour les cinq points prévus par l'article R 231-8 du décret du 1<sup>er</sup> avril 1974 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité, et en particulier celui concernant l'organisation des missions individuelles et la désignation des membres qui en sont chargés (voir document syndical n°6). La direction répond que « *des missions peuvent être confiées à des membres CHS lorsque le besoin s'en fait sentir. Dans le cas de la raffinerie, il existe un service sécurité important* ».



Syndicat C.G.T. de la Raffinerie B.P.

13117 - LAVÉRA

TELEPHONE 80.08.78

Poste 881

C.C.P. 3159.66 MARSEILLE

LAVÉRA, LE 10 octobre 1977

REFFERENCE :

Monsieur-le Président du  
C.H.S.  
Raffinerie S.F. BP  
13117 LAVÉRA

Monsieur le Président,

Au cours de la réunion ordinaire du Comité d'Hygiène et Sécurité du 6 octobre 1977, nous vous avons fait part de notre volonté de voir inscrire à l'ordre du jour certains points considérés par nous comme indispensables à un fonctionnement correct et efficace de cette instance notamment, "l'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du comité, représentants du personnel, qui en sont chargés".

Bien que ce point ainsi que 4 autres soient clairement mentionnés dans l'article R 231-8 du Code du Travail comme devant être obligatoirement porté à l'ordre du jour, vous avez malgré notre insistance et nos demandes réitérées persisté à en refuser son inscription.

Constatant que par votre attitude intransigeante relevant d'une vision autoritaire du rôle présidentiel et d'une conception restrictive du C.H.S., vous interdisiez à celui-ci de décider et d'agir dans sa forme collégiale, voulue par le législateur, entravent ainsi sa mission définie dans l'article R231-6, nous avons décidé de quitter la séance.

Nous considérons que le C.H.S. ne peut être une simple chambre de consultation, de concertation et d'enregistrement. Dans le cadre des textes fixant le rôle et les prérogatives du C.H.S. nous avons exposé des propositions concrètes, que nous vous rappelons ci-joint, mais qui n'ont pu être ni débattues, ni retenues, les décisions restant suspendues à votre réflexion et votre approbation.

Estimant que les problèmes de prévention et de sécurité ne peuvent souffrir aucun retard, nous vous demandons de reconvoquer le C.H.S. dans les délais les plus brefs, en portant à l'ordre du jour afin qu'il en soit débattu et décidé des points prévus à l'article R 231-8 dans le respect de l'esprit et de la lettre des textes en vigueur.

Nous vous prions également de bien vouloir inviter Monsieur l'Inspecteur du Travail à cette réunion.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Les élus C.G.T. du C.H.S.

DELAHE H.	<i>[Signature]</i>	G. BARBIER	<i>[Signature]</i>
MORINON G.	<i>[Signature]</i>	G. FERNANDEZ	<i>[Signature]</i>
EDDI R.	<i>[Signature]</i>	J.M. BERTET	<i>[Signature]</i>
PINERO M. Congé-		CH. DARBES	<i>[Signature]</i>
DEVOS G. Absent		G. FERRE	<i>[Signature]</i>

Confrontés à une direction qui s'obstine dans son refus d'appliquer la loi, les élus publient un tract à destination des salariés pour les informer de la dégradation des relations au sein du CHS et qu'ils ont décidé de quitter la dernière réunion (document syndical n°7).

Dans ce tract, les élus rappellent qu'aucune disposition n'attribue au président une prééminence particulière au sein du CHS, qu'il n'a pas de droit de veto. Ils déclarent par ailleurs que le fonctionnement du CHS est entravé depuis quelques années par la position intransigeante de la direction et que les élus ne peuvent malgré leurs efforts améliorer son efficacité.

Les élus informent parallèlement l'inspection du travail de ce délit d'entrave au fonctionnement du CHS, mais il n'y a pas de traces de son intervention. Ainsi les conditions du fonctionnement du CHS continuent de se dégrader progressivement sans que les élus n'aient de véritable prise sur la situation.

CGT Syndicat de la raffinerie S.P. BP LAVERA FSM

COMITE D'HYGIENE ET SECURITE du  
 Une SEANCE 6.10  
 MOUVEMENTÉE

Depuis quelques années le fonctionnement du C.H.S. est entravé par la position intransigente de la direction, nous ne pouvons arriver malgré tous nos efforts à améliorer son efficacité.

La direction se refuse à appliquer les textes. Elle établit l'ordre du jour sans mentionner notamment, les cinq points prévus par l'article R 231-8, l'un de ces points prévoit : "l'organisation de mission individuelle et la désignation des membres du personnel qui en sont chargés".

En outre, elle pense à tort, qu'elle a un rôle dirigeant dans cette instance, alors que le C.H.S., aux termes des textes est un organisme qui fonctionne d'une façon collégiale, c'est-à-dire, que les décisions appartiennent à l'ensemble des membres du C.H.S. (représentants du personnel et direction) et non à la direction seule.

Le rôle et la mission des membres du C.H.S. sont bien définis en application de l'article R 231-6.

En vertu de cet article les élus C.E.T. ont proposé au C.H.S. au cours de la réunion du 6 octobre 1977 l'organisation d'une mission particulière à deux membres élus du personnel et ils l'ont précisée.

Il s'agit en quelques mots, d'étudier les méthodes de travail, le matériel et l'outillage employés, la disposition des lieux du travail, la connaissance des risques du travail par le personnel pour un secteur où le taux d'accident est le plus élevé.

Après l'exposé de ses missions, les élus du personnel au C.H.S. donnent leur avis, il n'y a pas d'opposition, mais le Président du C.H.S. a demandé à réfléchir, c'est là où est le problème.

Non content de refuser l'inscription à l'ordre du jour de ces questions, la direction prétend réserver sa réponse.

Pourtant : "aucune disposition n'attribue au président une prééminence particulière au sein de cette formation collégiale dont il n'a la charge que de préparer et de coordonner les débats, sans pouvoir exercer sur ces décisions. Lorsqu'elle est habilitée en propre, le moindre pouvoir de contrôle et encore moins de veto ou de réformation". (Extrait des attendus du procès C.F.D.T. contre Sumar Fca Tribunal de Grande Instance, Aix-en-Provence 26 mai 1976).

Face à la position intransigente de la direction, notre délégation n'a pas estimé utile de continuer à assister à cette réunion.

Nous avons averti l'Inspection du Travail et nous lui demandons d'intervenir, d'autre part, nous avons réprécisé par écrit notre position et avons fait part à la direction, que nous étions prêt à reprendre à tous les moments la discussion, sans attendre la nouvelle réunion ordinaire du C.H.S.

En 1981, Gérard Barbier écrit aux élus « Je me permet d'attirer votre attention sur la participation de chacun aux réunions de CHS. Il est vrai que malheureusement nous n'obtenons pas beaucoup de choses au cours des réunions...depuis quelques temps, il y a un relâchement de l'activité du CHS, moins de questions à l'ordre du jour, absence de beaucoup aux réunions du CHS, pas de réunions préparatoires de CHS. Toutefois l'attitude de la direction était différente, c'est à dire qu'il y avait encore des possibilités de faire avancer certains problèmes ».

Pour réussir totalement leur opération d'anéantissement du pouvoir des représentants du personnel des CHS et compléter l'arsenal de techniques de (re)conquête de leur domination par tous les moyens, y compris illégaux, les directions s'en prennent aussi aux CHS par des manœuvres d'intimidation des élus. Deux tracts de 1978, attestent qu'un élu CHS de la raffinerie a été victime de pressions psychologiques, qu'il a été selon le syndicat CGT « passé à tabac » par un membre de la direction pour avoir contesté la fiabilité des méthodes d'analyse de teneurs en benzène et d'en avoir informé l'inspection du travail. L'élu en question s'est vu reprocher les faits suivants : « *vous portez atteinte à la bonne réputation de la SFBP* », « *vous inventez des faits* », « *vous mettez en doute notre honnêteté et celle de la société* », « *vous cherchez à me nuire personnellement* » ; « *vous n'aviez pas à soulever cette affaire et à prévenir l'inspecteur du travail* » (voir documents syndicaux n°8 et 9).

**C.G.T.** Syndicat de la Raffinerie S.F. BP LAVERA **F.S.M.**  
**LIBERTE SYNDICALE :**  
**PASSAGE A TABAC D'UN ELU C.G.T.**

Au début du mois de novembre un de nos élus au Comité d'Hygiène et de Sécurité signalait sur le registre du CHS prévu à cet effet, le problème posé par la hotte aspirante du Laboratoire où se font les analyses benzène, ainsi que le contrôle des capsules que portent les opérateurs de l'Unité Benzène, qui servent à détecter la présence ou non de benzène dans l'air et à en définir la teneur.

Il faut savoir que tous les avis consignés sur ce registre doivent faire l'objet d'une communication de la Direction, assortie de ses propres observations, à l'Inspecteur du Travail dans le délai de 24 heures.

Parallèlement à cette démarche, notre syndicat écrivait le 6 novembre 1978 à Monsieur l'Inspecteur du Travail pour l'informer de nos craintes à propos des analyses de benzène effectuées au Laboratoire, afin que celui-ci nous communique ses conclusions, et effectue éventuellement une intervention auprès de la Direction de la raffinerie.

Mercredi 13 décembre 1978

Surprise dans le Laboratoire ! L'Inspecteur du Travail est là, accompagné de M. CAESEMAECKER (Chef du Département Technique et Sécurité) et de M. CARTIER (Chef du Laboratoire), il vient s'informer sur la hotte aspirante et les analyses effectuées sur les capteurs benzène.

Il demande à s'entretenir avec le Célégué du Laboratoire qui est notre camarade MACE Pierrick, sur la façon dont sont effectuées les opérations d'analyse sur les produits benzéniques.

Notre camarade trouve normal de dire ce qu'il pense sur la question : la hotte aspirante n'est pas conforme, à cette date là, rien de rigoureux n'est prévu pour les analyses des capsules, leur stockage est sujet à caution, aucun résultat n'est connu officiellement.

Judi 14 décembre 1978

Vers 11 heures du matin, le Chef du Laboratoire, M. CARTIER demande à notre camarade de se rendre avec lui dans le bureau de M. CAESEMAECKER et en 10 minutes le passe à "tabac", non pas physiquement, mais moralement. Il s'entend dire :

"Vous portez atteinte à la bonne réputation de la S.F. BP"

"Vous inventez les faits"

"Vous mettez en doute notre honnêteté et celle de la Société"

"Vous cherchez à me nuire personnellement" dit M. CARTIER en ultime argument

en conclusion : "Vous n'avez pas à soulever cette affaire et à prévenir l'Inspecteur du travail".

Tout cela dit sur un ton haut et fort. Surpris et n'ayant pas le temps de réaliser ce qui lui arrivait, notre camarade, qui n'est d'ailleurs pas l'auteur de la question (il n'est pas élu au C.H.S.) s'en retourne profondément choqué par ce genre d'agression et nous informe de ces menaces voilées.

0-0-0-0

**C.G.T.**

Syndicat de la Raffinerie S.P. BP TAVERA

**F.S.M.**

## INFORMATION DU SYNDICAT C.G.T. SUR LE "PASSAGE A TABAC" D'UN ELU

Suite à notre tract du 8 janvier 1979 intitulé "liberté syndicale - passage à tabac d'un élu C.G.T.", la Direction a diffusé une note d'information en date du 10 janvier 1979 qui appelle de notre part les réponses suivantes :

### Sur le 1er point

La Direction écrit : "de nombreuses analyses ont été effectuées depuis mars 1978 dans l'atmosphère du Laboratoire à l'initiative du Chef de Service ; elles ont démontré que les teneurs en benzène sont très nettement inférieures au seuil prescrit par la législation".

Or, ni dans notre tract du 8 janvier 1979, ni au-travers des déclarations faites par notre camarade MACH à l'inspecteur du Travail, nous n'avons évoqué l'absence d'analyse de l'atmosphère du Laboratoire. Nous avons par contre, dans notre tract, contesté l'efficacité de la hotte sous laquelle s'effectuent les analyses sur le benzène et émis des doutes sur la fiabilité du mode opératoire des analyses, effectuées pour déceler la teneur en benzène des tubes capteurs portés par les Opérateurs de l'unité de production.

Il est vrai que dans l'avis que nous avons porté le 6 novembre 1978 sur le registre du C.E.S., nous avons notamment écrit qu'à notre connaissance aucune mesure n'avait été effectuée à cette date là, sur la teneur en benzène de l'atmosphère du Laboratoire.

Ayant appris entretemps que des analyses avaient eu lieu nous n'avons pas repris cela dans notre tract du 8 janvier 1979 et notre camarade MACH n'en a pas parlé à l'inspecteur du Travail.

Signalons d'autre part, que nos craintes n'étaient pas injustifiées puisque, à la suite de notre action et de la visite de l'inspecteur du Travail, il a été décidé :

- de commander une nouvelle hotte pour le Laboratoire
- de doter en permanence le Chef de Quart du Laboratoire, chargé des analyses sur le benzène, d'un tube capteur identique à celui porté par les Opérateurs de l'Unité Benzène,
- de modifier la procédure d'analyse sur ces tubes, qui étaient auparavant stockés tels quels à température ambiante, et qui sont maintenant desorbés dans une solution de sulfure de carbone, qui est soit analysée immédiatement soit conservée au réfrigérateur.

### Sur le 2ème point

La Direction écrit : "sur ce sujet un membre du personnel du Laboratoire a cité à un représentant de l'Administration des faits non conformes à la réalité".

**N O N !** Monsieur le Directeur, il ne s'agit pas d'un "membre du personnel" du Laboratoire, mais d'un "représentant élu du personnel" travaillant dans ce secteur appelé par l'inspecteur du Travail. Les seuls points évoqués par notre camarade au cours de cet entretien ont été l'efficacité de la hotte et la fiabilité du mode opératoire des analyses de teneur en benzène de l'atmosphère du Laboratoire.

.../...



La plupart des documents attestent que les élus des CHS de la plateforme de Lavera se sont battus pour conserver leurs droits et avantages face à la répression des directions. Les élus de BP chimie et de la SFBP ont par exemple réussi à maintenir jusqu'en 1985, en se servant des textes réglementaires<sup>237</sup>, l'organisation des CHS dans leur formule la plus avantageuse, celle d'avant les lois Auroux.

Ainsi, paradoxalement, comme le note certains anciens membres de CHS interrogés, les lois Auroux se traduisent à BP par une réduction des droits des membres élus. L'encadrement des heures de délégation va notamment à l'encontre de la mission permanente qu'ils ont réussi à faire voter et cette loi est l'occasion pour les directions de revenir sur les élus et moyens supplémentaires accordés. A la veille des lois Auroux, les syndicats de la plateforme sont affaiblis par des directions qui reviennent sur les usages de l'entreprise et qui refusent de respecter le droit du travail.

---

<sup>237</sup> Notamment l'article L 236-13 qui stipule « que les nouvelles dispositions de la loi (Auroux) ne font pas obstacles aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des CHSCT qui résultent d'accords collectifs ou d'usages ».

### Section 3 : Le CHSCT fabrications-chimie dans les années quatre-vingt dix

Dans les années quatre-vingt dix, la plateforme de Lavéra est sujette à de nombreuses restructurations qui pénalisent les solidarités ouvrières. Le syndicalisme est en recul dans la plupart des entreprises du site. Une partie des emplois est transférée à la sous-traitance. L'effectif moyen des salariés des ateliers de fabrication de BP Chemicals SNC passe de 418 salariés en 1992 à 338 en 1998, alors que la société a mis en service un atelier qui produit 100 000 tonnes de polyéthylène par an. Ainsi la charge de travail augmente pour les opérateurs qui restent.

La plateforme traverse une période morose. En 1998, British Petroleum Amoco s'interroge même sur la vente de sa raffinerie de Lavera. Les géants Total et BP détiennent chacun 50% des actions des sociétés Appryl et Naphtachimie, mais ces deux grands groupes sont concurrents sur le plan international et n'ont pas la même politique industrielle. BP Amoco souhaite une intégration du raffinage et de la chimie dans une filière pétrochimiste tandis que Total considère qu'une grande chimie intégrée et diversifiée n'est possible que si on la disjoint du secteur pétrolier. Leur association sur le vapocraqueur de Naphtachimie à la fin des années quatre-vingt dix est mise à mal en raison de ces divergences de perspective<sup>238</sup>.

#### **I - Composition et fonctionnement du CHSCT**

Dans les années quatre-vingt dix, le CHSCT Fabrications-chimie de BP Lavera compte 4 représentants du personnel élus. Ce nombre correspondant au minimum légal pour un établissement de cette taille. Un cadre représente ses pairs. Bien que ne disposant d'aucun monopole en terme de candidatures<sup>239</sup>, seules les organisations syndicales représentatives de l'entreprise proposent des candidats à l'élection des membres de CHSCT. Il n'y pas d'autres listes. Les élus présentés par la CGT et la CFDT se partagent les places de titulaires. La CGT étant souvent majoritaire, le secrétaire du comité élu par la délégation est de cette obédience syndicale. Par ailleurs, un représentant syndical de chaque organisation représentative (FO, CGT, CGC, CFDT) est invité aux réunions, ces représentants n'ont qu'une voix délibérative.

<sup>238</sup> « BP voulait l'utiliser pour valoriser les synergies avec sa raffinerie alors que Total cherchait surtout à obtenir de l'éthylène à bas coût quitte à importer le naphta produit par Naphtachimie » (Intervention de Cidecos à la FNIC-CGT en 2005).

<sup>239</sup> Voir Jean Benoit Cotin (2007).

Le CHSCT comprend aussi le chef d'établissement qui en est le président et qui dispose, comme les élus du CHSCT, d'une voix délibérative, le médecin du travail qui a une voix consultative, tout comme le responsable du service HSE. Le président invite quasiment à toutes les réunions trimestrielles du CHSCT, des cadres de l'entreprise en tant que personnes qualifiées qui n'ont qu'une voix consultative (chef de service, chef de projet, ingénieur...). La participation de ces cadres n'est pas remise en cause par les élus bien qu'elle dépasse le nombre de cadres admis par la loi et qu'elle ne soit pas soumise à un vote majoritaire au début des réunions, ce que la loi impose. La délégation du chef d'entreprise est ainsi dans de nombreuses réunions aussi importante voir plus importante que la délégation des représentants du personnels.

Les élus CGT du CHSCT disposent par le biais de leur organisation syndicale, d'un bureau dans un local (Algeco)<sup>240</sup> situé à proximité du comité d'entreprise. Du matériel informatique et reprographique est à leur disposition dans ces locaux. Les élus du CHSCT n'ont pas à se préoccuper de la rédaction des procès verbaux des réunions du CHSCT assurée par le secrétariat de l'entreprise. Les élus vérifient la conformité de leur contenu en le comparant à leurs prises de notes.

Les élus ont chacun droit à 15 heures de délégation par mois pour accomplir leur mission (le minimum légal). Une grande partie de ces heures est utilisée pour la préparation des plans de prévention avec les entreprises extérieures, très nombreux. Une autre est consacrée aux visites d'ateliers « ordinaires », aux réunions préparatoires et à l'examen des consignes de sécurité. Seul le secrétaire utilise tous les mois la totalité de ses heures de délégation, qu'il répartit entre ses différents mandats (CE, syndicat, CHSCT). Les autres élus font part de leur manque de disponibilité. La compression des effectifs a réduit leurs marges de manœuvre et ne leur permet pas de quitter leur poste de travail quand ils le souhaitent. Par ailleurs, la plupart étant en horaires postés (les 3X8), leur emploi du temps ne facilite pas la rencontre de leurs collègues de travail et l'organisation de missions avec leurs collègues de CHSCT. Le secrétaire du CHSCT travaillant de jour est ainsi le pivot de la délégation des représentants du personnel.

Les élus préparent les réunions de CHSCT sur la base de cahiers d'observation qu'ils déposent dans les différents services. Ce sont souvent les mêmes salariés proches des organisations syndicales, notamment, les délégués du personnel et les représentants syndicaux qui remplissent les cahiers et font part de leurs réflexions. Les salariés non-syndiqués abordent peu les

---

<sup>240</sup> Le Comité d'entreprise, est lui, dans un bâtiment en dur.

questions de santé ou de conditions de travail avec les élus du CHSCT. Lorsqu'ils rencontrent des difficultés, ils s'adressent d'abord à leur hiérarchie<sup>241</sup>. L'influence des syndicats a baissé dans l'entreprise. La peur du chômage et l'hostilité patronale envers les syndicats freinent les salariés qui voudraient s'engager.

Des collaborations entre le CE de BP et le CHSCT fabrications/chimie par l'intermédiaire des sections syndicales sont mises en œuvre lorsqu'il s'agit de demander une expertise analysant les répercussions des plans sociaux annoncés sur la santé et la sécurité des travailleurs ou bien sur des projets d'extension de l'activité de l'usine où là aussi des expertises peuvent être demandées par l'intermédiaire du CHSCT. Le CE et le CHSCT fabrications/chimie de BP collaborent moins sur l'amélioration des conditions de travail.

## **II - Les relations des élus du CHSCT avec leurs partenaires de prévention**

### **II.1 - La médecine du travail**

BP Lavera dispose d'un service de santé au travail autonome commun à toutes les entreprises de la plateforme. Trois médecins à plein temps se partagent la surveillance des 2000 salariés du site. Ils sont choisis par les directions de la plateforme. Le médecin du travail chargé de l'entreprise BP participe à toutes les réunions de CHSCT, sauf circonstances exceptionnelles, ainsi qu'à la plupart des visites d'ateliers qui sont supposées être l'occasion, pour lui, d'observer les conditions de travail des salariés.

Les médecins du travail qui se succèdent dans les années quatre-vingt dix interviennent peu en réunion de CHSCT et lors des visites d'ateliers. Ils interviennent lorsque les élus leur posent des questions, exposent parfois des projets organisés avec les services de la direction, comme les formations « risque alcool », mais n'interviennent pas de manière spontanée. Aucune alerte n'est formulée par un médecin du travail de l'usine.

Par ailleurs, les médecins du travail ne présentent pas en CHSCT, la fiche d'entreprise pourtant obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés. Ce document existe peut être mais il n'est pas communiqué aux élus. Le plan d'activité que doit présenter le médecin du

---

<sup>241</sup> D'après les résultats de l'enquête REPONSE 2004-2005 de la DARES, « en règle générale, (les salariés) s'adressent prioritairement à leur encadrement ou leur direction en cas de problèmes de conditions de travail, d'absence de promotion ou de mésentente avec un supérieur... Ils semblent déplorer que leurs représentants ne pèsent pas davantage sur les décisions prises par la direction ». [DARES, février 2007-n°05.1].

travail tous les ans est succinct (moins d'une page). Y sont repris chaque année des éléments de l'année précédente. Aucune étude de poste n'est prévue. La participation à des programmes et des conférences en pathologie du travail à l'extérieur n'apparaît pas. La participation à des activités mises en place par la direction est dominante. Le rapport annuel d'activité du médecin du travail est réalisé chaque année et tenu à la disposition des élus de CHSCT. C'est un document à contenu purement administratif, il n'y a pas de commentaires des médecins. Une succession de tableaux présente les données règlementaires, à charge pour les élus de se retrouver dans ces chiffres.

Ainsi les médecins du travail de la plateforme de Lavera ne jouent pas, dans les années 90, un rôle prépondérant au sein du CHSCT fabrications de BP. Ils n'occupent pas la position privilégiée de conseiller des élus. Leurs interventions sont formelles. Leur action se limite à l'évaluation médicale individualisée, à la prononciation d'avis d'aptitude ou d'inaptitude et à quelques mesures d'atmosphère. Leurs actions sur le milieu de travail et les collectifs de travail sont reléguées au second plan. Le médecin du travail semble avoir pour la direction, vocation à diffuser ses messages de prévention auprès des salariés comme le respect des consignes de sécurité, l'interdiction de boire de l'alcool, l'obligation de porter des EPI...

Les rapports que les médecins du travail entretiennent avec la direction semblent être assez conflictuels dans la mesure où celle-ci leur impose parfois de participer à des pratiques qu'ils récusent comme l'attribution de postes aménagés à des salariés accidentés ou la non délivrance de « tryptiques »<sup>242</sup> pour accident du travail. Le turn-over des médecins du travail de la plateforme de Lavera est très important (environ 1 démission tous les 5 ans).

Les relations entre le médecin du travail et les représentants du personnel sont distendues. Le médecin du travail a peu de contacts avec les représentants du personnel qui ne le sollicitent que rarement. Les militants se plaignent de leur médecin du travail mais ne l'interpellent pas sur le terrain de l'amélioration des conditions de travail.

## **II.2 - Les relations avec l'inspection du travail**

L'inspection du travail ne vient quasiment jamais aux réunions du CHSCT depuis 1994 et les échanges de courriers entre les élus et l'inspection du travail sont inexistantes. Depuis cette date, les élus s'appuient peu sur l'inspection du travail.

---

<sup>242</sup> Feuillettes en 3 volets de la sécurité sociale remis (en théorie) à la victime suite à un accident du travail.

L'année 1994 coïncide avec la fin des interventions d'un inspecteur du travail, ayant participé plusieurs fois aux réunions du CHSCT fabrications-chimie, Max Nicolaidès, véritable « bête noire » de la direction<sup>243</sup>. Cet inspecteur du travail est le conseiller et le partenaire privilégié des représentants du personnel du CHSCT fabrications/chimie de BP pendant 5 ans. De 1989 à 1994, il participe à plusieurs séances de CHSCT et ses échanges de courriers avec la direction et les membres élus sont nombreux. Il intervient sur des questions de fonctionnement du CHSCT (absence de consultation suite à une réorganisation, délits d'entrave et refus d'enquêtes), des questions techniques (consignes, règlement intérieur, habilitations pour travaux électriques). Mais aussi sur des enquêtes en matière d'accidents du travail et d'incidents, l'octroi de subventions de FACT, un délit de marchandage de main-d'œuvre, les qualifications du personnel, et même sur des questions plus pointues nécessitant des connaissances en matière d'organisation du travail, de conditions de travail et de prévention des risques.

Par exemple, à propos de la réorganisation de l'atelier de production des polyoléfinés<sup>244</sup> « PZ3A et ses pilotes » en 1993, l'inspecteur du travail conseille au directeur de développer dans le cadre de cette réorganisation « une approche de type ergonomique, c'est à dire s'intéressant à l'activité globale des opérateurs et aux écarts éventuels entre l'activité réelle et l'activité prescrite » et de « mettre en place en liaison avec le CHSCT et le médecin du travail, une procédure de suivi particulier de ce nouveau mode de fonctionnement afin de mesurer de façon objective ses conséquences pour les conditions de travail des salariés et de sécurité des installations ». Son intervention dans ce dossier permet aux élus de CHSCT de s'investir pleinement dans l'analyse des conséquences de ce projet sur les conditions de travail, la sécurité et la santé des salariés (postes isolés, surcharge de travail et polyvalence), ce qui leur était contesté au départ par la direction. Suite à une première demande d'expertise refusée par la direction, une étude de type ergonomique est réalisée par un élu (observation des tâches de l'opérateur boudineur PZ3A, voir PV du 10 mars 1994), ce que souhaitait l'inspecteur du travail.

### **II.3 - Les relations avec la CRAM**

Le contrôleur de la CRAM vient rarement aux réunions du CHSCT fabrications-chimie de BP et ses relations avec les représentants du personnel sont pratiquement inexistantes. Nous n'avons trouvé qu'un seul courrier de la CRAM dans les archives du CHSCT, il concernait les

<sup>243</sup> Cet inspecteur est resté le 5 juillet 1989, bloqué plus de 17 mn au poste de garde en attendant qu'on le laisse pénétrer dans l'usine (d'après le procès-verbal de la réunion du 5 juillet 1989 où il fait part de son mécontentement).

<sup>244</sup> Les polyoléfinés forment la plus importante famille de **matières plastiques**, avec quatre représentants (**PP**, **HDPE**, **LDPE**, **LLDPE**) parmi les plastiques de grande consommation. La consommation mondiale de ces quatre polymères est évaluée à plus de 60 millions de tonnes en 2000.

conclusions d'un groupe de travail suite à un accident survenu dans une raffinerie le 30 mai 1991. Le contrôleur a davantage de relations avec la direction qu'avec les élus.

Au sein de la CRAM Sud-Est dont dépend l'entreprise Ineos, le secteur prévention Bouche-du Rhône, comprend en 1999, 19 personnes dont 13 contrôleurs. Chaque contrôleur a un portefeuille de 140 entreprises dans lequel il doit choisir 20% d'entreprises en fonction de leurs résultats, les plus mauvaises étant prioritairement sélectionnées (souvent les plus petites). Les grandes entreprises qui disposent d'un CHSCT et de syndicats ne sont pas une priorité.

Par ailleurs, ces agents de prévention de la CRAM Sud-Est dont dépend le CHSCT de BP souffrent en 1999, d'après le médecin du travail de l'entreprise, de pathologies et de troubles psychologiques liés à leurs conditions de travail. Dans une évaluation de la santé des cadres du département prévention en date du 15 janvier 1999, le médecin décèle « 27 cas pathologiques sur 46 cadres dont 8 cardio-vasculaires, 10 syndromes dépressifs et anxieux et 5 syndromes digestifs ». Cette alerte de la médecine du travail amène son CHSCT à demander une expertise au cabinet Emergences<sup>245</sup>. D'après les conclusions de l'expert « Les interrogations sur les critères d'attributions des contrats de prévention conduisent à désespérer les agents des exigences de la prévention. C'est à dire au final amènent les préventeurs à douter de l'utilité de leur propre rôle, à se demander quel sens peut avoir leur action, d'où souffrance au travail et somatisation »<sup>246</sup>.

---

<sup>245</sup>Emergences (1999), *Altération de la confiance et souffrance au travail au service prévention de la CRAM sud-est*, expertise demandée par le CHSCT de l'établissement selon les dispositions de l'article L.236.9 du code du travail, experts Dominique Dessors et Alain Brunel, rapport remis le 29 octobre 1999.

<sup>246</sup> L'expert d'Emergence fait état dans son rapport de conditions de travail pathogènes au service prévention de la CRAM Sud-Est, qui induisent une « souffrance éthique » et de l'anxiété chez les contrôleurs. Selon lui, l'orientation vers la contractualisation par la rédaction de contrats de prévention avec les entreprises a contribué à perturber les repères des agents. La procédure prescrite pour réaliser un programme de prévention a éloigné les préventeurs du terrain et des salariés. Selon les agents de la cram sud-est, il devient pour leur direction plus important d'être présent aux réunions internes que de faire une enquête sur un accident mortel par exemple. Des directives orales ont signifié aux agents qu'il fallait éviter de contacter des CHSCT. Au point où certains rapportent qu'ils sont obligés de rencontrer les ouvriers clandestinement en dehors des heures de travail. Leurs visites d'entreprises ont fortement diminué (-35% pour le secteur du bâtiment entre 1996 et 1998 d'après le rapport). D'après certains agents, le directeur ne souhaite plus qu'ils interviennent dans le secteur du bâtiment, secteur le plus à risque. La cellule BTP a d'ailleurs été dissoute par l'ingénieur en chef en 1993. La réorientation de la mission des agents s'est aussi accompagnée d'une augmentation de leur charge de travail. D'après les salariés, l'objectif assigné par la direction est de réaliser 10 programmes de prévention par mois, ce qui est irréaliste d'après les contrôleurs interrogés. Les agents font aussi état de pressions directes et indirectes de la part des chefs d'entreprise pour obtenir la suppression de majoration ou obtenir des subventions. Ils parlent aussi d'engagements politiques de leur hiérarchie, de réseaux occultes et de pratiques mafieuses qui influencent leurs décisions. Les agents doutent même que la destruction du « fichier entreprise » relatant l'historique des relations du service prévention avec les entreprises, qui aurait été susceptible d'être utilisé dans le cadre de reconnaissances de maladies professionnelles, n'ait pas été réalisée afin de « faire plaisir » à certaines entreprises. Les agents rapportent que certaines analyses révélant des dépassements de valeurs limites en formol ont été dissimulées par le directeur et que certains contrats de prévention comportent des données erronées.

#### **II.4 - Les relations avec la DRIRE, les CTR, l'INRS, l'Anact**

Les élus de CHSCT ne font pas mention de relations particulières avec la DRIRE, ils n'ont pas non plus de relations avec les élus des comités techniques régionaux des CRAM. Les membres élus du CHSCT fabrications de BP ne semblent pas connaître l'obligation de désigner deux membres de liaison auprès de cet organisme. Deux élus sont désignés à une seule occasion en 1989 à la demande du président du CHSCT lorsque ce dernier les informe que la CRAM lui a adressé une lettre réclamant la présence des deux membres de liaison à une réunion sur l'examen des circonstances d'un accident du travail survenu dans leur entreprise.

Les membres élus du CHSCT fabrications-chimie n'utilisent que très rarement les services de l'INRS. Nous n'avons trouvé que deux courriers de cet organisme dans les archives du CHSCT des années 90. Les élus du CHSCT ne font pas appel aux services de l'Aract PACA, ni aux services de l'Anact. Leur existence est d'ailleurs méconnue des élus.

### **III - Les enquêtes accident du travail des élus du CHSCT fabrications**

#### **III.1 - Pas d'enquêtes, pas de réunions, pas de CERFA**

Les élus du CHSCT fabrications ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes en matière d'accidents du travail. Les réunions suite à accident du travail ne sont pas organisées ni réclamées par les membres élus et les fiches de renseignements qu'ils doivent remplir lors de leur enquête sont introuvables.

Le CERFA qui doit être adressé à l'inspection du travail ne semble pas non plus passer entre les mains des élus. Les quelques CERFA archivés, qui datent des années 80, semblent, par ailleurs, avoir été remplis par les responsables du service sécurité de l'entreprise et contresignés par un élu de CHSCT, ce qui est l'inverse de ce qu'impose la réglementation.

Les réunions trimestrielles comportent toutes un point à l'ordre du jour intitulé « Analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles » (des trois derniers mois). Ce point de l'ordre du jour devrait être un des moments forts de la réunion trimestrielle, entraîner de nombreux débats et discussions. Or, dans les comptes rendus cette rubrique est souvent vide, le lecteur est renvoyé aux tableaux statistiques du service HSE annexés. Il n'y a pratiquement aucun commentaire des élus.



## **III.2 - Les accidents du travail à BP : une réalité difficile à appréhender**

Afin d'effectuer leur travail d'enquête en matière d'accidents du travail, les membres de CHSCT doivent disposer d'une information transparente sur la gravité et la fréquence des accidents du travail survenus dans leur entreprise. Or la comptabilisation des accidents du travail est tronquée par l'établissement chimique de British Petroleum à Lavera.

### **III.2.1 - Accident du travail ou premier soin ?, accident grave ou bénin ?**

Selon les statistiques officielles de l'entreprise, la proportion des accidents du travail (hors premiers soins) par rapport à l'effectif moyen est à peu près stable depuis 1990. Tous les ans, environ une trentaine d'accidents ont lieu pour un effectif d'environ 330 salariés. Il y a peu d'accidents mortels<sup>247</sup>. Un quart environ des accidents fait l'objet de la remise d'un « tryptique » au salarié et entre 1 et 3 accidents avec arrêt sont reconnus tous les ans par la sécurité sociale. Les taux de gravité et de fréquence des accidents du travail de l'entreprise sont ainsi proches de zéro.

Les élus sont souvent directement informés de vive voix lorsqu'un accident très grave est arrivé. Les autres accidents leurs sont présentés tous les trimestres en réunion ordinaire sous forme de tableaux où la date de l'accident, une description succincte de la lésion, des commentaires sur l'état de la victime et le type d'accident (accident avec arrêt : AA, accident sans arrêt : SA, ou premier soin : PS) sont mentionnés. Le second document où apparaissent des informations sur les accidents du travail est le bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail présenté tous les ans au CHSCT. Sont recensés les accidents bénins (accidents sans arrêt) et les accidents avec arrêt de travail.

Dans ces documents internes à l'entreprise, on peut constater que le nombre de premiers soins est en constante augmentation, tandis que le nombre d'accidents du travail (accidents avec arrêt et sans arrêt) se stabilise. Or les membres élus doivent être prévenus et doivent effectuer une enquête uniquement en cas d'accident du travail.

Tous les accidents du travail ne sont pas déclarés à la sécurité sociale. Seuls les accidents ayant nécessité un arrêt de travail de plus de 24 h, le sont. Un accident est considéré comme un accident du travail par la CPAM dans la mesure où il a entraîné « une interruption de travail d'un

---

<sup>247</sup> 1 seul en 1993 (accident de trajet).

jour complet en sus du jour au cours duquel l'accident est survenu » (voir encadré n°1, chapitre 2, section 2). Les CRAM dispensent les employeurs de déclarer les accidents dont l'arrêt de travail est inférieur à 24h, s'ils les inscrivent sur un registre spécial, le « registre des accidents bénins » ou « journal d'infirmier » (article L. 441-4 du code de la sécurité sociale). L'employeur doit inscrire sur le registre dans les 48h, le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident, la nature et le siège des lésions assortis du visa du donneur de soin. La victime doit signer le registre en face des indications portées par l'employeur. Ce registre est tenu à la disposition de la CPAM, de la CRAM, de l'inspection du travail et des membres de CHSCT.

British Petroleum utilise ce registre mais utilise encore un autre type de registre « le registre des premiers soins ». La tenue de ce dernier type de registre est illégale, puisqu'elle n'est pas autorisée par la CRAM, elle constitue une infraction et devrait être en théorie sanctionnée de la même façon que le défaut de déclaration d'un accident du travail (une contravention de la quatrième classe soit 750 euros). BP s'autorise donc à classer les accidents occasionnant un arrêt de travail inférieur à 24h (1 h ou 2 h de repos en salle d'infirmier) ou pas d'arrêt de travail du tout (l'accidenté retourne immédiatement travailler après avoir par exemple respiré de l'oxyde d'éthylène) en accident du travail sans arrêt (SA) ou en premier soin (PS). Ainsi sur deux événements similaires par exemple deux coupures avec un couteau, un peu être considéré comme un accident sans arrêt et l'autre comme un premier soin. Classer un « accident du travail bénin » en « premier soin » semble être une pratique courante.

Pour les élus de CHSCT cette pratique est un premier frein à leur mission d'enquête après accident du travail. Ils ne peuvent être constamment présents à l'infirmier pour veiller à ce que tous les accidents soient enregistrés comme tels, surtout lorsqu'on sait que l'infirmier dispense environ 200 soins par an (voir les rapports techniques des médecins du travail). Les élus de CHSCT sont démunis face à ces pratiques. Le registre des accidents bénins qu'ils peuvent consulter ne reflète pas la réalité. Rares sont d'ailleurs les membres élus qui le consultent. Pour les membres de CHSCT, le fait d'être correctement informés dépend ainsi essentiellement de la qualité des relations entretenues avec tous les salariés.

Pour être au courant de tous les accidents « ayant pu entraîner des conséquences graves », il faudrait que les représentants du personnel aient de nombreux relais dans les ateliers, qu'ils soient présents sur le terrain, qu'ils fassent en quelque sorte « la chasse » aux accidents du travail. Or, le manque de disponibilité des élus, le manque de militants et de sympathisants ne leur permet pas d'être tenus au courant de tous les événements accidentels. La victime d'accident du travail

qui tend à vouloir se faire oublier, ne fait pas non plus la démarche de se rapprocher des élus du CHSCT. Seuls les salariés proches des syndicats font parfois cette démarche lorsqu'ils s'estiment lésés par la façon dont l'entreprise prend en charge leur accident. De fait, de nombreux accidents échappent aux élus.

Les élus pourraient juger parmi la liste des vingt premiers soins qui leurs sont présentés tous les trimestres en réunion ordinaire, ceux qui méritent une enquête, mais ils n'ont pas développé avec leurs syndicats de méthode, ni de critères de sélection des accidents du travail en général. Ils n'ont jamais non plus eu recours à un expert qui aurait pu les aider sur ce sujet. La gravité d'un accident du travail a par ailleurs souvent été l'objet de conflits d'appréciation par le passé entre le président du CHSCT et les membres élus car la loi est exempte de précision lorsqu'elle stipule que le CHSCT doit réaliser une enquête lors d'un accident « qui aurait pu avoir des conséquences graves ».

### **III.2.2 - La main-mise de la direction sur les victimes d'accident du travail**

Même si ils étaient présents dans tous les ateliers et lors de la survenue de n'importe quel accident, les élus de CHSCT auraient de toute façon des difficultés à obtenir des informations transparentes de la part de la victime car les accidents du travail sont pris très au sérieux par la direction de BP Lavéra en raison de leurs conséquences financières.

L'objectif de la société est de présenter à la CRAM des taux de fréquence et de gravité les plus bas possible car ils déterminent le montant de sa cotisation à la branche AT/MP de la sécurité sociale<sup>248</sup>. Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent une dizaine de millions d'euros à BP chaque année. L'entreprise a tout intérêt à présenter à la CRAM des statistiques indiquant une stabilisation de ses accidents du travail ou leur diminution pour obtenir des ristournes et une baisse de leur charge financière.

Afin de faire diminuer ce montant, deux possibilités s'offrent à l'entreprise : soit baisser réellement la part des accidents en améliorant la prévention ou bien faire baisser artificiellement ces données. La société British Petroleum a nettement amélioré ses dispositifs de prévention en

<sup>248</sup> Le financement de l'assurance des risques professionnels est essentiellement assuré par des cotisations assises sur les salaires, intégralement à la charge des employeurs. Un taux de cotisation AT/MP distinct est fixé pour chaque établissement employeur, en fonction du niveau de risque évalué pour l'activité exercée par ses salariés. La tarification appliquée aux entreprises de faible effectif (moins de 10 salariés) est collective, fondée sur les résultats statistiques nationaux des professions dont elles relèvent. S'agissant des entreprises d'au moins 10 salariés, leur tarification est plus fortement individualisée à mesure que leur effectif est plus élevé. Source : site de l'assurance maladie [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr).

cinquante ans mais a aussi étayé ses dispositifs de camouflage des accidents du travail avec arrêt. Comme l'écrit Jean Hodebourg (1997), l'objectif de l'entreprise n'est plus d'obtenir « zéro accident » mais « zéro déclaration d'accident avec arrêt à la sécurité sociale ». L'accidenté se voit proposer des solutions alternatives à la déclaration de son accident dans un contexte où il subit des pressions multiformes.

Dans un premier temps, tout est fait pour que le salarié accidenté se sente coupable de ce qui lui est arrivé, ce qui est déjà une inclination naturelle. Les accidents du travail se règlent souvent à huis clos entre la victime et sa hiérarchie. L'accidenté a l'impression d'être dans un tribunal. Sur place, il subit des pressions verbales accusatrices, on lui reproche son « manque de vigilance », son « étourderie », sa « maladresse » : « si vous avez un accident, c'est bien votre faute, vous n'aviez qu'à utiliser correctement les protections individuelles », « fallait mieux vous y prendre ».

Il se sent d'autant plus coupable que son environnement est saturé d'information, de consignes, de cryptogramme et de panneaux lui rappelant combien il est important de prendre soin de sa sécurité, de mettre ses EPI. Des « causeries sécurité » sont organisées, y sont passées des diapositives pour « re-sensibiliser le personnel », pour lui rappeler combien il est important de se protéger les mains et les yeux, combien il est important de pratiquer la « deux minutes attitude » (réfléchir deux minutes avant d'entreprendre toute action dangereuse). Sur la plateforme de Lavera, partout, d'immenses panneaux rappellent ce slogan.

Par ailleurs, l'entreprise récompense ses salariés lorsqu'il n'y a pas d'accidents. Ces récompenses ne concernent que les accidents avec arrêt, pas les accidents bénins ou les premiers soins. L'usine établit des objectifs zéro accident avec arrêt par atelier. Des panneaux sont placés à l'entrée des ateliers avec des zéro partout. Le nombre d'accidents est affiché semaine après semaine. Les agents de sécurité et de maîtrise sont jugés sur ces résultats. Les salariés bénéficient de primes et de congés supplémentaires s'il n'y a pas eu d'accident avec arrêt pendant une période donnée dans leur groupe. Des cadeaux (cafetières, postes de télé) sont offerts à l'occasion de challenges sécurité (concours entre ateliers ou groupes). Si le salarié est déclaré en accident du travail, il voit ses revenus baisser mais aussi ceux de ses collègues. Ainsi un salarié accidenté est culpabilisé aux yeux de ses collègues de travail : « *si vous cessez le travail vous faites perdre le bénéfice des heures de congés supplémentaires à vos camarades* ». Le salarié est aussi culpabilisé aux yeux de son entreprise, on lui reprochera d'entacher la réputation de la société et de la pénaliser financièrement.

Le travailleur culpabilisé de cette façon est prêt pour la « deuxième étape » de « l'opération de camouflage » qui est de lui proposer une alternative à la déclaration de son accident du travail : « *Voyons, cet accident, ce n'est pas trop grave ! Vous pouvez venir quand même, on vous trouvera toujours un petit travail, le temps que vous puissiez à nouveau tenir votre fonction, vous verrez c'est juste pour vous occuper* ». La victime peut se voir proposer d'être déplacée vers une tâche moins pénible ou un poste aménagé<sup>249</sup>. La direction peut octroyer quelques jours de repos, une absence autorisée avec solde ou un jour de compensation au salarié, pourvu qu'il n'envoie pas l'arrêt de travail à la sécurité sociale. On lui propose d'être raccompagné chez lui en taxi, ou qu'un taxi vienne le chercher pour qu'il vienne faire des « sudokus » au travail en « poste aménagé ». La direction peut intervenir avant qu'il passe par l'infirmerie de l'usine, l'emmener chez un médecin ou un centre de soins à l'extérieur qui entretient de bons rapports avec l'entreprise. L'entreprise peut aussi proposer directement au médecin, à la clinique ou à l'hôpital de le mettre en poste aménagé. Ses frais médicaux pourront être éventuellement pris en charge directement par l'entreprise de la main à la main. Il faut qu'il y ait le moins de traces possibles de l'accident. Le directeur ou son chef de quart s'enquerront régulièrement de la santé du salarié en l'appelant chez lui.

Ces pratiques sont acceptées par les salariés dans la mesure où ils ont l'impression de ne pas perdre d'argent dans l'immédiat, car les indemnités versés par la CRAM si toutefois l'accident est reconnu, s'élève à 60% de son salaire journalier pendant les 28 premiers jours, à 80% par la suite. Le salarié peut aussi avoir le sentiment d'être un « bon salarié » en ne pénalisant pas son entreprise. Mais si la plupart du temps les salariés acceptent ces arrangements, c'est parce qu'ils se sentent coupables d'avoir eu un accident. Rares sont les salariés qui demandent eux-mêmes le « tryptique » ou font la déclaration de leur accident du travail dans les deux ans (voir cette possibilité, encadré n°1, chapitre 2, section 2). Le formulaire de déclaration des accidents du travail a été enlevé de l'infirmerie et stocké dans le service du personnel, le récupérer demande une démarche que des salariés blessés et culpabilisés hésitent à accomplir.

Les syndicats de BP Lavéra ont dénoncé pendant plusieurs années dans des journaux, des courriers et des tracts<sup>250</sup>, les pressions exercées sur les salariés pour qu'ils ne déclarent pas leurs accidents du travail à la sécurité sociale, ce qu'ils ne font plus dans les années 90 et 2000, tant ces pratiques sont intégrées dans les habitudes de la direction et des salariés :

---

<sup>249</sup> D'après les salariés, les directions vont jusqu'à mettre la pression sur les urgences de l'hôpital de Martigues en leur demandant expressément de proposer au salarié d'accepter un poste aménagé dans son entreprise. Elles envoient leurs cadres aux urgences avec des formulaires.

<sup>250</sup> Voir partie années soixante-dix.

*« un salarié a eu une phalange cassée en manipulant une vanne, il a eu trois semaines d'arrêt en poste aménagé, c'est le libre choix du salarié...Un autre, son chef de quart a pris seul l'initiative de lui dire d'aller voir son médecin et de ne pas lui donner de tryptique, il a été obligé d'aller aux urgences, mais le mec ne veut pas qu'on en parle...on n'a même pas idée de faire une enquête du CHS, les élus sont complètement bypassés ».*(Inéos, 2006).

### **III.3 - Les refus d'enquêtes et de réunions**

L'organisation d'enquêtes et de réunions suite à des accidents du travail fait l'objet d'un véritable bras de fer entre les élus et la direction à la fin des années 80 et au début des années 90, jusqu'à ce qu'après avoir essuyé de nombreux refus, les élus renoncent à leur droit. Les présidents de CHSCT BP fabrications s'autorisent dans les années 90 à juger la légitimité de la réalisation des enquêtes des élus ou de la tenue d'une réunion et s'octroient le droit de les refuser, ce qui est contraire à la réglementation.

En 1989, l'inspecteur du travail intervient dans l'entreprise car la direction refuse d'organiser une réunion suite à un accident du travail alors que deux membres de CHSCT l'ont réclamée. Dans un courrier adressé à la direction, l'inspecteur lui rappelle que « rien ne permet de déduire de la rédaction de l'article L236-2-1 précisant que le CHSCT est réuni à la demande de deux de ses membres représentant le personnel, que le chef d'établissement a la faculté de porter un jugement d'opportunité sur la nécessité de procéder à cette convocation ». Malgré ce rappel à l'ordre la direction s'obstine dans son refus.

En 1991, l'inspecteur du travail afin de s'assurer que les pratiques ont changé dans l'entreprise, réclame l'enquête indépendante que le CHSCT « n'a pas dû manquer d'effectuer » à propos d'un accident du travail survenu le 4 septembre. En réponse à ce courrier, le secrétaire du CHSCT informe l'inspecteur que le CHSCT n'a pas effectué d'enquête et qu'il n'a pas non plus été informé de cet accident. Malgré cela, le CHSCT ne procédera pas à une enquête. C'est d'ailleurs le dernier litige concernant les enquêtes après accidents du travail du CHSCT. Par la suite, les membres élus participeront aux enquêtes par arbre des causes (ADC) organisées par la direction et ne réclameront plus ni réunions ni enquêtes.

### **III.4 - L'analyse des accidents du travail par la méthode de l'ADC**

Les élus du CHSCT de BP ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes pourtant la rubrique des bilans de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail <sup>251</sup> concernant les enquêtes du CHSCT en matière d'accidents du travail, n'est pas vide. Sont comptabilisées de manière impropre, les enquêtes par « ADC » auxquelles participent les élus, qui sont des enquêtes des services sécurité et non des enquêtes indépendantes des élus du CHSCT.

Les élus dans un premier temps, adopte malgré eux<sup>252</sup>, cette méthodologie puis y adhèrent dans la mesure où ils n'ont pas développé leur propre méthodologie d'analyse des accidents du travail avec les syndicats. La méthodologie de l'arbre des causes axée sur les facteurs individuels et techniques des accidents s'impose, car les syndicats même s'ils entrevoient assez clairement leurs impacts, ne vont pas jusqu'au bout de l'analyse des facteurs organisationnels conduisant aux accidents du travail. Comme l'écrit Véronique Daubas-Letourneux dans sa thèse sur les accidents du travail (2005), reprenant les termes de R. Lenoir, « l'accident du travail est une construction de la réalité sociale dont le contenu est un enjeu de luttes entre les classes », or les élus du CHSCT fabrications-chimie semblent manquer d'outils dans cette confrontation.

Comme le précise l'INRS qui a conçu la méthode de l'ADC, ce sont les analyseurs qui, en fonction des moyens dont ils disposent, vont fixer les limites de l'analyse. La méthode de l'arbre des causes choisie par la présidence du comité privilégie les facteurs techniques et les facteurs humains dans ses analyses des accidents (voir exemple d'ADC de l'entreprise, annexe n°10).

Pour la direction de BP Lavéra, 60% des accidents de l'entreprise sont liés au fait que la victime n'avait pas porté ses EPI. De ce présumé découle toute la politique de prévention de l'entreprise centrée sur la promotion de la « sécurité comportementale » (terme utilisé par l'entreprise dans ses documents). La méthodologie de prévention des presque accidents et des presque incidents préconisée et formalisée par Ineos/BP dans la consigne SGP n°14 est principalement axée sur l'observation lors de « tournées ASA », organisées pour ses responsables, « des gestes et des postures des salariés », du port ou non des EPI, de « l'utilisation adéquate des

<sup>251</sup> Ce document remplace depuis 1985 le rapport annuel du CHSCT, on y trouve entre autre, les informations concernant l'activité des élus. Ces documents doivent être réalisés tous les ans par l'employeur et soumis à l'avis des membres élus.

<sup>252</sup> En 1978, un membre élu du CHS de BP Lavera écrit « si l'on participe sans apporter la contradiction, ou si l'on ne participe pas, cela arrangera la direction. Car elle pourra nous dire : « comment ! On vous a proposé de réaliser une action CHS et vous avez refusé ».

outils et du matériel », du « suivi des procédures et des modes opératoires prescrits ». L'analyse du décalage entre le travail prescrit et le travail réel ne figure pas dans les recommandations d'observation. Il a pourtant été identifié par de nombreux ergonomes comme un des facteurs entrant dans la survenue d'accidents du travail. D'après les procès-verbaux du CHSCT de BP, le fait par exemple de « bipasser » les systèmes de sécurité est fréquent dans l'entreprise. Cela veut dire que les salariés sont parfois obligés d'éteindre les protections sur des machines dangereuses pour les remettre en marche ou d'intervenir sur ces machines sans les arrêter par exemple pour les « débourrer » parce que les impératifs de délais et de production l'imposent, mais ces éléments ne sont pas pris en compte par la direction<sup>253</sup>.

Une autre approche que celle développée par la direction et développée par les recherches sociologiques sur les conditions de travail<sup>254</sup>, tendrait à montrer que 60% des accidents du travail sont plutôt liés à des facteurs organisationnels. Dans les bilans annuels de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, la société donne le détail des éléments matériels à l'origine des 30 accidents annuels. La majorité des accidents sont des accidents de plain-pied, c'est-à-dire des chutes, des glissades et des trébuchements sur des surfaces planes lorsque l'opérateur est soumis à une forte pression temporelle ou lors de situations d'urgence, des accidents liés à des objets en cours de manipulation et à des objets en mouvement. Les causes matérielles d'accidents ne sont pas mécaniques, c'est-à-dire dues aux machines ou aux outils utilisés. Dans plus de la moitié des situations accidentelles, l'origine du sinistre peut être imputée, à l'emplacement même du travail, à la circulation autour du poste, à la manipulation et à la manutention des produits fabriqués, c'est-à-dire à des éléments hors de portée des prescriptions législatives, réglementaires ou procédurales. Ces facteurs d'accidents sont à rapporter aux conditions générales d'aménagement des locaux,

---

<sup>253</sup> Un élu signalait en 2002 lors d'une réunion qu'il y avait « une banalisation sur le respect des sécurités » et que la question des bips de sécurité avait déjà été posée en CHSCT sans avoir obtenu de réponse.

<sup>254</sup> La DARES est la première institution qui en 1968 tente d'incorporer dans ses études sur les maladies professionnelles et les accidents du travail, les facteurs organisationnels. Elle entend dépasser les approches psychosociologiques des accidents du travail dont les thèses sont développées en France dans les années soixante et soixante-dix, notamment par Favrege, pour développer une approche plus globale du travail qui n'exclut de son examen aucun élément du travail y compris les composantes du travail dont la désignation comme conditions de travail est moins consensuelle, par exemple les éléments de l'organisation du travail susceptibles d'influer directement ou indirectement sur le bien être et la santé des travailleurs (Gollac et Volkoff, 2000). L'Inserm révèle dans les années 90, que l'écart d'espérance de vie entre les ouvriers et les cadres est de 6,5 ans [voir Leclerc A., Fassin D., Granjean H., Kaminski M., Lang T. (2000)]. Les travaux d'Annie Thébaud-Mony, de Michel Lallier, l'enquête ESTEV, les travaux de Ghislaine Doniol-Shaw, de Pascale Molinier, de Tom Dywer, du laboratoire d'ergonomie du CNAM...mettent en avant, dans les années 90, les facteurs organisationnels qui contribuent à la dégradation de la santé des travailleurs (sous-traitance, précarité, cadences, polyvalence, pression hiérarchique, travail dans l'urgence...). La thèse de Véronique Daubas-Letourneux (2005) qui relate les résultats de son étude longitudinale sur les parcours d'accidentés met en avant de nombreux facteurs organisationnels concourant à la production de risque accidentels : le travail dans l'urgence, la sur-sollicitation des personnes, le sous-effectif, l'environnement inadapté, la pression du client...



aux modes opératoires utilisés, à la fonction d'encadrement, à la conduite des opérations, au niveau des effectifs et à la pression commerciale.

Les élus qui n'ont pas recours à un expert et n'ont pas développé de méthodologie d'analyse des accidents du travail participent aux enquêtes par ADC sans être totalement convaincus de leur pertinence. Il faut souligner d'ailleurs que c'est l'ensemble de la CGT qui s'interroge à l'époque sur le fait d'utiliser ou non cette méthode<sup>255</sup>. Même s'ils perçoivent toute leur importance dans la survenue d'accidents et s'ils perçoivent, en particulier, les risques liés à la compression des effectifs, les élus CHSCT de BP utilisent peu les connaissances scientifiques en santé au travail.

#### **IV - La difficulté des élus à utiliser leur droit d'alerte en cas de danger grave et imminent**

Les élus utilisent peu leur droit d'alerter l'employeur sur l'existence d'un danger grave et imminent dans l'entreprise et de le consigner dans un registre spécial créé à cet effet, que cet alerte ait été émise par un salarié ou un groupe de salariés ou par le CHSCT lui-même. Lorsque le CHSCT considère que la santé ou la vie des travailleurs est en danger et qu'il en avertit l'employeur, ce dernier doit intervenir immédiatement ou bien réunir le CHSCT dans les 24 heures, s'il conteste la réalité du danger. Il doit par ailleurs informer l'inspection du travail et le service prévention de la CRAM. S'il survient un accident alors qu'un membre de CHSCT avait signalé le risque, le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les victimes de l'accident ou de la maladie.

Depuis que cette possibilité existe (1982), les élus de Lavéra ont du mal à la faire appliquer parce que les employeurs construisent des argumentaires pour nier la réalité des dangers et pour que ce droit soit appliqué dans son interprétation la plus stricte possible. Par ailleurs, l'inscription du droit pour tous les salariés de se retirer d'une situation dangereuse<sup>256</sup> et d'y associer le CHSCT, dans le règlement intérieur est assorti de conditions tellement complexes qu'il est difficile de l'utiliser.

---

<sup>255</sup> Au début des années 90, la centrale syndicale est agitée par un débat d'experts sur l'ADC. Ses partisans s'appuient sur la théorie pour la défendre. Cette méthode probabiliste, comme le montre Jean Moulin, conseiller fédéral sur les questions de risques industriels à la confédération de la CGT, dans un document de 1993, permet, si elle est bien appliquée, de prendre en compte tous les facteurs d'accidents du travail y compris les facteurs organisationnels comme les problèmes d'effectifs, de formation, la non-coopération des collectifs de travail... Ses détracteurs s'appuient sur les faits. Lorsqu'élus de CHSCT et responsables d'entreprises sont réunis pour le réaliser, l'arbre des causes s'arrête souvent, comme au CHSCT fabrications de Lavéra, avant que ces facteurs soient évoqués.

<sup>256</sup> Droit de retrait des travailleurs en cas de DGI créé par les lois Auroux de 1982.

Le 14 juin 1999 à 13h05, deux élus du CHSCT fabrications tentent leur chance. Ils émettent une alerte concernant deux problèmes : le rejet dans l'atmosphère de produits d'entretien des eaux de refroidissement dont le monoéthylèneglycol (éther de glycol) qui retombe en pluie sur les salariés et la pollution de l'atmosphère par la tour de décarbonation qui rejette en continu un mélange gazeux contenant des carbonates. Les élus signalent que malgré leurs interventions en CHSCT concernant ces problèmes, rien n'a été fait.

La direction conteste dès 15h40 la procédure de danger grave et imminent utilisée par les élus sous prétexte que le premier danger révélé est aussi vieux que l'atelier lui-même, que des mesures ont été prises et que les résultats seront bientôt exposés en CHSCT et que le second danger est faible, que des modifications sont en cours de réalisation mais qu'elles ne seront pas effectives avant le grand arrêt de 2000. La direction informe le CHSCT qu'un courrier a été envoyé à l'inspecteur du travail. Les élus retirent leur alerte et acceptent d'entendre les propositions de la direction aux CHSCT suivants.

## **V - Les maladies professionnelles**

### **V.1 - Les risques sur le site**

L'environnement de travail, est, dans la plupart des ateliers, assez bruyant et peut occasionner des lésions auditives reconnues par le tableau n°42<sup>257</sup> de la sécurité sociale. Le travail sur des machines telles que les chaînes de conditionnement peut soumettre les salariés à des vibrations et des gestes répétitifs déclenchant, dans certains cas, des troubles musculo-squelettiques reconnus par les tableaux 97 et 98. Le travail en horaire posté peut être aussi pathogène, de nombreuses études, dont le rapport du Professeur Wisner publié par l'ANACT en 1976, ont montré que le corps humain s'adapte assez mal à des horaires décalés. Les salariés effectuant les 3X8 peuvent présenter des troubles du sommeil et de l'alimentation qui se traduisent par des atteintes au système nerveux et au système digestif<sup>258</sup>.

Plus de 300 produits chimiques sont présents dans les fabrications dont certains, pour ceux qui ont été évalués, sont très nocifs et reconnus comme tels. Parmi eux, le benzène qui est un produit cancérigène de catégorie 1 (R 45) et mutagène de catégorie 2 (R 46), il peut provoquer des affections gastro-intestinales mais aussi des leucémies, il apparaît dans les tableaux 4, 4 bis et

<sup>257</sup> 91 salariés sont soumis à un suivi médical particulier dans ce cadre en 1999.

<sup>258</sup> 56 salariés effectuant les 3X8 sont suivis par le médecin du travail en 1999.

84. Le butadiène qui est aussi un produit cancérigène de catégorie 1 et mutagène de catégorie 2, il peut provoquer des leucémies, des lymphosarcomes, des réticulosarcomes ainsi que des tumeurs de l'estomac, pourtant il n'apparaît dans aucun tableau de maladie professionnelle<sup>259</sup>. L'hexane qui peut provoquer des atteintes au système nerveux en particulier des polynévrites périphériques sensitivo-motrices, est aussi classé toxique pour la reproduction de catégorie 3, il apparaît dans les tableaux 59 et 84<sup>260</sup>. Le chrome hexavalent qui est suspecté d'engendrer des cancers broncho-pulmonaires primitifs, apparaît à ce titre dans le tableau n°10 des maladies professionnelles<sup>261</sup>. Dans l'entreprise on trouve aussi en grande quantité de nombreux solvants comme les hydrocarbures chlorés<sup>262</sup>, les hydrocarbures aromatiques<sup>263</sup>, les amines aliphatiques<sup>264</sup> et les éthers de glycols dont certains peuvent provoquer des atteintes neurologiques, des encéphalopathies, d'autres une azoospermie ( diminution ou arrêt de la fabrication de spermatozoïdes), d'autres des malformations congénitales chez les enfants de mères exposées mais aussi des avortements spontanés, des aplasies (diminution de la production, de cellules sanguines, totale ou partielle), des anémies, leucocénies et thrombopénies et des hémolyses (destruction des globules rouges). Les solvants apparaissent dans le tableau 84<sup>265</sup>. On trouve aussi en grande quantité dans les fabrications l'oxyde d'éthylène et l'oxyde de propylène<sup>266</sup> qui sont classés cancérigènes et mutagènes de catégorie 2 par l'Union Européenne.

Ici ne sont citées que les substances réglementées et soumises à une surveillance médicale particulière, mais d'autres produits sont soupçonnés d'être dangereux comme par exemple le polypropylène qui présenterait des risques de cancers colorectaux<sup>267</sup>. L'exposition simultanée à ces produits est sans doute aussi vectrice de maladies mais les études sur la coexposition sont rares.

## **V.2 -Ni enquêtes, ni études, mais une attention portée aux éthers de glycol**

En 2000, aucune maladie professionnelle n'a encore été reconnue chez les salariés couverts par le CHSCT d'Inéos/BP/fabrications-chimie. Et il n'existe qu'un seul cas de déclaration de maladie professionnelle en 1995 d'un salarié de Naphtachimie rejeté par la sécurité

<sup>259</sup> 25 salariés dont deux intérimaires sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>260</sup> 60 salariés sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>261</sup> 43 salariés sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>262</sup> 16 salariés sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>263</sup> 28 salariés sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>264</sup> 35 salariés dont un intérimaire sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>265</sup> 44 salariés dont un intérimaire sont soumis aux risques engendrés par ce produit en 1999.

<sup>266</sup> 47 salariés dont deux intérimaires sont soumis aux risques engendrés par ces produits en 1999.

<sup>267</sup> En 1993, le service médical informe par deux fois le CHSCT des risques présentés par ce produit.

sociale le 12 mars 1996, qui n'a pas donné lieu à une enquête du CHSCT. Le CERFA concernant les enquêtes de CHSCT en matière de maladies professionnelles est d'ailleurs introuvable sur le site<sup>268</sup>.

Aucune mission n'est votée sur la question des maladies professionnelles et les élus n'utilisent pas la loi de 1991 qui pousse plus loin le chef d'entreprise dans son obligation de prévention que le simple respect des mesures techniques incluses dans le code du travail (la suppression du danger à la source). Par ailleurs les membres ne semblent pas utiliser les informations contenues dans les documents officiels de l'entreprise comme le rapport technique des médecins du travail. La fiche d'entreprise qui doit être communiquée aux élus ne l'est pas et les élus ne la réclament pas. Les élus ne procèdent pas à l'analyse des risques sanitaires des postes de travail. Cependant, ils sont attentifs à la dangerosité de certains produits.

A partir de 1994 et jusqu'en 2000, les élus du CHSCT de BP se préoccupent de la toxicité des éthers de glycol très présents dans les fabrications notamment au secteur des dérivés. En 1994, le représentant syndical CGT du CHSCT demande au médecin du travail quels sont les risques pour les salariés de ce secteur exposés aux éthers de glycol et s'il existe un suivi médical de ces salariés. Le médecin communique alors les informations qu'il a retenu du symposium sur les éthers de Glycols organisé par André Cicocella qui vient de se tenir à Nancy du 19 au 21 avril, lors de la visite ordinaire de l'atelier du 26 avril 1994. Le 20 mars 1996, nouvelle information du service médical suite à l'insistance du RS CGT d'en savoir plus sur ces produits. Le nouveau médecin expose les dangers du méthoxy éthanol, de l'éthylmonoglycolether, du butyl glycol, du propylène glycol, du butanol et du méthanol. En 1999, le médecin rappelle les limites d'exposition admises pour le monoéthylèneglycol. En 2000, les élus demandent qu'un nouveau point soit fait sur le recensement des salariés exposés ou ayant été exposés aux éthers de glycol. Selon le médecin du travail 158 salariés sont exposés et 256 personnes parties du site ont été exposés entre 1991 et 2000. Les élus s'informent aussi sur l'existence de déclaration de maladies professionnelles liées à ces produits. Aucune déclaration n'a été faite d'après le médecin. Ils demandent aussi si une déclaration de procédé de fabrication pouvant occasionner des maladies professionnelles a été effectuée pour ces produits. Le médecin répond qu'il va se renseigner.

L'intérêt porté à ces substances, par les élus du CHSCT fabrications de BP, est contemporain de la mobilisation sociale qu'elles ont suscitée. André Cicocella, chercheur à l'INRS est le premier à mettre en avant les liens probables entre la malformation de fœtus et

---

<sup>268</sup>D'après certains syndicalistes spécialistes de ces questions, ce CERFA est introuvable dans la plupart des usines (journées d'études sur les maladies professionnelles de la FNIC-CGT, 2005).

l'exposition de leur mère à ces produits au début des années 90. La publication et la diffusion de plusieurs années de ses travaux sur les risques cancérigènes de certains éthers de glycol lui vaut d'être licencié de l'INRS, en 1994. Malgré tout, son alerte provoque dans un premier temps la réalisation d'une étude contradictoire de l'INSERM en 1994, puis d'une seconde étude du même organisme confirmant sa thèse en 1999. De nouvelles études ne cessent ensuite de confirmer la nocivité de certains éthers.

L'alerte du chercheur provoque la prise en charge de ce dossier par l'organisation syndicale CGT qui accumule de 2000 à 2004, les preuves de cas de maladies liés aux éthers de glycol. La centrale syndicale diligente en 2000, une enquête dans une usine d'IBM à Corbeille Essonne suite à la découverte d'une encéphalopathie<sup>269</sup> chez la petite Roxane, huit ans, fille d'une ouvrière de l'usine. Le cabinet d'expertise en charge de l'enquête enregistre en une semaine une quarantaine de cas suspects (fausses couches, malformations faciales, cancers...). Quelques mois plus tard, la coordination CGT des CHSCT de Renault révèle que 10 000 à 15 000 salariés de l'entreprise sont exposés à des éthers de glycol, puis les syndicats de Motorola, de la RATP, d'Helwett-Packard...annoncent à leur tour que leurs salariés sont très exposés et que certaines maladies se développent aussi chez eux<sup>270</sup>.

Le « scandale » des éthers de glycol remonte à cette époque jusqu'au gouvernement qui se voit contraint de s'engager à promulguer des décrets afin de protéger la santé des salariés. Les décrets proposés ne satisfont pas totalement le mouvement social qui se forme autour des éthers de glycol. Les solutions proposées par le cabinet de Martine Aubry (contrôle médical, protections individuelles, évaluation des risques...), entrent dans le cadre d'un usage contrôlé des substances problématiques et ne visent pas leur interdiction, ce qui rappelle trop l'affaire de l'amiante aux organisations syndicales, aux chercheurs et aux victimes, qui décident de créer un collectif d'associations. Le collectif « éthers de glycol » composé de la FNATH, de l'Association des Victimes d'Ethers de Glycol, de la Confédération CGT, de la Fédération Chimie-Energie CFDT, de la Fédération Nationale de la Mutualité Française, de la Fédération des Mutuelles de France et du syndicat national professionnel des médecins du travail réclame encore en 2004 dans un communiqué de presse<sup>271</sup>, l'interdiction de certains éthers de glycol en usage industriel et notamment de ceux qui sont interdits au grand public depuis l'arrêté du 7 août 1997 (le

<sup>269</sup> Elle est incapable de marcher, parler et présente de graves anomalies osseuses.

<sup>270</sup> Voir l'article *Des milliers de salariés empoisonnés par l'usine*, l'hebdo de l'actualité sociale V.O. n°2924, 08 sept 2000.

<sup>271</sup> AVEG-CGT-FCE CFDT-FMF-FNATH-FNMF-SNPMT, Mise au point du collectif Ethers de Glycol, le 12 janvier 2004.

méthylglycol, l'éthylglycol, l'acétate de méthylglycol et l'acétate d'éthylglycol ainsi que les préparations en contenant au moins 0,5%).

### **V.3 - Les freins à la reconnaissance des maladies professionnelles**

Les salariés sont informés collectivement des dangers des produits auxquels ils sont exposés de manière collective et sporadique ; l'entreprise publie des documents qui font le point sur les toxiques chimiques environ une fois tous les 5 ans tels que « connaissez vous l'hygiène industrielle (document réalisé avec les autres entreprises de la plateforme de Lavera) ou « notions de toxicologie, mode d'action et effets des toxiques sur l'organisme ». Ces documents ont la même apparence que ceux produits sur les questions de protection d'environnement, d'ailleurs la notion d'« hygiène industrielle » choisie par l'entreprise plutôt que celle de « maladie professionnelle » ou de « santé au travail » prête à confusion. Ainsi les travailleurs ne portent pas une grande attention à ces documents qui se noient dans la masse des communications sur le thème de l'environnement, qui sont elles, récurrentes. Ils ne s'approprient pas ces documents et ces données. Les travailleurs ne sont pas informés individuellement des conséquences des produits présents à leur poste et des dangers pour leur santé. Les règles d'étiquetage et les règles qui imposent aux fournisseurs de communiquer l'ensemble des données sur les produits ne sont pas toujours respectées, ainsi, les travailleurs, doivent pour une majorité de produits, fournir un effort pour accéder à leurs données toxicologiques (services de l'INRS ou FDS), des données qui sont inexistantes ou incomplètes pour une grande part des produits, des sous-produits et des mélanges de produits avec lesquels ils sont en contact. Et il faut aux élus de CHSCT batailler des années durant pour obtenir des informations complètes sur un seul de ces produits comme le montre le cas des éthers de glycol. Mais ce n'est pas l'unique raison qui explique l'absence de déclaration de maladies professionnelles à BP. Les difficultés d'un investissement du CHSCT de BP dans la prévention et la reconnaissance des maladies professionnelles pour les salariés en activité peut aussi s'expliquer par des facteurs externes au fonctionnement des CHSCT

#### **V.3.1 - Les stratégies défensives des salariés contre la souffrance au travail**

Comme le soulignait un des participants à la journée d'étude sur les maladies professionnelles organisé par la FNIC-CGT, le 27 octobre 2005, « *parler d'un truc qui fait peur, c'est difficile* ». La maladie est un sujet qu'on évoque peu entre collègues d'une entreprise. Ou lorsqu'on en parle, c'est pour relativiser ces risques : « *de toute façon il faudra bien mourir de quelque chose* », « *on verra bien dans 30 ou 40 ans* », « *quand vous prenez votre voiture vous pouvez aussi mourir* ». La

peur de la maladie et la maladie elle-même se vivent dans la solitude, c'est un sujet difficile à aborder tant il touche l'intimité de chacun. Et il est d'autant plus difficile à aborder que les collectifs de travail mettent justement en place selon les psychopathologues du travail, des stratégies visant à dénier la souffrance perçue. Christophe Dejours parle de « stratégie défensive de métier » à propos du silence qui règne autour de ces questions sur les lieux de travail. Le salarié qui ramènerait au devant de la scène la souffrance que les membres du groupe s'évertuent à évacuer risque d'être « stigmatisé comme un malade » et encore plus isolé. Ces stratégies défensives centrées sur le « système de valeur de la virilité »<sup>272</sup> se traduisent selon Pascale Molinier par des mises en scène qui consistent à « jouer avec le danger ». Cette désinvolture consciente et l'intériorisation de la souffrance qui en découle ne facilitent pas la détection de maladies professionnelles ou la défense collective de leur reconnaissance.

Dans le CHSCT voisin de BP fabrications, le CHSCT du laboratoire du même établissement, les élus ont recensé en 30 ans, 5 cas de tumeurs au cerveau et 1 cas de cancer généralisé qui pourraient être liés au travail, notamment à l'exposition à des produits tels que le trichlorobenzène<sup>273</sup>. Ce sujet demeure tabou au sein de ce service car les victimes encore vivantes ne souhaitent pas entreprendre de démarche particulière et souhaite qu'on les laisse tranquilles<sup>274</sup>.

### **V.3.2 - Les stratégies développées par le patronat pour que les salariés ne déclarent pas leur maladie**

Lorsqu'un salarié décide d'entreprendre une démarche pour déclarer sa maladie, la première réaction des employeurs est souvent comme dans le cas des accidents du travail, de le tenir pour responsable de son état. Cette culpabilisation fonctionne d'autant mieux que ses collègues peuvent adhérer à la thèse de sa fragilité personnelle puisqu'il vient par sa déclaration déstabiliser les stratégies collectives de déni de la souffrance au travail. Face à ses collègues qui s'enracinent dans la peur d'être atteint à leur tour et face à des employeurs qui redoutent une telle déclaration (notamment parce qu'une première reconnaissance de maladie professionnelle entraîne souvent d'autres) et qui lui répètent que s'il avait fait plus attention, que si il avait été plus prudent, que s'il ne buvait pas, que s'il ne fumait pas, que si il faisait moins de jardinage le week-end, que si il n'allait pas en boîte de nuit...il ne serait pas malade, le salarié est non seulement seul, mais il est aussi marginalisé dans son entreprise. Annie Thébaud-Mony montrait

<sup>272</sup> Voir Molinier Pascale (1997).

<sup>273</sup> Aucune étude n'a encore permis d'avérer la toxicité de ce produit.

<sup>274</sup> Lors d'une conférence de l'ISERES certains participants ont souligné les difficultés à aborder les problèmes de maladies ou de suicides avec les familles devant le risque d'une exploitation de la mort par le syndicat ou le CHSCT voir ISERES (03/1999).

dans une étude de 1991, que le vécu des maladies étudiées était différent mais que pourtant dans la quasi-totalité des cas, il était marqué par la culpabilisation des malades.

Si la stratégie de culpabilisation ne fonctionne pas et que le salarié déclare malgré tout sa maladie, l'entreprise peut alors être amenée à mettre en œuvre tout son arsenal de techniques administratives visant à faire échouer la reconnaissance de la maladie professionnelle. A ce jour, les syndicalistes ont recensé une dizaine de techniques précises. Certaines d'entre elles ayant été formellement dévoilées, puisqu'un document interne de l'entreprise Arkema destiné à ses cadres intitulé : « *procédure à suivre en cas de déclaration de maladie professionnelle* » a été découvert en 2005 par un syndicaliste. Dans ce document on apprend que la reconnaissance d'une maladie professionnelle est « problématique » pour la société et qu'il faut une « réaction énergique » des responsables pour la contrecarrer. Il faut notamment rédiger une lettre de réserve « même lorsqu'il est absolument évident que le salarié a été réellement exposé au sein d'Arkema », ne pas exiger dans la lettre de réserve le certificat initial qui n'aurait pas été communiqué afin de pouvoir ensuite « invoquer comme argument l'absence de communication de cette pièce » (voir annexe n°16).

L'intervention des élus CHSCT qui peuvent avoir connaissance de ces différentes stratégies par le biais des associations ou des centrales syndicales est à ce stade déterminante. Il semblerait que peu d'élus aient fait la démarche de rechercher ce type d'informations à BP chimie. Nous n'avons trouvé qu'un document relatif aux maladies professionnelles dans les archives du CHSCT. Il s'agit d'un numéro spécial du courrier fédéral de la FNIC-CGT de 1997 sur l'amiante.

### **V.3.3 -L'opposition travail-santé**

Les salariés ne déclarent pas leur maladie professionnelle, car ils ont aussi la plupart du temps, peur de perdre leur emploi. Selon Michel Royez, président de la FNATH, les victimes de maladies professionnelles ont le sentiment de n'avoir le choix qu'entre « *le cercueil ou l'ANPE* »<sup>275</sup>. Lorsque la maladie touche un collectif de salarié, leur peur est qu'on ferme leur entreprise, lorsqu'elle touche un seul salarié, celui-ci a peur de ne pas la réintégrer. Lorsqu'un salarié déclare sa maladie et qu'il obtient un taux d'incapacité, il n'est en effet pas certain de pouvoir retrouver une place dans son entreprise. Même si celle-ci a l'obligation de lui trouver un poste adapté à sa maladie, elle n'a pas à créer ce poste et s'il n'existe pas, le salarié peut se

---

<sup>275</sup> In Gérard Dériot et Jean pierre Godefroy (2005-2006).



retrouver à la porte<sup>276</sup>. Comme le déclarait Marie-Pascale Lehucher-Michel dermatologue à l'hôpital de Timone à Marseille en 2004 : « *Les malades viennent me voir quand ils craquent. Ils n'ont pas intérêt à faire reconnaître leur maladie comme professionnelle, car, le plus souvent, ils ne seront pas reclassés et se retrouveront au chômage* »<sup>277</sup>. Les salariés ont d'autant moins intérêt le plus souvent à faire reconnaître leur maladie que les indemnités versées par la sécurité sociale au titre de la reconnaissance d'une maladie professionnelle sont faibles. En effet, le taux d'incapacité du salarié reconnu dans ses droits est divisé par deux d'après l'approche selon laquelle la responsabilité entre l'employeur et le salarié est partagée (sauf si il y a faute inexcusable). C'est ce taux d'incapacité qui détermine le montant des réparations dont va bénéficier la victime. Il est dans de nombreux cas plus intéressant financièrement d'être pris en charge par la branche maladie de la sécurité sociale.

Les salariés ne déclarent pas leur maladie professionnelle car ils ont peur de perdre leur emploi, mais aussi parce qu'ils sont fiers de ce métier qui les tue et auquel ils ont consacré leur vie. Dans son étude de 1991, Annie Thébaud-Mony montrait que les salariés ont du mal à accepter que leur cancer soit du à leur emploi. La perte d'un métier choisi demeure « une blessure » par exemple pour ces « coiffeuses retirées du risque ». Les ouvriers des industries chimiques sont aussi très attachés à leur outil de travail, malgré qu'ils sachent qu'ils sont tous les jours au contact de la mort.

## **VI - Les inspections d'établissement**

La majeure partie de l'activité du CHSCT fabrications de BP Lavera est consacrée aux visites d'ateliers et au règlement des dysfonctionnements observés. La visite « ordinaire » d'atelier est l'interprétation patronale des inspections d'établissement inscrites dans les missions des élus du CHSCT depuis 1947 qui ont été supprimées dans les années 80.

Ces visites sont programmées tous les mois. Elles sont organisées par les services de l'entreprise et ne sont pas menées dans le sens voulu par les textes de loi dans le but de relayer l'inspection du travail mais plutôt dans le but de relayer les services hiérarchiques. Lors de ces visites, le contrôle de l'entretien des installations, la définition des actions de sécurité et le rappel à l'ordre des salariés tendent à enfermer les membres élus de CHSCT dans un rôle de contrôleur

<sup>276</sup> La loi n°81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, stipule qu'une aide financière de l'Etat peut être accordée pour transformer les postes de travail mais la plupart des victimes méconnaissent le dispositif de protection de leur emploi.

<sup>277</sup> In *Retour de la mal-vie dans le monde du travail*, le monde diplomatique, juin 2004, [www.monde-diplomatique.fr/2001/12/bulard/15945](http://www.monde-diplomatique.fr/2001/12/bulard/15945).

technique. Le contrôle de l'entretien et de la maintenance des locaux et des installations est lors de ces visites, la fonction la mieux assurée par le CHSCT. Il agit à cet égard comme n'importe quel service donneur d'ordre de travaux de l'entreprise. Les élus suivent les commandes, contrôlent le travail des commissions, les retards de réalisations, exigent la poursuite de programme d'aménagements, s'informent sur les décisions prises à la suite d'études spécialisées, se font garants de la gestion.

Cette intégration du CHSCT fabrications dans la structure organisationnelle de la production et dans la division du travail entre les différentes instances de l'établissement prend plusieurs formes. Le CHSCT complète le travail des services fonctionnels qui ont une mission d'inspection (entretien, fabrication, sécurité, technique) ainsi que le travail des opérateurs des salles de commande qui sont aussi chargés de faire des rondes. Il fait office d'interface entre les besoins de la production, les services techniques et les cellules travaux. Il prend en charge les mesures pour lesquelles aucune instance ou service n'est responsable. Dans ce dernier cas, le CHSCT est un service fonctionnel à part entière. Le CHSCT remplace en quelque sorte, des services qui ont existé comme par exemple les services de maintenance centrale de la plateforme dont les emplois sont tous partis à la sous-traitance. Les élus lors de ces démarches travaillent pour l'entreprise, ils pallient au manque d'effectifs et à la suppression de certains postes de travail.

Le CHSCT a également pour charge d'appuyer et de contrôler le travail du service sécurité dans la diffusion et l'élaboration de consignes ainsi que dans les achats d'équipements de protection individuels (EPI). Le CHSCT fait ainsi office de prestataire du service HSE, dont les effectifs sont inversement proportionnés aux besoins des installations gigantesques de l'entreprise : le service HSE de BP chimie est composé de deux ingénieurs, deux techniciens et une secrétaire. Les représentants du personnel agissent comme des fonctionnaires apportant leur contribution à la sécurité sous forme de revendications détaillées.

L'examen des consignes de sécurité prend à lui seul une bonne partie du crédit d'heure des élus car ces consignes sont extrêmement nombreuses (une vingtaine par trimestre) et sont souvent révisées. Cette activité fait partie des missions légales des membres élus de CHS qui depuis 1974 doivent vérifier leur conformité avec la législation, ainsi les élus déclarent ne faire que ce que le législateur leur impose. Néanmoins on peut se demander si la surenchère en matière de création de consignes et de révisions de consignes n'a pas comme objectif d'encombrer artificiellement le travail des élus.

Le CHSCT prend aussi en charge une partie de la responsabilité de la diffusion de ces consignes lorsqu'ils notent lors de leur déplacement et lors des visites d'ateliers ou de chantiers, des défaillances au niveau de l'information (affiches, panneaux). Par ailleurs, ils contrôlent les dispositifs et les équipements de sécurité.

Les représentants du personnel ont alors une position ambiguë et souvent gênante, dans la mesure où ils acceptent d'être les interprètes de la sécurité auprès de leurs camarades. Ils sont perçus comme des « gendarmes de la sécurité ». L'action des membres élus en est réduite à l'éducation et à la surveillance des travailleurs (respect des procédures, des consignes, port des équipements de protection individuels). Les élus sont utilisés dans le redressement des erreurs ou le rappel aux intéressés de leur devoir de vigilance, « la deux minutes attitude ».

## Section 4 : Le rôle du CHSCT fabrication-chimie dans l'entreprise dans les années 2000

Dans les années 2000, le climat social sur la plateforme est extrêmement tendu. La compétition entre les ateliers de la plateforme organisés en « Business Unit » et entre leurs salariés s'accroît. Les nouveaux investissements sont alloués de manière sélective et arbitrés sur la base de critère de performance des unités de production<sup>278</sup>. La concurrence exacerbée et entretenue entre les entreprises et les salariés pour le maintien de leur activité, déstabilise les collectifs de travail.

Les grands groupes pétroliers se désengagent de la chimie, activité consommatrice de liquidités, sujette à des cycles économiques et à divers aléas (environnement, concurrence). Une activité dont la rentabilité plombe leur rentabilité moyenne selon le cabinet Cidecos<sup>279</sup>. Total s'oriente vers la production de carburants à la fin des années 90. Le groupe se sépare de ses activités chimiques en créant puis en vendant Arkema en 2006. Elle utilise malgré tout la pétrochimie pour optimiser son raffinage et maintient une partie de ses activités dans ce domaine au sein de la société nouvellement créée Total Pétrochemicals (2005). Le groupe BP Amoco, davantage tourné vers la chimie jusqu'au début des années 2000, décide finalement aussi de s'en séparer. Après avoir vendu, comme Total, une partie de ses activités chimiques, il crée la société pétrochimique Innovene dont il ne conserve que les morceaux les plus rentables (Acétyls et PTA), puis la cède en totalité au groupe chimique Inéos<sup>280</sup> pour 9 milliards. Les gains de synergie entre la raffinerie et la chimie de BP à Lavéra obligent BP à ne pas les séparer, les deux sont vendus à Inéos. L'établissement BP de Lavera passe entre les mains de ces différents propriétaires (dont un milliardaire, l'actionnaire principal d'Innovene) en l'espace de 3 ans (2002-2005).

Au début des années 2000, les syndicats et représentants du personnel de BP Lavera n'ont plus aucune visibilité sur leur avenir et l'avenir de leur activité. Face à l'incertitude, ils mènent un combat pour rapprocher les deux établissements de BP (la raffinerie d'un côté, le laboratoire et les fabrications chimiques de l'autre). Les deux établissements fusionnent en 2002 dans une société

<sup>278</sup> Garnier (2001), p.48 et 111.

<sup>279</sup> Cidecos, Pétrole et chimie, où en est on ? Contribution au colloque « pétrole et pétrochimie : enjeux » Marseille/5 novembre 2005.

<sup>280</sup> La société Inéos, aujourd'hui 3<sup>ème</sup> groupe mondial de la chimie a été créée en 1998 suite au rachat de BP chimie à Anvers par des cadres de l'entreprise.

unique « BP Lavéra Snc » qui dépend de la convention collective du pétrole (plus protectrice) comme le souhaitent les organisations syndicales, juste avant que celle-ci soit filialisée (Innovene), puis vendue (Inéos). En 2006, le syndicat CGT de l'entreprise Inéos/Innovene/ex BP sort d'un long combat pour la survie de ses activités et leur intégration complète dans la convention collective du pétrole, plus avantageuse<sup>281</sup>, dont dépend la raffinerie de la SFBP depuis toujours. Le syndicat doit se battre jusqu'en 2005 pour que ce rattachement soit conservé. Les deux principaux syndicats CGT de la plateforme (Naphchimie et Inéos) déjà affaiblis par les revirements stratégiques de Total et de BP, sont définitivement divisés au moment où le syndicat d'Inéos/BP renonce à son identité de chimiste.

### **I - Composition et le fonctionnement du CHSCT**

En 2002, le nombre de représentants du personnel au CHSCT est augmenté par la voix d'un accord collectif sur les instances représentatives du personnel<sup>282</sup>. A partir de cette date, le CHSCT comprend 5 membres élus, 1 agent de maîtrise et 4 ouvriers. Le secrétaire du CHSCT dispose de 20 heures de délégation, ces 5 h sont ajoutées lors de cet accord collectif. En dehors de ces modifications, le mode de fonctionnement ne change pas, les visites d'ateliers en vue de l'entretien des installations sont dominantes, les élus ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes en matière d'accidents du travail ni pour leurs salariés ni pour leurs sous-traitants. La prévention des maladies professionnelles en dehors de celles liées à l'amiante ne fait l'objet d'aucun intérêt particulier. Les relations avec les partenaires de prévention évoluent peu, le fossé entre les élus et ces institutions a même plutôt tendance à se creuser. En 2002, deux médecins du travail de la plateforme démissionnent.

Face au problème de l'inexistence d'inspections d'établissement indépendantes des élus CHSCT, le syndicat CGT, sous l'impulsion du secrétaire fédéral de la FNIC-CGT chargé des installations pétrolières, demande que soit votée la possibilité pour les membres élus de réaliser des inspections d'établissement non planifiées indépendantes, c'est-à-dire non-organisées par les services de l'entreprise. Mais en 2006, les élus du CHSCT fabrications-chimie utilisent peu cette prérogative car la direction a du mal à accepter cette nouvelle pratique. A propos d'une inspection d'établissement réalisée en 2005, dans un mail adressé au secrétaire du CHSCT, le président écrit ceci : « Monsieur (le secrétaire du CHSCT), je tiens à vous faire part de ma surprise, en tant que

---

<sup>281</sup> Les syndicats CGT du pétrole étant souvent plus forts (entreprises plus riches comme Total) que les syndicats de la chimie (exemple des difficultés d'Arkema qui doit payer au prix fort des matières premières depuis sa vente).

<sup>282</sup> Protocole d'accord sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel et le processus de négociation d'harmonisation des statuts (15 mars 2002), BP Lavéra snc.

président de ce CHSCT, de ne pas avoir été informé de cette visite et de ses motifs, car ceci me semble à contre-courant des bonnes relations de travail qui ont prévalu jusqu'à maintenant entre nous au niveau du CHSCT chimie ».

L'activité de BP étant soumise à une succession de restructurations et de changement de propriétaire, les réunions se succèdent entre les représentants du personnel et les directions. Elles éloignent de ce fait, les salariés de leurs représentants et le secrétaire, de son CHSCT. Aux réunions organisées pour sauver l'activité, succèdent les négociations sur les salaires, la participation et l'intéressement. Un fossé se creuse entre les salariés et leurs représentants, les premiers développent une image assez négative de leurs organisations syndicales. Pour eux, les militants syndicaux de BP se sont trop institutionnalisés et professionnalisés, ils ont disparus des lieux de travail. Les élus du CHSCT semblent ne représenter qu'une faible part des salariés de l'entreprise, voire, dans une certaine mesure, ne représenter qu'eux-mêmes, face aux employeurs, dans une structure que ces derniers dirigent. Selon un ancien salarié rencontré sur le site :

*« les représentants syndicaux et les élus vivent en autarcie, ils ne tournent plus beaucoup dans l'entreprise et lorsqu'ils négocient, ils signent tout de suite et n'informent le personnel qu'après, il n'y a pas de consultation ».*

L'investissement des sections syndicales de l'entreprise sur les questions de santé-sécurité au travail est en demi-teinte. La question de la santé au travail a tendance à s'éclipser en faveur des problématiques de salaires, de primes et de restructurations. En ce qui concerne la CGT, les questions de santé-sécurité au travail sont abordées en fin de réunion du bureau syndical<sup>283</sup>. Elles sont plutôt survolées que traitées en profondeur. La section syndicale CGT d'Ineos apporte son soutien ponctuel au secrétaire du CHSCT sur des questions précises, mais n'a pas à proprement parlé défini de politique, ni de stratégie revendicative en matière de santé-sécurité au travail.

Pour tenter de remettre ces questions au centre du combat syndical, la section CGT d'Ineos, attribue un rôle important au secrétaire du CHSCT fabrications au sein du comité exécutif du syndicat, à partir de 2003. Cependant, le secrétaire du CHSCT, également délégué syndical, délégué du personnel et membre du CE, peine à s'investir totalement dans sa mission et doit pendant un temps mettre de côté son action au CHSCT. La CGT d'Ineos/BP parvient difficilement à renouveler les représentants du personnel et ses équipes syndicales. L'activité du syndicat repose sur un noyau dur de militants qui cumule les mandats et qui se concentre sur les enjeux qui lui semblent les plus urgents comme la défense de l'emploi.

---

<sup>283</sup> Nous avons pu assister à une des réunions du comité exécutif de la CGT, lors de notre séjour dans la région de Laverà.

A partir de la fin des années quatre-vingt dix, les réunions entre syndicats et directions qui se succèdent à un rythme effréné tendent à créer un climat consensuel au sein du CHSCT. La direction évoquant même « les bonnes relations de travail » existant au sein du comité et la nécessité de « continuer à faire preuve d'une attitude solidaire » dans un mail adressé au secrétaire du CHSCT, en juillet 2005. Comme l'écrit Nathalie Ferré : « la fréquentation régulière des mêmes protagonistes tend naturellement à éliminer les rapports antagonistes, à créer un climat consensuel »<sup>284</sup>. Lors de ces échanges, la « pédagogie séductrice » dont font preuve les directions envers les représentants syndicaux peut leur faire perdre sans qu'ils s'en aperçoivent « leur capacité de jugement et leur indépendance »<sup>285</sup>. Ceci est d'autant plus valable pour ce qui concerne les questions de sécurité-santé au travail qui peuvent passer pour des questions consensuelles.

## **II - Le rôle du CHSCT fabrications d'Ineos dans l'entreprise, analyse des thèmes abordés dans les comptes rendus**

Le CHSCT fabrications-chimie d'Ineos n'est par pour autant un « CHSCT fantôme »<sup>286</sup>. Les réunions de CHSCT ont lieu tous les trimestres, des visites d'ateliers sont organisées tous les mois par les services de l'employeur, et les comptes rendus de ces réunions et visites témoignent du dynamisme de l'instance. L'analyse des thèmes contenus dans les comptes rendus et de leur proportion permet d'identifier et de caractériser le rôle du CHSCT fabrications des années 2000.

Les ordres du jour sont établis par le président du CHSCT et le secrétaire. Même si une place est réservée aux commentaires et questions des élus, les réunions de CHSCT sont rythmées par les interventions de son président qui décide aussi de la tenue de réunions extraordinaires, lorsqu'il doit communiquer sur un problème ou un projet particulier.

Néanmoins les membres élus et le président semblent s'accorder sur la nature des problèmes à aborder. La dimension technique est dominante dans l'action et les préoccupations des membres du CHSCT. La place accordée aux questions de conditions de travail, d'organisation du travail et de santé au travail est faible. Les questions d'environnement et de risques industriels qui ne font pas partie des missions fondatrices du CHSCT occupent quant à elles une place importante.

---

<sup>284</sup> Nathalie Ferré (2000).

<sup>285</sup> Richter (1996).

<sup>286</sup> Voir la typologie de François Mielle (1982).

## **II.1 - La sécurité du personnel et la sureté des installations (65% des thèmes traités)**

La direction du site a depuis longtemps compris que les incidents et les accidents devaient être traités conjointement. Elle pratique un type de management de la sécurité intégré dans lequel ces deux dimensions ne sont que les deux facettes d'un même problème. L'accident ou le quasi-accident peut conduire au quasi-incident, à l'incident voir à l'accident industriel majeur et l'incident ou la catastrophe peut faire des victimes d'accidents du travail. L'entreprise a ainsi un temps d'avance sur le système de prévention des risques qui opère un cloisonnement entre les risques industriels et les risques professionnels, les premiers étant du ressort de la DRIRE et donc du ministère de l'environnement, les seconds étant pris en charge par l'inspection du travail ou de la CRAM qui dépendent d'autres ministères. Ainsi bien avant que la loi Bachelot l'impose en 2003, l'entreprise mène déjà des enquêtes en matière d'incidents par la méthode de l'ADC.

L'entreprise a tout intérêt à s'investir sur ces questions, les accidents et les incidents ont un coût. Les accidents industriels majeurs dans la chimie étant nombreux depuis les années soixante-dix, elle doit faire des efforts de communication envers les riverains et les autorités lorsqu'un incident concernant son entreprise ou une entreprise voisine est médiatisé. Ces efforts de communication (rapport développement durable, tables rondes, plaquettes d'informations, conférences...) peuvent représenter des investissements importants. Les incidents et les accidents ont aussi un coût parce qu'ils se traduisent souvent par des arrêts de production et induisent des pénalités financières.

Que ce soit en matière de prévention des accidents comme en matière de prévention des incidents, l'approche est la même : elle est essentiellement techniciste. L'accent est mis sur la réparation ou la modification des installations. L'action du CHSCT est circonscrite aux relations homme-machine ou homme-matériel, elle fait fi de l'environnement organisationnel ou psychosocial. Cette approche est partagée par les représentants des travailleurs, eux aussi fortement imprégnés de la culture technique de l'entreprise. Un consensus implicite sur la technicité de la prévention prévaut dans le fonctionnement du CHSCT.

Cette approche est aussi marquée par la « particularisation », l'accent est mis sur le comportement des opérateurs (respect des consignes, des procédures et port des équipements de sécurité). Elle part du postulat que la plupart du temps, l'accident ou l'incident relève de la non-conformité des comportements individuels aux normes, règles et procédures prescrites par des



experts techniques dont les connaissances sont présumées infaillibles par opposition aux travailleurs qui sont considérés comme les maillons faibles des systèmes productifs. L'erreur humaine est souvent la première cause qui est mise en avant par l'entreprise lorsqu'un accident ou un incident survient, elle permet à l'entreprise de se dédouaner de sa responsabilité et de ne pas remettre en cause les conditions de travail ayant conduit à l'incident.

Les élus d'Ineos même s'ils récusent le fait que la faute soit trop systématiquement rejetée sur les salariés, n'évacuent pas totalement l'idée que le comportement d'un individu puisse être la cause d'un accident. Mais ils ne parviennent pas à démontrer que cette erreur puisse être liée dans certaines situations à l'impossibilité de respecter à la fois les contraintes productives et les contraintes de sécurité. S'ils ne parviennent pas à s'opposer totalement à ce type d'accusation, c'est qu'ils n'ont pas développé une pratique préventive centrée sur l'activité réelle de travail et un contact étroit avec les salariés et leur vécu du travail, mais c'est aussi parce que leurs syndicats n'ont pas encore totalement tranchés sur la pertinence d'utiliser les notions d' « erreur humaine » et de « cause humaine »<sup>287</sup>.

Ainsi l'autorité du CHSCT s'étend aux éléments de la situation de travail qui touchent deux groupes de variables : le comportement des travailleurs (port des EPI, respect des consignes et procédures de sécurité) et le matériel (l'action technique), c'est-à-dire aux problèmes dérivés de la production sur la sécurité. Le CHSCT chimie d'Ineos semble délaissé l'action sur les conditions d'exécution du travail pour l'action directe sur le processus de production. Ainsi sont considérées comme des actions de sécurité :

- La rénovation et l'entretien de l'outil de production : les travaux de réparation, d'amélioration ou de mise en conformité du matériel, des équipements, des installations, les améliorations de procédés, leurs modifications, les réparations des systèmes de conduite des appareils, des vannes, le remplacement de raccords, le démontage de tuyau. Le graissage du matériel, le débouchage de

---

<sup>287</sup> A la CGT, en 2004, Jean Moulin (responsable de la prévention à la confédération de la CGT) et Philippe Saunier (secrétaire général de l'Union Locale d'Harfleur, membre du collectif SPE de la FNIC-CGT) ont un débat par courriers interposés à ce sujet, à l'occasion de la sortie du « guide de prévention des risques » de Jean Moulin. Dans ses commentaires sur le livre, Philippe Saunier s'étonne que l'auteur utilise le vocable de « cause humaine » qui est pour lui trop « marqué idéologiquement ». A quoi Jean Moulin lui répond que « l'erreur humaine » qu'il préfère nommer « cause humaine » est une réalité qui existe « des erreurs, des défaillances, parfois même des malveillances peuvent exister et elles doivent être prises en compte pour construire la prévention ». A la CFDT, le même type de débat existe depuis l'accident d'AZF, mais la centrale syndicale et en particulier le secrétaire fédéral chargé des questions de sécurité et d'environnement à la fédération chimie-énergie de la CFDT (FCE-CFDT) penche plutôt pour l'investissement des CHSCT dans la mise en œuvre et la vérification du respect des procédures telles que les normes ISO 14001. La FCE-CFDT déclare dans ses séminaires et documents écrits (voir mémoire de DEA), que les salariés doivent travailler en collaboration avec les directions sur la base d'outils normatifs créés par ces derniers. Elle attend que les élus prennent en charge la vérification de l'application de ces normes.

tuyauteries, la construction de passerelles, de barrières, d'escaliers, les travaux de consolidation d'accès. La sécurisation des postes de travail (mise en place de raccords, de flexibles), la sécurisation du matériel (mise en place de chaînes de sécurité sur les bouteilles de produits chimiques), la protection de sols glissants, la mise en place de cabeillotis, la résolution de problèmes de stockage, le déplacement de soupapes de dégazage...

-L'élaboration et la diffusion de consignes de sécurité et de procédures d'exploitation : mise à jour, vérification de l'information des salariés sur les consignes de sécurité, les mesures de sécurité, les consignes de manipulation, les modes opératoires, les procédures de mise en sécurité des installations, les procédures d'accès et de travaux. Actualisation des manuels de sécurité et de formation. Mise en place de panneaux de signalisation des risques, des mesures de sécurité à prendre en cas d'accident....

-La définition des protections individuelles obligatoires et leur achat : discussions sur les équipements de sécurité individuels : les combinaisons, les chaussures, les casques, les appareils respiratoires, les masques à cartouche, à air comprimé, les lunettes, les gants. Rappel par la direction de l'obligation du port du masque de fuite. Demande d'achats de patins de protection. Présentation des campagnes de sensibilisation du personnel. Mise en place de panneaux manquant rappelant les obligations en matière de port des équipements de protection individuels (EPI),

-L'entretien des moyens de secours : mise en place et réfection de douches de sécurité, de lave-oeil, de pulvérisateurs de sécurité, de panneaux indiquant leur emplacement, mise en place et réparation d'extincteurs...

-La définition et l'application des règles de signalisation routière sur le site : information des salariés sur les règles de déplacement, sur les conditions générales de circulation routière dans l'entreprise...Aménagement de parkings, de l'emplacement des vélos...

## **II.2 - L' « hygiène » (10% des thèmes)**

L'hygiène des locaux et des installations occupe une part importante des discussions au sein du CHSCT fabrications-chimie d'Ineos. Il ne s'agit pas ici d'hygiène au sens de la loi de 1893 qui visaient à éliminer les poussières et substances nocives pour la santé des salariés, mais bien d'hygiène au sens propre, c'est-à-dire du nettoyage et de la bonne tenue des corps et des locaux. Les questions d'hygiène sont abordées dans le sens des hygiénistes du début du 20<sup>ème</sup> siècle<sup>288</sup>. L'accent est mis sur l'entretien : réparation de l'éclairage, des toits, réfection des

<sup>288</sup> Les premières préoccupations sociétales en matière de santé et de sécurité au travail sont d'abord des préoccupations ayant trait à l'hygiène publique, l'insalubrité et l'ordre social, à une première conception classique,

peintures, des carrelages. Nettoyage des passages encombrés, rangement. Aménagements et réfection des coins repas, des vestiaires. Ventilation, aération, climatisation. Nettoyage et mise en place de WC, réparation et nettoyage des douches, réfection et nettoyage des locaux collectifs, des cuisines, des fumoirs. Problèmes de fuites d'eau, de réseaux d'eau potable, de plaques d'égouts, nettoyage zones et dépotoirs, enlèvement de détritrus, désherbage...

Lorsqu'ils réclament ce type d'interventions sur leur environnement de travail, les représentants du personnel ne les mettent pas nécessairement en relation avec les maladies professionnelles, les causes d'accidents ou l'amélioration des conditions de travail. Ici encore le CHSCT assume un rôle très fonctionnel de service d'entretien<sup>289</sup>.

### **II.3 -Les conditions de travail (10% des thèmes)**

L'amélioration des conditions de travail est une notion sujette à des interprétations variables, car contrairement au champ de l'hygiène et de la sécurité celui des conditions de travail, est très peu règlementé et normé ; « on voit ce que signifie hygiène et sécurité » déclare Jean-Luc Pilla<sup>290</sup> « en revanche, les conditions de travail donnent lieu à des interprétations très différentes d'une entreprise à l'autre : cela va de la couleur des murs à l'organisation même de l'entreprise et aux modes de commandement ». Le sens donné à ce thème varie selon que le point de vue donné à son propos est celui des travailleurs, des syndicats, des organisations patronales, des dirigeants ou des organismes d'état<sup>291</sup>. Pour Serge Volkoff et Michel Gollac (2000), les bonnes conditions de travail sont « celles qui donnent au travailleur la liberté de construire une activité de travail favorable à sa santé ». De ce point de vue, les conditions de travail recouvrent un ensemble de

---

celle du contrôle sanitaire. Il s'agit pour les hygiénistes de la première moitié du 19<sup>ème</sup> siècle, dont le plus célèbre d'entre eux, le docteur Villermé, de lutter contre les épidémies et les maladies infectieuses et pour l'Etat d'en savoir plus, à travers les enquêtes de ces derniers, sur les conditions de vie des jeunes soldats de la classe ouvrière, lorsqu'il se rend compte en 1830, que deux tiers d'entre eux sont déclarés inaptes physiquement au service militaire. Par ailleurs, les pouvoirs publics de l'époque redoutent que la fécondité des femmes recrutées en temps de guerre ne soit affectée par le travail industriel, ainsi que la promiscuité des sexes chez les travailleurs de colonies, que l'on recrute de plus en plus, ne provoque une épidémie de maladies vénériennes. Les solutions préconisées par la classe bourgeoise et les pouvoirs publics pour remédier au problème de l'indigence de la classe ouvrière, dans leur conception nataliste et eugéniste de l'époque, sont les méthodes d' « assainissement ». L'ensemble de la classe ouvrière doit être « purifiée » jusque dans son intimité familiale grâce aux rituels antiberculeux de la cure hygiéno-diététique et grâce à la moralisation de ses mœurs. Cette doctrine de l'époque est incarnée par les études menées pour le compte de « conseils départementaux d'hygiène et de salubrité » qui « étaient beaucoup plus soucieux de limiter les nuisances externes de l'usine (rats, saleté, risques d'épidémies) que de traiter du sort des ouvriers » [Duclos, 1984]. Ainsi la conception dominante du 19<sup>ème</sup> siècle est celle d' « insalubrité professionnelle » et non de « condition ouvrière ».

<sup>289</sup> Déjà en 1978, un élu de CHS déplorait autour d'une table ronde sur les conditions de travail organisée par la FNIC-CGT que « les 4/5 du temps qui sont consacrés au CHS pour ses interventions se soldent par des interventions au niveau de travaux d'entretien, du nombre de poignées, de portes manquantes, de carreaux cassés, d'ampoules électriques grillées, de remplacement de marches d'escaliers... ».

<sup>290</sup> Secrétaire de la commission confédérale CHSCT de la CFTC et membre du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels en 1997 (voir ANACT, 2002a).

<sup>291</sup> Jardillier Pierre (1993).

variables très large : la durée et le rythme de travail, l'outillage, les effectifs, l'utilisation de produits, les facteurs d'ambiance, les méthodes de gestion du personnel, les postures ergonomiques, la répétitivité du travail, le statut des salariés, leur âge, les qualifications, la coopération des collectifs de travail...

Pour la société Ineos, améliorer les conditions de travail consiste à entretenir le matériel et à apporter des améliorations productives aux postes de travail. En témoigne les investissements retenus par les employeurs comme étant des investissements en matière de conditions de travail et d'organisation du travail dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'entreprise. Sont ainsi considérées comme des actions relatives à *l'organisation du travail* : « le transfert des points d'échantillonnage bacs au niveau du sol », « la mise en place d'une vanne automatique pour le lavage des silos » ou « l'aménagement du bureau du chef de quart ». Sont considérées comme des actions relatives à *l'amélioration des conditions de travail et des ambiances de travail* : « les travaux d'évacuation de l'eau en zone dessacheuse », « la remise en l'état du local chauffeur » ou la « remise en état du vestiaire niveau ensachage 4A ».

Etant peu préparés à saisir l'impact de l'organisation du travail sur les conditions de travail des salariés et craignant de toucher à l'économie de la production, les élus du CHSCT s'approprient cette vision de l'amélioration des conditions de travail productiviste –dans le sens où elle contribue autant à améliorer la productivité de l'entreprise que le bien être des salariés- et techniciste. L'action des élus de CHSCT sur les conditions de travail est tournée vers le visible, l'immédiat, les manquements règlementaires et les conditions d'exécution du travail au sens strict (ergonomie des postes de travail, aménagement des lieux et des postes, nuisances particulières)<sup>292</sup>. Cette approche partagée entre la direction et les élus tend à aseptiser les relations au CHSCT, elle masque le rôle de contre-pouvoir de l'institution et minore l'antagonisme entre la production et la sécurité. Elle occulte d'autant plus les conflits que comme le notait Jean Hodebourg, elle a surtout pour but de stabiliser le climat social<sup>293</sup>.

En 2000, le cabinet Cidecos intervient dans l'entreprise pour évaluer l'impact d'un projet de réorganisation des services et des ateliers du site sur les conditions de travail du personnel.

<sup>292</sup> Comme le note Françoise Piotet (1988), cette dimension privilégiée par les organisations syndicales a pu dans les années soixante-dix, donner lieu à des réalisations remarquables notamment en ce qui concerne l'intégration des connaissances ergonomiques aux niveaux des équipements comme les équipements informatiques.

<sup>293</sup> Pour Jean Hodebourg (1997), les directions utilisent le thème de l'amélioration des conditions de travail depuis 1980 « pour essayer d'intégrer tous les salariés aux objectifs de l'entreprise ». En intégrant les élus de CHSCT à leurs actions et à leur politique, elle accrédite l'idée que les syndicats sont inutiles.

Leur rapport soulève des problèmes d'organisation du travail que les élus de CHSCT n'auraient pu seuls mettre en lumière (communication, compétences, formation, entreprises extérieures, charge de travail, coopération des équipes) mais les élus utilisent peu cette étude.

#### **II.4 - L'environnement (10% des thèmes)**

Le CHSCT n'a qu'une petite mission dans le domaine de l'environnement : la circulaire DRT n°96-15 du 25 mars 1993 prévoit que dans les établissements comportant une ou plusieurs installations classées, le CHSCT doit être consulté sur les documents établis à l'intention du préfet. Pour Gérard Filoche (2002), il ne s'agit pas de donner au CHSCT une compétence particulière dans le domaine de l'environnement mais juste de lui indiquer qu'il lui est permis d'intégrer cette dimension dans ses missions afin « d'avoir une approche globale de la prévention en raison des recouvrements existants entre les risques professionnels et ceux de l'environnement ». Pourtant les questions environnementales occupent une place importante dans les discussions au sein du CHSCT Fabrications d'Ineos.

La direction du groupe utilise le CHSCT pour faire passer le message qu'elle est attentive à ces questions face à des organisations syndicales qui ont pris du retard en la matière. Sont présentés en réunion les indicateurs environnement de l'entreprise (évolution des rejets et déchets), des projets environnementaux comme la récupération de CO2 et la réduction des émissions atmosphériques, les engagements de progrès de l'entreprise...

Depuis la fin des années quatre-vingt, les industriels ont intégré, au niveau international, l'environnement dans leur politique de sécurité industrielle. Ils ont développé des systèmes de management et des normes, comme la norme ISO 14001 se basant sur les synergies existantes entre les risques professionnels, les risques industriels et les risques environnementaux. En effet, la pollution environnementale par un produit toxique, lors d'un dégagement accidentel, par exemple, peut engendrer des problèmes de santé aussi bien pour les salariés que pour les riverains (voir le cas de la dioxine de Seveso). Cette approche intégrée des risques qui est pertinente au niveau de l'analyse, n'en reste pas moins dans son application dominée par la procéduralisation. Elle prend peu en compte le travail réel et se traduit par une surcharge de travail pour les opérateurs qui doivent prendre en compte ces règles supplémentaires dans leur activité.

Cette démarche de certification volontaire tend par ailleurs à devenir la référence unique autour de laquelle s'organise le travail, alors qu'elle n'est en réalité qu'une démarche volontaire

d'auto-normalisation puisque ce sont les entreprises elles-mêmes qui choisissent et rémunèrent les organismes (la plupart administrés par des chefs d'entreprise) qui effectuent les audits de vérification de la conformité du système de management à ces normes concoctées par des organisations patronales<sup>294</sup>.

La société British Petroleum, dont le symbole est un tournesol<sup>295</sup>, investit dans la communication environnementale depuis les années soixante-dix, parce qu'elle y est contrainte, les catastrophes pétrolières émaillant l'actualité depuis la fin de la seconde guerre mondiale : Torrey Canyon (1967), Amoco Cadiz (1978), Exxon Valdez (1989), Brent Spar (1995), Erika (1999), Prestige (2002), plate-forme Deepwater de BP (2010).

Comme le déclare le chef du centre de recherche de la SFBP dans une interview pour le journal « environnement et cadre de vie » en décembre 1981 « *Nous sommes des industriels et nous ne faisons de la recherche sur l'environnement que lorsque nous sommes contraints par la législation antipollution* ». L'objectif des entreprises est de s'assurer la confiance des populations riveraines, des investisseurs et des pouvoirs publics.

L'entreprise prend très tôt en compte ce type de préoccupations car la pollution de l'Etang de Berre a fait naître dans la région des associations comme le MNLE 13 et le CYPRES, très actives. Dès 1972, les industriels de l'Etang de Berre : Air liquide, Esso Fos, Naphtachimie, Shell chimie, Solmer Sollac, produits chimiques Ugine Kuhlmann, Société Française des Pétroles BP...mettent sur pied une association « l'association des industriels de Fos-Etang de Berre pour l'étude et la prévention de la pollution » afin de contrecarrer l'activisme des associations de riverains. Cette association d'industriels s'attache à produire des informations sur la qualité de l'air et la pollution des eaux. Le directeur de la raffinerie de BP Lavera fut son premier président. Depuis 1972, BP Lavera investit afin de réduire ses rejets industriels et ses émissions de gaz. Elle a par ailleurs lancé en mars 1992 avec d'autres groupes chimiques une « charte de l'engagement de progrès Rhône-Alpes » afin de mesurer la perception des nuisances qu'ont les riverains à proximité immédiate des usines.

L'environnement n'est entré dans les références conceptuelles des syndicats qu'à partir de 1992. Face à la montée en puissance de ce thème contemporaine du sommet de Rio, de la

---

<sup>294</sup> Ainsi la direction d'AZF avait changé d'auditeur en 2000 suite au rejet de sa certification.

<sup>295</sup> En 2000, Les dirigeants de BP ont souhaité un changement radical du logo pour prouver que leur société est proche et respectueuse de la nature. Le logo est sensé représenter un tournesol ou la dynamique de l'énergie sous toutes ses formes.

publication du rapport Brundtland « our commun future » (1987) et de la présence de Ségolène Royal au ministère de l'environnement, ils ont du se positionner. La CGT a choisi de prendre le contre-pied des initiatives des industriels en dénonçant l'intérêt purement mercantile de leur engagement, mais n'est pas parvenue à définir véritablement de stratégie ni de politique en ce domaine<sup>296</sup>. Tout au plus a-t-elle cherché à rassurer les militants et les adhérents en montrant qu'emploi et environnement n'étaient pas inconciliables et que l'environnement pouvait même générer des emplois.

En effet, l'engagement tardif de la centrale trouve son origine dans la contradiction emploi-environnement<sup>297</sup>. Comme le déclarait un salarié d'Aventis<sup>298</sup> en 2001 « *de toute façon on n'est pas écolo, on utilise des produits chimiques...* » et comme le rapporte Serge Dufour, le chantage à l'emploi comme à Metaleurop a pu faire dire aux salariés « *oui, on pollue mais ça garantit l'emploi* ». Le cas de Metaleurop montre d'ailleurs que les relations entre les organisations environnementales et les syndicats peuvent être très tendues dans la mesure où ces derniers considèrent que les premières prennent peu en compte la question de l'emploi et qu'elles menacent leur activité<sup>299</sup>.

La CFDT a adopté une autre position sur les questions environnementales. Au CHSCT fabrications d'Ineos, les élus CFDT ont à diverses reprises de 1992 à 1998, porté à l'ordre du jour des questions sur l'environnement : existence et application de normes, quantité des déchets et produits traités, nature et transport des déchets, élimination et stockage, recyclage, fonctionnement de la station d'épuration. Pour le responsable santé-sécurité-environnement, de fédération chimie de la CFDT, il faut participer à la mise en place et au contrôle des normes ISO

---

<sup>296</sup> La fédération chimie de la CGT a malgré tout créé au début des années 90, le collectif SPE (sécurité-précarité-environnement) qui avait vocation à appuyer la fédération et les syndicats d'entreprises dans la définition d'une approche des risques environnementaux, professionnels et industriels intégrée et basée sur la mise en lumière du rôle de l'organisation du travail, notamment de la sous-traitance et de la précarité dans la genèse des risques. Ce collectif continue à fonctionner, même si l'environnement est devenu secondaire avec le temps.

<sup>297</sup> La confédération internationale des syndicats libres notait dans sa déclaration à la conférence d'Argentine du 2-13 novembre 1998, que « Le fait que l'on ne soit pas occupé des questions relatives à l'emploi tant au niveau national qu'international constitue une faiblesse majeure du protocole de Kyoto. Dans de nombreux pays, les syndicats n'ont pas été associés aux discussions relatives aux changements climatiques avec comme conséquence une absence de considérations des questions en matière d'emploi et une faible visibilité du mouvement syndical sur ces questions ».

<sup>298</sup> Les salariés de cette entreprise déclaraient par ailleurs en 2001 (voir mémoire de DEA) que les préoccupations environnementales des directions se traduisent par une charge de travail supplémentaire liée à l'application des normes ISO. Ces normes peuvent être contraignantes et peuvent même faire prendre des risques aux salariés lorsqu'il s'agit par exemple d'aller chercher des échantillons d'eau de rivière avec un seau. Les salariés de la chimie interrogés à l'occasion du DEA considéraient par ailleurs, pour la plupart, que les engagements environnementaux des directions ne sont que des politiques d'affichage. Le développement durable est pour les salariés, « la nouvelle marotte » des directions de la chimie ou « leur cheval de bataille » visant à uniquement à améliorer leur image.

<sup>299</sup> Voir Fajardie Frédéric H. (2003).

et autres normes techniques et « éduquer les ouvriers » afin qu'ils dépassent la contradiction emploi-environnement <sup>300</sup>.

### **II.5 - Les risques à effets différés (5% des thèmes)**

Le domaine des risques à effets différés et des maladies professionnelles est le moins abordé au sein du CHSCT d'Ineos Lavera. Seules quelques substances sur les 300 utilisées sont l'objet d'un intérêt particulier. Des questions sur la toxicité de l'hexane, des éthers de glycol, du chrome hexavalent, du butadiène, du propylène glycol, des amines aliphatiques, de l'oxyde d'éthylène et de propylène, tantôt portées par les élus du CHSCT, tantôt portées par la direction ou le médecin du travail sont abordées dans les visites ou réunions de CHSCT.

L'exposition des salariés à ces produits dangereux qui est une spécificité de cette entreprise est contrôlée par les services de la direction. Prises d'atmosphères, mesures, prélèvements et normes règlementaires (VLE, VME) pourtant évolutives et souvent arbitraires, servent de référents exclusifs sans qu'une véritable contradiction soit apportée par les membres élus.

Les élus du CHSCT se préoccupent à partir des années 2000, de la présence d'amiante dans leur fabrication, face à une direction qui la nie. En 2006, le syndicat entreprend une démarche pour faire reconnaître le site en site amiante<sup>301</sup>. Les anciens salariés sont appelés dans ce cadre à faire des démarches de déclaration de maladies professionnelles, à demander des attestations d'exposition et les élus tentent de prouver sa présence dans la plupart des ateliers du site. La catastrophe sanitaire de l'amiante fortement médiatisé depuis les années soixante-dix, favorise la mobilisation des élus qui n'ont plus à prouver ni sa dangerosité ni la nécessité de son élimination totale.

Cependant les soupçons qui sont émis sur l'amiante comme sur les éthers de glycol ne débouchent pas sur la mise en avant par le CHSCT de cas de maladies. Les déclarations de maladies professionnelles sont toujours inexistantes sur le site en 2004 et les élus n'ont pas l'occasion d'accompagner des salariés en activité dans leur démarche de reconnaissance.

---

<sup>300</sup> Les syndicats CFDT ont dans quelques entreprises de la chimie, comme l'Oréal, été à l'origine de la création de CHSCT-E c'est-à-dire de CHSCT ayant des prérogatives supérieures à la loi en matière d'environnement.

<sup>301</sup> L'inscription d'une entreprise sur la liste établie par le ministère du travail des sites amiante ouvre droit à l'ACAATA (allocation de cessation anticipée d'activité), autorisant un départ à 50 ans des salariés exposés avec une allocation de 65% du salaire.



Sur la plateforme pétrochimique de Lavera, lorsqu'il y a déclaration, celle-ci se fait en dehors de l'entreprise et la plupart du temps, par des salariés qui ne sont plus en activité. Dans la région de Martigues c'est l'association Andevimap (Association de défense des victimes des maladies professionnelles de l'Ouest de l'Etang de Berre), qui se charge d'accompagner les salariés et les retraités dans leurs déclarations.

L'Andevimap est créée en 2002, à l'initiative de l'Union Locale CGT de la région Martégale, des mutuelles de Martigues et de Port de Bouc, avec la coopération de l'observatoire communal de la santé de la ville de Martigues, des médecins mutualistes et de Christiane de Felice, administrateur à la CPCAM. Cette association adhère à l'Andeva (Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante). Son conseil d'administration est composé, entre autres, d'anciens membres de CHSCT et d'anciens représentants syndicaux de la plateforme pétrochimique de Lavera. Il semblerait que ces syndicalistes aient attendu d'être partis de l'usine avant de s'engager pleinement dans un combat collectif pour la reconnaissance des maladies professionnelles. Parmi eux, Jacques Borios<sup>302</sup>, représentant syndical CGT au CHSCT fabrications-chimie de BP et Gérard Barbier, secrétaire du CHSCT de la raffinerie SFBP, des militants de la santé au travail qui étaient déjà particulièrement présents sur ces problèmes lorsqu'ils étaient membres de CHSCT.

Deux produits dominant dans les cas de déclaration de maladies professionnelles recensées à l'Andemivap : l'amiante et le benzène. Le benzène est comme l'amiante depuis 1931 connu et reconnu comme étant un produit cancérigène provoquant des leucémies ; de nombreuses alertes sur ce produit, qu'elles concernent des consommateurs ou des travailleurs, l'ont fait sortir de l'ombre entre 1970 et 2000<sup>303</sup>.

En 2006, les élus du CHSCT Fabrications-chimie d'Inéos participent un peu à l'activité de l'association Andevimap en rédigeant quelques témoignages car selon le responsable de l'association interrogé, « *les salariés ont peur que leur nom apparaissent* », cependant ils ne répercutent pas leur engagement au sein du comité. Coupés de leurs partenaires et enfermés dans un tête à tête élus/direction, ils ont tendance à se décharger des questions de santé au travail sur cette association.

---

<sup>302</sup>C'est Jacques Borios qui a porté, entre autres, l'affaire des éthers de glycol au sein du CHSCT fabrications-chimie.

<sup>303</sup> Voir Chateauraynaud (2003b).

Les anciens salariés, les médecins et les associations partenaires de cette mobilisation contre les maladies professionnelles dans la région de Martigues, d'après les témoignages recueillis, ont des difficultés pour que leur combat soit répercuté au sein des CHSCT de la plateforme de Lavéra. Ils tentent de réaliser une cartographie des risques professionnels à BP avec l'appui de l'association APCME<sup>304</sup> qui s'arrête au milieu du gué faute de soutien de la part des syndicats et des élus CHSCT de l'entreprise. L'activité sécurité, précarité, environnement de l'union régionale CGT des industries chimiques de PACA qui se préoccupe de ces questions de maladies professionnelles est elle aussi fortement ralentie, faute d'une participation suffisante entre autres, des élus de la plateforme pétrochimique de Lavéra.

Rien sur les effets du travail posté, les dépressions professionnelles, le stress ou les troubles musculo-squelettiques qui ne doivent pourtant pas manquer dans l'entreprise. Le thème de la souffrance au travail n'est pas abordé malgré l'importance qu'il prend dans ces usines ainsi que dans la plupart des secteurs d'activité.

Le sujet le plus récurrent au sein du CHSCT fabrications-chimie d'Ineos concernant les pathologies de long terme reste l'alcoolisme. Maintes fois abordés par le médecin du travail, ce problème donne lieu à la mise en place de formations et d'informations. Il s'agit de faire peser sur le salarié tout le poids de la responsabilité des accidents du travail et des maladies qu'il pourrait développer avant même qu'ils aient lieu ou qu'elles se déclarent.

L'entreprise connaissant la tendance des ouvriers à utiliser l'alcool comme anesthésiant face à des conditions de travail délétères ne lésine pas sur les méthodes pour les culpabiliser. Une information du service médical de 1988 conservé dans les archives du CHSCT dit ceci « Cette note a pour but de provoquer chez tous une réflexion sur ce problème de l'insécurité potentielle, induite par la consommation d'alcool en milieu de travail et j'aimerais venir en discuter avec le plus grand nombre d'entre vous dans les unités ». Après s'être parfois étonnés dans les années 80 de l'importance donnée à la lutte anti-alcoolique, les élus participent en 2000, volontiers à ces groupes de travail ou ces commissions.

---

<sup>304</sup> Dans le bassin industriel de Fos-sur-Mer/Martigues, une association de médecins généralistes développe depuis les années quatre-vingt un réseau de vigilance sur les maladies professionnelles. Cette association, l'APCME (association pour les maladies éliminables) a mis en place une cartographie des risques professionnels bidimensionnelle qui s'appuie sur Google Earth. En croisant les données recueillies sur les cas de maladies et les lieux de travail identifiés, cette cartographie entend rendre visible les postes de travail problématiques de la région dans le but d'éliminer les facteurs de risque. Marc Andéol et Gilbert Igonet se sont inspirés des travaux d'Ivar Oddone psychologue du travail à l'Université de Turin pour construire leur outil. Pour en savoir plus voir : *Dossier spécial. Les cancers professionnels. Google Earth, un outil pour l'assainissement des lieux de travail*, Hesa Newsletter, juin 2008, n°34 et <http://siteapcme.free.fr>.

## Conclusion

---

Le CHSCT fabrications-chimie d'Inéos/BP Lavéra a ainsi traversé trois phases différentes depuis les années soixante-dix. Une première phase de conquête du pouvoir d'autonomie du CHS pendant laquelle les CHS de la plateforme se présentent comme de véritables CHS préventifs animés par des militants ayant la volonté de réduire les atteintes à la santé des travailleurs tout en demeurant indépendants des services sécurité des entreprises dans la conception de leur rôle et de leur mission. Dans cette période, les CHS sont très implantés sur l'ensemble de la plateforme et associent les salariés à leur œuvre de prévention. Ils sont aussi ouverts sur l'extérieur y compris sur les syndicats d'autres entreprises et les pratiques d'autres élus. Comme le montre l'exemple du CHS de la SFBP, les élus associent aussi à leur démarche, des professionnels de la prévention, comme les médecins du travail engagés auprès des travailleurs et se battent pour obtenir des droits supplémentaires qu'ils obtiennent (mission permanente des élus, nombre d'élus, SHS). L'action des CHS de BP dans les années soixante-dix permet aux salariés de voir leurs conditions de travail s'améliorer dans des ateliers où les interventions manuelles sont dominantes et exposent les salariés à toutes sortes de risques. Les atteintes au droit du travail comme le camouflage des accidents du travail sont dénoncées et mises en lumière par des élus qui pratiquent une analyse multidimensionnelle des accidents du travail et qui perçoivent clairement l'objectif des manœuvres de la direction sur ce terrain. Dans les années soixante-dix, les salariés sont régulièrement informés de l'activité des CHS et sont invités à la soutenir. Les syndicats communiquent beaucoup sur les thèmes de la santé et des conditions de travail.

A la fin des années soixante-dix, les directions organisent la reconquête du pouvoir des CHS sur toute la plateforme de Lavéra. Il s'agit alors pour les élus de maintenir les acquis et de les défendre en s'opposant aux stratégies et techniques légales et illégales d'obstruction et de contournement du pouvoir des élus. Dans les années quatre-vingt, malgré les efforts des élus pour combattre en les dénonçant les méthodes et tactiques employées (intimidation des élus, suppression de droits, refus d'appliquer la législation), le CHSCT s'installe dans une période de repli défensif qui annonce la mutation du CHSCT en CHSCT patronal. La capacité de résistance des syndicats et des représentants du personnel s'amoindrissant progressivement en raison de l'amoncellement des plans sociaux et des stratégies développées par les patrons pour affaiblir les syndicats, cette mutation se réalise relativement sans encombre.

Dans les années quatre-vingt dix, même s'il parvient à appuyer sur certains problèmes que la direction s'évertue à diluer dans la masse des problèmes environnementaux (comme le cas de la toxicité des éthers de glycol pour la santé humaine), le CHSCT de BP/Inéos Lavéra est un CHSCT qui suit les orientations de la direction et qui agit sous son contrôle. Le CHS préventif des années soixante-dix est devenu un CHSCT patronal au service de l'employeur. Il tend à pallier la désorganisation du travail générée par la sous-traitance de l'entretien et la réduction des effectifs qui ne permet pas d'assurer correctement la sécurité des hommes et du matériel. Le CHSCT fabrications-chimie de BP/Inéos se transforme par ailleurs en outil de communication au service de la hiérarchie et est instrumentalisé par la direction afin de faire passer ses messages de prévention axés sur la prédisposition individuelle des salariés aux accidents et maladies liées au travail ainsi que sa vision technique, procédurale et normative de la santé-sécurité au travail. L'analyse du travail réel et vécu des salariés, leur association à l'œuvre de prévention disparaît totalement au milieu des années 2000 et le fossé entre les élus et leurs mandants se creuse.

## Chapitre 7

### La plateforme chimique de Roussillon (38)

La plateforme chimique de Roussillon est l'ancien site du groupe industriel Rhône-Poulenc, un site qui s'étend sur 150 hectares et quatre communes, le Péage de Roussillon, Roussillon, Saint-clair les Roches et Salaise sur Sanne, à environ 50 kilomètres de Lyon, au sud de la « vallée de la chimie », dans l'Isère. Ces terrains sont achetés en 1915 par la Société Chimique des Usines du Rhône (SCUR) pour répondre aux besoins de la première guerre mondiale et notamment à l'accélération des commandes de phénol<sup>305</sup> par l'Etat. En 1928, la SCUR créée en 1895 et les établissements Poulenc Frères créés en 1900 qui partagent leur entreprise entre le Midi (Drome, Ardèche) et la région parisienne (huit entreprises chimiques sont implantées à Vitry), se rapprochent pour fonder la société Rhône-Poulenc<sup>306</sup>. C'est le début d'une grande aventure industrielle. Rhône-Poulenc devient en l'espace d'un demi-siècle un des fleurons de l'industrie chimique et pharmaceutique française. Une multinationale qui développe ses activités en Europe, Amérique du Nord et Amérique de sud, dans les secteurs des polyamides, polyesters et sciences de la vie. Ses produits les plus connus du grand public sont l'aspirine (acétylsalicylique) et le doliprane (acétylparaminophénol ou paracétamol).

L'établissement de Roussillon est essentiellement dédié aux productions chimiques de Rhône-Poulenc. On y fabrique outre le phénol et ses dérivés comme le paracétamol ou l'acétylsalicylique, du chlore (produit chimique de base), de l'acétate de cellulose (matière première des filtres de cigarettes, de nombreux textiles, plastiques et emballages), du méthylchlorosilane (matière première pour la fabrication des silicones), de la saccharine (substitut du sucre), du chlorure de vinyle (monomère utilisé pour la fabrication de PVC), de la méthionine (pour l'alimentation animale)...Ce sont en tout une cinquantaine de produits qui sortent des ateliers.

Dans les années soixante, jusqu'à 5000 salariés travaillent dans cette usine et habitent, pour une grande majorité d'entre eux, dans les communes voisines où Rhône-Poulenc a construit ses propres cités. La vie sociale et économique autour du site industriel est florissante. Les communes de Roussillon, Péage de Roussillon, Salaise sur Sanne et Saint Maurice l'Exil

<sup>305</sup> Matière première des poudres explosives.

<sup>306</sup> Voir Cayez Pierre (1988).

connaissent un développement rapide, elles totalisent jusqu'à 17 000 âmes. Les associations sportives et culturelles créées dans les années trente avec l'aide de Rhône-Poulenc font le plein d'adhérents, les petits commerçants s'enrichissent, les premiers ouvriers se construisent des maisons...

### **Section 1 : Le CHS de Rhône-Poulenc Roussillon de 1970 à 1977**

Le syndicat CGT de Rhône-Poulenc est très implanté dans l'établissement de Roussillon. Il mène une série de luttes dans les années soixante pour obtenir des avantages pour les travailleurs postés (primes, majorations le dimanche, les jours fériés..). En 1964, au bout de 4 années de luttes, des jours de repos supplémentaires payés sont accordés aux travailleurs en continu, et en 1967, la CGT obtient de nouvelles primes de postes plus importantes que celle des pétroliers. En 1970, les postés de la chaufferie se mettent en grève pendant trois semaines pour réclamer une revalorisation de leurs classifications que la direction finit par leur accorder. En 1971 et 1972, les travailleurs de Roussillon se battent pour l'emploi et contre les discriminations dans les salaires. En dépit des efforts de la direction pour tenter d'enrayer leur mouvement social en interdisant les meetings dans l'usine et en sanctionnant les militants, 17 grèves se succèdent, des hauts parleurs diffusent les interventions syndicales enregistrées<sup>307</sup>. C'est à cette époque que le syndicat CGT de Roussillon s'approprie le CHS de l'usine qui vivote pour en faire un véritable outil au service des travailleurs (les premiers comptes-rendus de CHS datent de 1968). En 1972, le CHS de l'entreprise est perçu par les travailleurs comme un « mastodonte » aux pouvoirs étendus, il oblige la direction du site à faire de la sécurité du personnel, une de ses préoccupations principales.

Au début des années soixante-dix, Rhône-Poulenc Roussillon dispose d'un CHS unique composé de 14 représentants du personnel, la plupart syndiqués à la CGT, dont le secrétaire élu parmi les représentants du personnel est permanent, c'est-à-dire qu'il consacre la quasi-intégralité de son temps de travail à son activité d'élu CHS. La mission des membres élus s'étend à tous les ateliers et salariés de la plateforme. Leur action est relayée et complétée par les représentants du personnel des autres instances : délégués du personnel, élus du comité d'entreprise et délégués syndicaux.

---

<sup>307</sup> En 1976, afin de freiner les ardeurs du syndicat CGT qui mène des luttes dans la plupart des usines du groupe comme à Vitry, la société Rhône Poulenc place à sa tête, un nouveau PDG, Jean Gandois qui entend appliquer une politique sociale pacifiée et qui devient le chantre du dialogue social et de l'entreprise citoyenne.

## **I - Les pratiques des élus en matière d'accidents du travail**

De nombreux accidents qu'ils soient relativement bénins (coupures, luxations, contusions, plaies, irritations), graves (intoxications, brûlures, malaises) ou très graves (mutilations, comas, décès) mais aussi les incidents qui ont eu ou n'ont pas eu de conséquences humaines (alors que la loi ne l'impose pas encore) font l'objet d'une part :

- 1) D'une enquête des représentants du personnel au CHS<sup>308</sup>
- 2) D'une enquête des services de la direction (environ 80% des accidents déclarés font l'objet d'une enquête du service sécurité).
- 3) D'une réunion sur les lieux de l'évènement d'absolument tous les membres du CHS direction et médecins du travail compris avec le personnel de l'atelier ou du service concerné ; c'est alors jusqu'à 20 personnes qui se réunissent pour examiner les causes d'un accident ou d'un incident.
- 4) D'un rapport détaillé sur les circonstances et les mesures à prendre suite à l'accident ou à l'incident. Ces comptes rendus et ces réunions sont des récits, tous les éléments apparaissent, les noms des victimes et des protagonistes aussi<sup>309</sup>.
- 5) Et d'une réunion de contrôle : l'ensemble des membres du CHS décide d'un commun accord d'organiser une réunion supplémentaire afin de s'assurer que toutes les préconisations décidées collectivement ont bien été appliquées.

A cette époque, les élus ont la possibilité de s'entretenir dès l'accident avec la victime et les témoins. Ainsi ils peuvent présenter leur version des faits et avoir un avis indépendant de celui de la direction. La victime peut s'exprimer différemment que l'enquête soit du fait de la direction ou des représentants du personnel. Les élus ont toute latitude alors pour mettre en avant des éléments d'explication de l'accident qui ne soient pas que factuels mais qui remontent à l'organisation du travail, avec le concours des salariés. Les élus ont à cette époque une grande liberté de circulation dans l'entreprise, le temps passé à s'entretenir avec le personnel des ateliers ne fait pas l'objet d'un contrôle systématique.

---

<sup>308</sup> Nous n'avons pas trouvé de traces écrites des enquêtes effectuées par les élus, mais on apprend dans les PV de cette époque que ces enquêtes avaient bien lieu.

<sup>309</sup> Alors que depuis les années 90, ces victimes sont dans les comptes rendus de réunions des « ASA » (accident sans arrêt), des « AAA » (accident avec arrêt) ou des « PSI » (premiers soins) anonymes dont les circonstances de l'accident sont peu détaillées (exemple : brûlure chimique lors de l'empotage DMS).

## II - Les inspections d'établissement

### Détail des inspections organisées jusqu'en 1982

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Inspections avant démarrage	3	0	0	1	0	2	6	3	2	3	3	1
Inspections après démarrage	1	0	0	3	0	0	0	3	1	2	1	0
Inspections non programmées et à la demande des élus	3	7	5	3	6	2	1	6	6	4	7	10
Inspections demandées par l'inspection du travail ou la CRAM	0	1	2	0	2	0	0	0	1	1	0	1
Total	7	8	7	7	8	4	7	12	10	10	11	12

#### 1 Les inspections non-programmées des élus du CHS

Les élus circulent librement sur le site de Rhône Poulenc dans le cadre de leur mission. Ils se rendent régulièrement dans les ateliers afin de s'entretenir avec les salariés. Ils ont par ailleurs de nombreux relais sur le terrain (délégués du personnel, délégués syndicaux, élus du CE, salariés proches des syndicats) ce qui leur permet d'avoir une bonne connaissance de tout ce qui se passe dans leur entreprise en temps réel : les difficultés rencontrées lors du démarrage d'un nouvel atelier, les dysfonctionnements répétés, les incidents, la mise en place de nouvelles techniques, les travaux en cours...

Leurs enquêtes en matière d'accidents ou d'incidents sont aussi l'occasion d'inspecter les ateliers. Il n'y a pas de traces écrites de ces inspections mais il semblerait qu'elles soient nombreuses, fréquentes et souvent spontanées (non programmées) et qu'elles ne sont pas l'objet de conflits avec la direction ni d'un contrôle particulier.

#### 2 Les inspections de vérification demandées par les élus du CHS

Les élus demandent que soit organisée une visite de tout le CHS si les problèmes ne peuvent pas être résolus au moment de leur passage dans les ateliers. Ces réunions sont accordées et faites sur le champ. Certains ateliers dangereux bénéficient d'une attention particulière comme les ateliers Méthionine, DMS ou Herbicide.

Des visites de tout le CHS sont aussi organisées à la demande des élus pour vérifier l'état d'avancement des travaux demandés, la suite donnée aux remarques des salariés, les modifications faites suite à un incident ou à un accident grave...



### 3 Les inspections demandées par des organismes extérieurs (Cram, inspection du travail)

Des réunions dans les ateliers sont organisées suite à des demandes de l'inspection du travail ou de l'ingénieur de la CRAM pour des démonstrations de nouvelles techniques ou pour suivre l'avancement de problèmes particuliers dans certains ateliers.

### 4 Les inspections avant et après démarrage

Des visites avant le démarrage d'une nouvelle fabrication et après son démarrage sont aussi organisées à l'initiative de la direction ou des élus presque systématiquement. La direction organise souvent des visites pour informer les élus d'une modification ou d'une nouveauté.

Ainsi on peut constater que dans les années soixante-dix, il existe un lien étroit entre les différentes inspections. Elles sont organisées au coup par coup et en fonction des besoins immédiats. Il y a un accord tacite sur la nécessité d'organiser ces inspections. Le travail d'inspection des élus du CHS est valorisé et débouche sur des mesures concrètes qu'ils ont la possibilité de suivre au fur et à mesure.

Par ailleurs, l'entreprise a pour habitude d'organiser des « réunions sécurité » dans tous les ateliers (283 en 1963) entre le responsable du service sécurité et tout le personnel. Dans ces réunions, on revient sur les accidents et les incidents récents. Ces réunions, supprimées en 1974, permettent, elles aussi, de faire avancer la sécurité et les conditions de travail dans les ateliers. Il n'y a pas de membre du CHS mais l'ensemble des salariés d'un atelier est réuni avec l'ingénieur sécurité de la plateforme auquel ils peuvent faire leurs remarques et leurs suggestions.

## **III - Les maladies professionnelles**

La plateforme utilise plus de 800 produits dans ses fabrications, qui sont pour la plupart dangereux, voir extrêmement dangereux. Des centaines de milliers de tonnes de produits circulent dans les tuyauteries et sont stockés dans des cuves. Une cinquantaine de ces produits sont concernés par un tableau de maladie professionnelle : le benzène, le toluène, le xylène, l'alumino-silicates de calcium, l'acide chromique, les chromates, les bichromates alcalins, le tétrachlorure de carbone, le chlorure de méthylène, le trichloréthane 111, le trichloréthylène, le tétrachloréthylène, les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques, les amines aromatiques, les goudrons de houille, les brais de houille, les huiles anthracéniques, l'arsenic, l'hydrogène arsénié, le sulfure de carbone, le bromure de méthyle, le chlorure de méthyle, l'amiante, la streptomycine, les phosphates, les pyrophosphates, les triphosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'alcoylaryle, les

phosphoramides, les lubrifiants, les oxydes et sels de nickel, le chlorpromazine, la pénicilline, l'aldéhyde formique, les bois exotiques, les amines aliphatiques et alicyloxy, le phénylhydrazin, les résines epoxydiques, le chlorure de vinyle, l'hexane, le pentachlorophénol et le pentachlorophate de sodium, le cadmium, les isocyanates organiques, le dioxyde de carbone, le mercure, les dichloroéthylènes, le dichloro 1-2 propane, les enzymes protéolytiques. Certains de ces produits peuvent provoquer des cancers, d'autres des dermatites, mais aussi des ulcérations, des affections gastro-intestinales, des troubles digestifs, des affections respiratoires, des hémopathies, des affections des muqueuses, des pneumoconioses, des altérations de l'appareil reproductif...

Les produits qui ne sont pas concernés par un tableau n'en sont pas moins dangereux, explosifs, inflammables, irritants, corrosifs, sensibilisants, nocifs..., un produit simple et couramment utilisé comme l'azote peut tuer sur le coup un ouvrier qui l'aurait trop fortement inhalé. Le phosgène fortement réputé pour ses propriétés dévastatrices lors des deux guerres mondiales et remis à l'ordre du jour par l'accident d'AZF<sup>310</sup> est abondamment utilisé sur le site ainsi que l'ammoniac gaz toxique et corrosif. Le cyanure qui provoque la mort dans les cinq ou dix minutes est aussi présent dans les fabrications. Il existe très peu de produits chimiques inoffensifs sur le site. L'ensemble du personnel n'est pas à l'abri de gênes ou d'atteintes de toutes sortes. L'établissement est classé Seveso 2 seuil haut.

---

<sup>310</sup> Fermeture de l'atelier phosgène de la SNPE.

### **III.1 - L'attention portée aux nuisances physiques par les élus du CHS**

Dans les procès verbaux des années soixante-dix, 80% des discussions et mesures ont trait à la réduction des nuisances chimiques et à la réduction de la dangerosité du travail. Le travail ouvrier dans les usines chimiques, quinze ans après la fin de la seconde guerre mondiale, est dur, la plupart des interventions sur les installations sont manuelles et peu de protections existent. Peu d'activités sont sous-traitées, le nettoyage, les réparations et l'entretien des installations est réalisé par du personnel Rhône-Poulenc. Les élus ont un immense travail à faire sur la prévention des expositions à des produits toxiques et des accidents dus à des machines et outils dangereux.

La direction de l'époque ne semble pas être opposée à l'amélioration de l'hygiène industrielle des ateliers et à l'amélioration de l'outil de travail. Les pratiques de camouflage des accidents du travail n'existent pas encore et le nombre de jours d'arrêts de travail s'établit autour de 10 000 par an. L'établissement de Rhône-Poulenc à Roussillon est dirigé par des industriels soucieux de préserver la sécurité du personnel et qui ont une véritable volonté de réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies qui coûtent une centaine de millions de francs par an à l'entreprise. Par ailleurs, elle ne peut pas reclasser indéfiniment les salariés malades, le nombre de postes ne suffit pas. Elle veut éviter aussi de perdre des salariés qu'elle a parfois du mal à recruter. Les ouvriers paysans étant peu habitués au travail industriel, il faut les accompagner<sup>311</sup>.

Les élus avec l'appui des salariés réalisent de la fin des années 60 au début des années soixante-dix, un travail très important d'identification des nuisances. Les ateliers sont visités plusieurs fois par an que ce soit par les représentants du personnel, les services de l'entreprise ou la direction. Les ouvriers ne sont pas livrés à eux-mêmes. Les nuisances chimiques sont particulièrement bien appréhendées. Sont recherchées des solutions pour éviter aux salariés d'être exposés à des produits toxiques : systèmes de ventilation, d'aération, mise en place d'automatismes, substitution d'un produit dangereux par un produit moins dangereux.... Et pour leur éviter d'être broyés, coupés, heurtés par des machines ou des éléments des machines et outils : mise en place de dispositifs de sécurité sur les machines, amélioration des outils, dispositifs de pré-nettoyage...

Par exemple lors de la visite qui fait suite à une inspection des élus des ateliers herbicide et des fours de l'anhydride Wacker le 15 octobre 1971, les élus font part d'une demande des délégués du personnel de revoir le dispositif de déchargement des fûts de

---

<sup>311</sup>Duchêne François, (2002).

bidichlorophénylcarbonate afin de faciliter la manutention des fûts et de réduire le contact du personnel avec le produit. Ils insistent pour que les modernisations nécessaires soient apportées afin que les ouvriers n'aient plus à vider manuellement les fûts. La direction répond qu'une étude sera effectuée. Lors de la même réunion les élus demandent à ce que les dispositions adoptées pour l'arrêt de l'essoreuse pendant le nettoyage et décroûtage de l'appareil soit revues, la direction répond aussi favorablement.

Dans le cadre du CHS, les syndicats et la direction mettent en place des actions de sensibilisation à la sécurité pour des ouvriers qui ont tendance à prendre des risques, à user et abuser du bricolage. Par exemple, d'après les anciens du site, avant de descendre dans les polymériseurs de chlorure de vinyle monomère (CVM) pour décroûter les parois, les salariés, font descendre un canari au bout d'une corde, s'il remonte vivant, alors ils descendent avec leur burin, leur seau et épongent durant 6 heures pendant lesquelles ils raclent et percent des poches de produits. Pour récupérer des échantillons de produits, les ouvriers utilisent des bouteilles et seaux de toute sorte, sans protection. Au fur et à mesure, des prises d'échantillon sécurisées, des masques à distance et des détecteurs sont mis en place pour éviter aux ouvriers de se blesser ou d'avoir des malaises.

### **III.2 - La collaboration entre les élus du CHS et la médecine du travail**

Les élus du CHS peuvent compter sur la médecine du travail de l'époque. Les médecins du travail de Rhône-Poulenc participent activement à la prévention des risques professionnels au sein du CHS. Ils semblent avoir une certaine liberté de ton et sont particulièrement habités par leur vocation. Un des médecins du travail écrit à propos de son prédécesseur dans son rapport de 1976 « il a laissé un énorme héritage de précision, d'obstination, nous en sommes les heureux légataires ».

Ces médecins semblent passionnés par leur mission et vont au-delà de la réglementation. Ils pratiquent une véritable médecine préventive. Leurs rapports sont volumineux. De véritables récits dans lesquels ils n'hésitent pas à mettre en lumière les atteintes majeures à la santé des travailleurs et à remettre en cause les choix de la direction. Par exemple dans la conclusion générale du rapport technique de 1976, ils écrivent : « la conjoncture et l'emploi dans l'entreprise : l'absence d'embauche, l'âge moyen des salariés de l'entreprise, la fermeture d'ateliers, l'insécurité relative de l'emploi, provoquent une situation générale malsaine et des problèmes individuels souvent critiques ».

Les médecins rencontrent par ailleurs très régulièrement les travailleurs. Comme ils l'écrivent dans leurs rapports, « leur porte est ouverte ». Les consultations spontanées sont nombreuses (environ 1500 par an sur un effectif de 3000 salariés). Les salariés se sentent en confiance avec leurs médecins. Ces derniers les orientent souvent vers des médecins extérieurs y compris des psychothérapeutes. La collaboration avec les médecins de ville semble malgré tout difficile, dans le rapport de 1976, ils écrivent « il est quelque fois regrettable que les confrères ne répondent pas toujours ou répondent mal ou qu'ils soient directifs, car ils n'ont pas toujours les éléments de jugement. Leur avis trop formel parce que mal informé influence trop le patient à la reprise d'activité ».

Ces médecins du travail développent des méthodes personnelles pour la surveillance des salariés exposés à des produits toxiques, leur permettant de progresser dans leurs connaissances des risques chimiques. Ils tiennent à jour un « cahier chimie » : « le relevé des passages à l'infirmerie pour atteinte d'origine chimique nous permet un regroupement par produit et une meilleure appréciation de la pathologie, en particulier pour ceux mal connus » (rapport technique des médecins du travail de 1969). Ils demandent systématiquement des examens biologiques lors de troubles même bénins. Ils enrichissent constamment leur documentation en toxicologie. En avance sur la législation de 1991, ils parviennent parfois à imposer la substitution d'un produit toxique par un produit moins dangereux comme à l'atelier Herbicide où l'acétonitrile est remplacé par le butanol en 1971.

Lorsque les élus du CHS leurs demandent une information sur un produit, plutôt que de minimiser les risques, ils exposent la réalité des faits. Ainsi par exemple lors d'une réunion de CHS en 1970, à une question des élus sur la toxicité de l'acétonitrile, le docteur Ravier, explique que ce produit présente un risque aigu mais qu'à sa connaissance, il n'existe pas d'examen biologique permettant d'apprécier le degré d'exposition. Il explique en 1974 que le dosage de l'arsenic dans les urines ne pose pas de problèmes mais que la surveillance de l'exposition au nickel pose problème car les références dans le domaine sont rares. Lorsque des salariés sont inquiets de leur exposition à certains produits, les médecins n'hésitent pas à organiser des réunions pour informer le personnel de l'effectivité des risques et des moyens de s'en protéger. On remarque d'ailleurs que les questions des élus et du personnel relatives à la toxicité des produits utilisés à Rhône-Poulenc sont nombreuses.

Les médecins du travail effectuent aussi des études de postes. A l'occasion des visites d'ateliers, ils étudient les conditions de travail des salariés en tenant compte des informations recueillies au cours des visites médicales. Ils suivent les répercussions que peuvent avoir les modifications de poste sur la santé du personnel. Pour eux les visites d'ateliers sont l'occasion d'une meilleure connaissance de l'opinion du personnel et de l'activité réelle de travail. Elles permettent d'examiner les titulaires d'un même poste ce qui leur fournit des informations « extrêmement précieuses » (rapport technique de 1971).

Les médecins du travail de Roussillon, développent par ailleurs leur savoir-faire en participant aux nombreux congrès de médecine du travail qui sont organisés dans les années soixante et soixante-dix. Comme ils l'écrivent, leur porte ouverte aux salariés leur permet « d'en ouvrir d'autres plus savantes ». Ils s'informent et participent activement à toutes les réunions de travail qui peuvent enrichir leurs connaissances et s'appuient sur les données recueillis lors de ces réunions. Dans les années soixante-dix, il existe de nombreux instituts et associations de médecine du travail : institut de médecine du travail de Lyon, inspection médicale du travail, société méditerranéenne de médecine du travail, société de médecine du travail et d'ergonomie de Lyon, groupe de travail des médecins de la chimie de la région lyonnaise<sup>312</sup>, association internationale pour la médecine du travail... Ces instituts organisent des conférences et transmettent les résultats des recherches sur les risques physiques du travail ouvrier : toxicité du phénol par voie cutanée, ergonomie des postes de travail, enquête sur la variation du cycle nyctéméral de la température chez les personnes travaillant en continu... mais ils organisent aussi des séminaires sur les risques psychologiques, ils réunissent des psychiatres et médecins du travail pour étudier la fatigue et le stress des ouvriers, leurs maladies mentales, leur reclassement dans l'entreprise. Ils forment les médecins du travail à la médecine psychosomatique et aux techniques psychologiques modernes.

Il existe aussi une multitude de groupements d'études sur les risques professionnels et de sociétés savantes. Par exemple, le groupement d'étude des nuisances professionnelles du Collège de France se préoccupe des dermatoses professionnelles, des agressions respiratoires par gaz irritants, de l'acroostéolyse professionnelle, de la toxicité des hydrocarbures aliphatiques chlorés, des brûlures chimiques... La Société d'Ergonomie de Langue Française organise des congrès sur l'ergonomie des postes de travail, mais aussi la toxicologie, les maladies mentales. La Faculté des Sciences de Lyon organise des cycles de conférences en ergonomie. Le laboratoire de médecine légale du professeur Roche et le centre de pathologie toxique donnent des cours sur la prévention

---

<sup>312</sup> Ce groupe a produit dans les années soixante, une étude sur l'évolution des nuisances dans l'industrie chimique au cours des dix dernières années.

et le traitement d'urgence des intoxications industrielles. Le service d'audiophonologie du Professeur Mounier-Ruhn donne des cours d'audiométrie pratique. Les centres antipoison organisent des journées consacrées aux intoxications par les produits industriels ....

### **III.3 - Deux grands dossiers : le travail posté et le chlorure de vinyle monomère (CVM)**

La période 1970-1975 est marquée par la prise en charge de deux grands dossiers faisant l'objet d'une mobilisation conjointe de la médecine du travail et des représentants du personnel du CHS : les répercussions du travail posté sur la santé des travailleurs et l'exposition des salariés au CVM.

#### **III.3.1 - Le travail posté**

Les conséquences du travail posté sur la santé des travailleurs sont mises en lumière par le BIT dès 1950. A la fin des années cinquante, la CGT de Roussillon est à la pointe de ces questions au sein de la Fédération chimie CGT. Ses actions (1960, 1964) inspirent les syndicats d'autres entreprises du secteur ; les syndicats CGT de la SIFA (antibiotiques), des Savonneries Lever, des chimiques de Gerland, d'AEC Commentry, d'Hutchinson à Montargis, de Kulhmann à la Madeleine et à Paimboeuf et de Solvay à Tavaux, se mettent en grève pour obtenir des majorations et des primes de poste. En juin 1964, la « Voix des Industries chimiques », le journal de la FNIC-CGT consacre toute une page au paiement des heures supplémentaires au-delà de 40 heures et la prime de poste à 18%. Le 9 juillet 1964, un accord est conclu dans les industries chimiques qui améliore la convention collective, octroie des primes de poste de 25% le dimanche et de 10% la nuit. Le 28 juin 1967, un second accord est conclu qui augmente encore ces primes, accorde une demi-heure de repos payée au bout de six heures de travail et des avantages pour les plus de 55 ans. Le 8 août 1971, un arrêté technique soumet les travailleurs postés à une surveillance médicale spéciale.

En 1970, une réunion d'étude sur les conséquences sanitaires du travail posté est organisée à la demande de la CGT à l'Université de Lyon. Les élus du syndicat CGT de Rhône-Poulenc, demandent à ce que cette question soit étudiée en CHS. Ils demandent que les médecins du travail rendent compte de leurs connaissances sur le sujet. Dès 1972, les médecins se mettent au travail. Ils joignent en annexe de leur rapport de 1973, un document de synthèse « considérations sur le travail posté » de cinq pages dans lequel, ils soulignent en premier lieu les contradictions des résultats des études consultées, puis font état des troubles des salariés travaillant en continu et en

particulier le manque de sommeil ainsi que la fatigue supplémentaire. Ils font l'hypothèse d'un vieillissement prématuré difficile à mesurer. Puis présentent les autres atteintes les plus fréquentes : troubles digestifs, troubles nerveux et les facteurs aggravants : la prise de casse-croute, la double journée et l'éthylisme. Ils insistent cependant pour dire que le médecin peut avoir des difficultés à associer certains troubles au travail posté, de nombreux facteurs individuels pouvant entrer en compte dans l'apparition de certains symptômes (hypertension, insuffisance cardiaque, obésité,...). Jusqu'en 1980 les élus du CHS se servent des résultats de ce document de synthèse et d'études réalisées par des chercheurs pour réclamer des aménagements dans le travail posté et des contreparties financières (primes, amélioration des locaux, passage du 4X8 au 5X8...).

### **III.3.2 - Le Chlorure de Vinyle Monomère (CVM)**

La prise en charge de l'exposition des salariés au CVM s'impose de l'extérieur. Les élus de Rhône-Poulenc n'ont pas pris l'initiative de mettre ce sujet à l'ordre du jour, cependant ils ont encouragé les médecins du travail dans leur mission d'enquête et rappelé régulièrement dans les réunions de CE et de CHS la nécessité de se préoccuper de ce produit.

La découverte du pouvoir cancérigène du CVM (maladie du PVC) est le fruit d'une mobilisation des ouvriers de l'usine du groupe Belge Solvay à Tavaux. Un douzaine de cas d'accroostéolise qui provoque une dégénérescence des extrémités des doigts sont recensés dans cette usine entre 1960 et 1966. En 1970, le syndicat CGT de Tavaux a connaissance que les groupes français de la chimie (Rhône-Poulenc, Pechiney-Saint Gobain, Ugine-Kuhlmann, Aquitaine-Total-Organico, CDF-Chimie, mais aussi Solvay) font réaliser des études. En 1973, des médecins allemands signalent des lésions hépatiques chez l'homme. En 1974, les résultats des recherches de deux professeurs M. Viola et M. Maltoni sur les cancers du foie que génère ce produit (angiosarcome dont l'aspect ressemble beaucoup à la cirrhose), tenus secrets jusque là, sont officiellement révélés au CHS de cette usine. Le syndicat CGT de Tavaux avec l'appui de la Fédération chimie de la CGT et de chercheurs engagés, médiatise cette information. Il informe le personnel, la presse et la télévision et publie des tracts qu'il distribue sur les parkings des grands magasins et à l'entrée des usines. S'ensuit une mobilisation nationale. Un protocole commun est adopté par l'ensemble des médecins du travail français. Puis une enquête prospective sur la morbidité et la mortalité des travailleurs exposés au CVM est menée sur tout le territoire. Elle fait l'objet d'un partenariat entre le comité médical français CVM et l'INSERM. Entre 1973 et 1975 trois cas d'angiosarcome du foie à présomption d'origine professionnelle sont identifiés dont un à l'usine Rhône-Poulenc de Saint fons. En 1977, un travailleur de Tavaux âgé de 42 ans décède de



l'angiosarcome du foie, 10 autres décès sont constatés dans les années qui suivent dont 4 à Tavaux.

L'engagement de scientifiques comme Annie Thébaud-Mony et Henri Pezerat auprès des travailleurs de la chimie fait que ce problème prend une envergure nationale. Les patrons français créent un « comité CVM » pour obtenir que la réglementation concernant la fabrication du mono et du polychlorure de vinyle ne soit pas « trop sévère »<sup>313</sup>. L'usage et la fabrication de CVM ne sont pas interdits (les industries chimiques continuent à l'utiliser massivement) cependant l'angiosarcome du foie est inscrit dans les tableaux de maladies professionnelles en 1976 (tableau n°52) et en 1980 un décret sur la protection des salariés contre les risques présentés par le CVM est promulgué par le gouvernement.

Les médecins du travail du site de Rhône-Poulenc Roussillon mènent à partir de 1974 deux types d'enquêtes sur le site concernant le CVM : une première consacrée à la recherche d'informations, à l'étude des risques et à l'élaboration de moyens de surveillance, qui permet d'identifier un cas d'angiosarcome du foie dans l'usine et une seconde relative au recensement de la population ayant été exposée. Les résultats de l'enquête rétrospective sur le personnel ayant été exposé au CVM sont publiés en annexe du rapport technique des médecins du travail de 1975. Jusqu'au milieu des années quatre-vingt, les anciens exposés sont appelés à effectuer des examens médicaux.

---

<sup>313</sup> Voir *Les conditions de travail*, le militant n°33-34, 2<sup>ème</sup> trimestre 1976, revue éditée par la Fédération Nationale des Industries Chimiques p.7.

## **Section 2 : La reconquête patronale (1977-1984)**

A la fin des années soixante-dix, l'usine de Roussillon traverse une période morose due principalement à la mutation de la chimie organique, conséquence du développement de la pétrochimie, qui accélère le vieillissement de certains produits ou procédés. Les fermetures de chaînes de production entraînent des départs massifs, l'effectif passe sous la barre de 2000 salariés. Les conditions de travail changent. Les départs entraînent des perturbations dans les collectifs de travail. La plateforme commence à sous-traiter son entretien. Les villes environnantes s'engagent dans un processus de désertification ininterrompu depuis lors, l'activité économique autour du site est ralentie, de nombreux commerces ferment et des familles entières quittent la région.

### **I - Les inspections d'établissement et les accidents du travail**

#### **I.1 - 1977 : la fin de la liberté de circulation des élus**

L'arrivée d'un nouveau directeur en 1977 modifie les relations sociales de la plateforme et le fonctionnement du CHS. Par une note de 1977, ce dernier décide d'entraver la liberté de circulation des élus. Cette note du 7 juin transmise à tous les élus du CE et du CHS leur demande d'informer leur hiérarchie sur leur heure de départ, leur motif d'absence, leur heure de retour, et d'effectuer un compte rendu de leurs activités aux CHS trimestriels suivants. Elle les informe que la direction se réserve le droit de discuter le nombre d'heures utilisées pour les absences prises.

Les membres élus n'ont pas l'habitude d'être surveillés ainsi et pressentent la restriction qui est imposé à leur pouvoir de représentant du personnel dans l'usine. Ils résistent pendant 7 ans. Ils déclarent dans les comptes rendus de CHS que depuis cette note, ils ne peuvent plus remplir normalement leur mission de prévention et que cette note limite leur intervention aux seuls cas d'urgence. En décembre 1977, ils constatent qu'ils ne peuvent plus effectuer librement leur travail d'inspection, c'est à dire qu'ils ne peuvent plus rencontrer les salariés afin d'évoquer avec eux les problèmes de sécurité qui se posent dans leurs ateliers. Ils constatent qu'il ne leur est plus possible de faire de la prévention comme par le passé (discussions avec les travailleurs et la maîtrise) sur les problèmes de sécurité dans chaque atelier. Ils expliquent en septembre 1980 que chaque membre n'a plus le temps de consulter individuellement le personnel des équipes et qu'ils

ne peuvent plus mettre en commun les résultats de ces consultations afin d'en dégager les observations du personnel. C'est pourquoi à plusieurs reprises en 1979 et 1980, ils réclament un crédit d'heures pour contacter le personnel dont « ils estiment être les interlocuteurs privilégiés » et demandent le temps nécessaire pour prendre connaissance auprès du personnel des problèmes qui se posent. Les élus soulignent plusieurs fois en 1981 et 1982 que les mauvais résultats en matière d'accident du travail sont directement liés aux restrictions d'heures de délégation imposées par la direction

Chaque fois que les élus demandent un crédit d'heures pour accomplir leur mission d'enquête après accident ou leur mission d'inspection, la direction leur répond qu'il n'est pas question de négocier « *l'attribution d'heures libres* », ou qu'il n'est pas nécessaire que l'ensemble des membres du CHS participe à toutes les activités, que pour l'étude des accidents, par exemple, deux personnes sont suffisantes.

La fronde dure jusqu'en 1984. Jusque là, les élus, refusent de préciser à quoi sont utilisées leurs heures. Ils refusent de signer les procès verbaux de CHS/CHSCT et d'approuver les comptes rendus de réunions trimestrielles ainsi que les bilans d'activité du CHS, tant que leurs demandes de crédits d'heures ne sont pas accordées. Ils décident aussi de ne plus signer les feuilles de renseignements adressées à l'inspection du travail qui ne reflètent, selon eux, que le point de vue de la direction. Ils informent l'inspecteur du travail de Vienne et le service prévention de la CRAM Rhône-Alpes de leurs décisions.

## **1.2 - Le décret de 1974**

Le décret n°74-274 du 1<sup>er</sup> avril 1974 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité sert d'appui à la direction pour mener son offensive de contournement du pouvoir des élus du CHS de Roussillon. Même si il n'est pas suivi d'effets immédiats sur le site, ce décret permet à la direction de réaliser sans encombre la mutation du CHS préventif en un CHS défensif.

Ce décret modifie l'organisation des deux missions. L'enquête après accident du travail devra dorénavant être menée par un élu et un représentant de la direction, ce qui signe la fin des enquêtes indépendantes du CHS<sup>314</sup>. Les inspections d'établissement devront être organisées de

---

<sup>314</sup> En effet le gouvernement de Pierre Mesmer a eu l'idée de repreciser dans les textes par qui devait être réalisée l'enquête après accident. A la suite du paragraphe sur les enquêtes est ajouté dans le décret du 1<sup>er</sup> avril 1974 « chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant le chef d'établissement, l'autre représentant le personnel, qui peuvent être assistés par d'autres membres du comité ou de la section ».

manière plus formelle et plus régulière<sup>315</sup>. Ce décret combiné aux restrictions d'heures de délégation a deux conséquences à terme. Les élus ne pourront plus s'entretenir avec les victimes d'accidents du travail sans la présence de la hiérarchie et les inspections d'établissements ne seront plus décidées par les élus mais organisées par la direction. Les élus refusent dans un premier temps ces changements, comme ils refusent la restriction de leur liberté de circulation. Ils déclarent dans les réunions à propos des enquêtes après accidents que le personnel ne s'exprime librement qu'en présence des seuls membres élus. Et à propos des visites organisées qu'elles ne peuvent pas remplacer leurs inspections car lors des inspections des élus, les travailleurs s'expriment plus librement que lors des visites organisées en présence de la hiérarchie.

A chaque fois que les élus demandent à la direction un crédit d'heure pour rencontrer les salariés en dehors des visites programmées, la direction répond de la même façon :

- Par rapport aux demandes d'heures de délégation pour inspection de la part des élus, elle répond qu'elle ne peut souscrire à l'octroi « d'heures libres ».
- Elle estime que les visites d'ateliers du CHS sont suffisantes, que les élus ont toute latitude pour poser des questions à ce moment là. Elle ajoute en janvier 1980 que les élus n'ont qu'à prendre connaissance des observations du personnel inscrites sur les cahiers à leur disposition pendant les visites ou attendre de faire le point de ces observations pendant les réunions trimestrielles.
- Elle fait remarquer que toutes les demandes de visites d'ateliers ont été acceptées.

Il faut comprendre que cette dernière remarque qui semble signifier que les élus ont encore une certaine liberté, est gratuite. Car même si la direction affirme que les réunions demandées par les élus ne sont pas refusées, elle sait que bientôt les élus auront de moins en moins l'occasion de se rendre dans les ateliers et donc de trouver des occasions de demander des inspections. On voit ainsi le nombre d'inspections des élus dégringoler après 1982.

---

<sup>315</sup> Il est stipulé suite au paragraphe sur les inspections dans le décret de 1974, que « la fréquence des inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité ». Cette formule contient en elle les écueils de son interprétation. Le législateur met sur le même plan les réunions ordinaires et les inspections qui ne sont pourtant pas de même nature. Le nombre d'inspections contrairement au nombre de visite du CHS ou de réunions ordinaires du CHS n'est pas comptabilisable ni même comparable. Comme nous l'avons décrit plus haut, les inspections des élus se font au coup par coup en fonction des besoins et de manière spontanée, elles ne sont pas formalisées, ni comptabilisées. Le nombre de visites de tout le CHS, lui, l'est, c'est pourquoi il nous semble que le législateur ait confondu inspections d'établissement et visites, ce qui n'est pas du tout la même chose. En effet, si l'on suit l'idée de la formule du décret, il suffirait pour respecter la loi que le nombre d'inspections réalisées dans l'année soit équivalent au nombre de réunions ordinaires, c'est-à-dire qu'il suffirait de réaliser 4 inspections par an. Ceci ne semble pas réaliste pour les acteurs du terrain, malgré tout, la traduction qui sera retenue de ce texte par la direction et l'inspection du travail sera que les visites du CHS sont les inspections du CHS et qu'elles doivent être programmées au moins 4 fois par an.

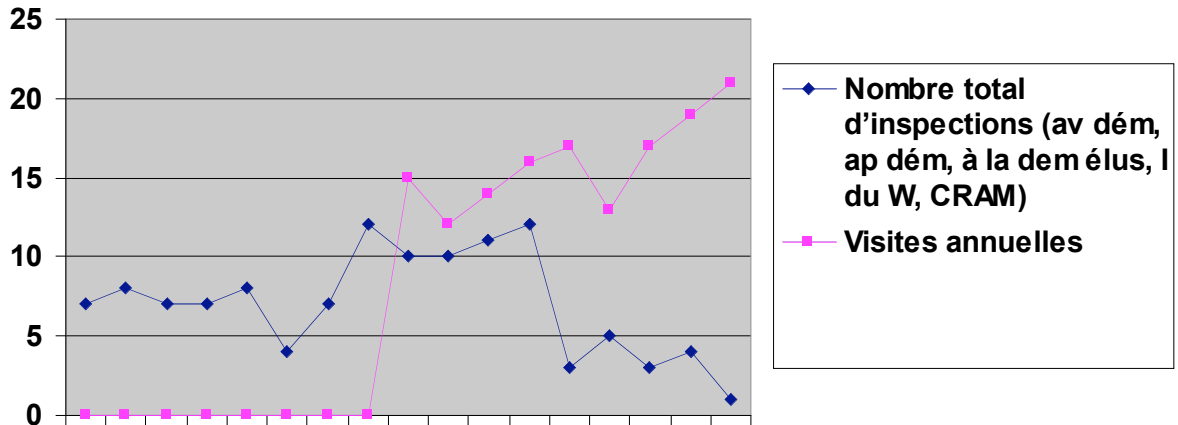
Entre 1978 et 1980, il y a encore quelques inspections organisées suite à la demande des élus pour faire le point sur l'avancement des travaux décidés lors des visites d'ateliers du CHS. Mais elles ne cessent de diminuer. En juillet 1979, les membres élus CFDT approuvés par les membres élus CGT estiment ne plus pouvoir contrôler la suite donnée aux questions posées lors des visites. Ils demandent un crédit d'heures pour contrôler l'état d'avancement des travaux demandés sur la sécurité. A quoi la direction répond :

- Qu'il n'est pas question de négocier l'attribution d'heures libres
- Qu'aucune réunion n'est refusée pour étudier un problème particulier mais qu'il faut d'abord appliquer le programme de visite des ateliers.
- Que les élus pourront s'assurer des réalisations tous les ans lors des visites d'ateliers.
- Que beaucoup de questions sont résolues par l'intermédiaire du service sécurité dont le rôle principal est de surveiller l'état d'avancement des travaux demandés.

Ainsi dès 1980, les salariés doivent s'exprimer de manière écrite dans des cahiers mis à disposition par le service sécurité et non plus oralement lors du passage de leurs élus qui centralisaient et rédigeaient leurs revendications et demandes. Les élus n'ont plus la possibilité de se rendre dans ces ateliers et ils doivent se contenter de faire le point sur ces demandes écrites lors des réunions trimestrielles du comité. C'est-à-dire qu'ils doivent faire le point sur des inspections qu'ils ne réalisent plus et qu'ils pourront s'assurer des réalisations des travaux qu'ils ne contrôlent plus, tous les ans.

Le nombre d'inspections des élus du CHS diminue brutalement en 1983 et laisse place aux visites annuelles programmées. Le lien entre inspections et visites a déjà disparu au moment où la direction avec l'appui de l'inspectrice du travail propose son programme de visites annuelles. Les visites annuelles vont remplacer toutes les inspections.

Années	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
Visites annuelles	0	0	0	0	0	0	0	0	15	12	14	16	17	13	17	19	21
Inspections	7	8	7	7	8	4	7	12	10	10	11	12	3	5	3	4	1



A partir de 1979, les élus perdent progressivement le contrôle des inspections d'établissement, troisième mission fondatrice du CHS/CHSCT avec les enquêtes en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. Les visites annuelles qui remplacent ces inspections n'ont plus de lien direct avec les problèmes qui se posent dans les ateliers, car elles sont programmées à l'avance. Les élus ne sont plus les interlocuteurs privilégiés des salariés. Les ouvriers doivent écrire leurs observations dans des cahiers à leur disposition, ce qui pour des ouvriers sortis très tôt de l'école est un véritable frein, sinon ils doivent s'adresser aux représentants du service sécurité. Les élus doivent se contenter selon la direction de consulter ces cahiers. Mais les élus font bien remarquer qu'ils n'ont pas le temps nécessaire pour étudier ces documents, ni pour discuter sur place des problèmes évoqués par le personnel concerné. Le travail de terrain des élus qui permettaient que soient résolus un certain nombre de problèmes en dehors des réunions de CHS, est remplacé par celui du service sécurité. On constate dans l'usine que ces changements occasionnent des retards et des reports dans les modifications demandées.

Concernant les enquêtes après accidents du travail, jusqu'en 1982, les réunions après accident ou incident se font toujours sur les lieux de l'évènement avec l'ensemble des membres du CHS et le personnel de l'atelier ou du service concerné. Les élus parviennent tant bien que mal à rencontrer les salariés avant la réunion afin d'effectuer leur propre enquête. Entre 1976 et 1982,

on observe même une nette augmentation de ces réunions/enquêtes. Un point culminant qui ne sera plus jamais plus atteint par la suite : c'est entre 7 et 11 réunions/enquêtes par an qui sont réalisées dans ces années là (voir graphiques pages suivantes). C'est certainement la raison pour laquelle la direction met en place d'autres stratégies.

### **I.3 - Éloigner les élus du CHS des accidents du travail**

Dans les années soixante-dix, les accidents même les plus bénins donnent lieu à un nombre de jours d'arrêts conséquents : de trois semaines à trois mois d'arrêt pour une brûlure ou une coupure par exemple. Ce qui fait tourner le taux de gravité aux environs de 3% dans les années 60, 2% au début des années soixante-dix. Les deux-tiers des accidents sont déclarés entre 1971 et 1976. Ces accidents coûtent une centaine de millions de francs à l'entreprise.

L'objectif de réduire ce poste budgétaire par tous les moyens possibles joue dans la volonté de la direction d'éloigner les regards indiscrets des représentants du personnel. A Roussillon, le directeur s'inquiète du montant des cotisations payées à la sécurité sociale pour les AT/MP. Il affirme que depuis 1966, le taux de fréquence oscille entre 23 et 25% et que cela s'explique par un changement de comportement des salariés « aujourd'hui, les employés s'arrêtent de plus en plus facilement de travailler, même pour une blessure très légère ». Selon lui l'arbre des causes est la solution pour baisser ce taux de fréquence « en s'attaquant aux racines du mal » (Interview du directeur par un journaliste en 1980).

#### **I.3.1 - La fin des réunions après accidents par l'introduction de la méthode de l'ADC**

L'application de la méthode de l'arbre des causes (ADC) fait véritablement rupture avec les anciennes pratiques du CHS de Rhône Poulenc à Roussillon. On peut même dire qu'après cet événement plus rien ne sera comme avant dans ce comité, car c'est une part immense du travail de prévention qui échappe aux élus.

La méthode de l'arbre des causes fait son entrée à Roussillon à la fin de l'année 78 mais n'est véritablement opérationnelle qu'en 1981. Dès 1978, les élus du CHS sont invités à être formés à cette méthode (stage de trois jours en 1980 et 1981) et à sa réalisation.

Du fait du contrôle des heures de délégation et de la réforme de 1974 qui impose une enquête bicéphale, à partir de 1979, les élus vont déjà avoir beaucoup de mal à faire entendre leur

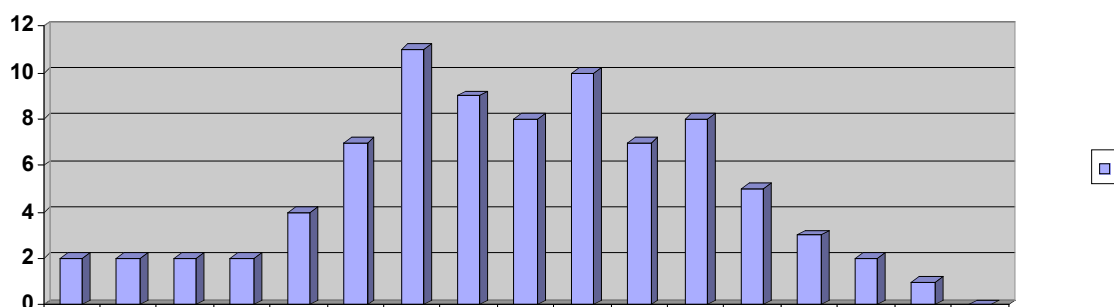
point de vue sur les incidents et les accidents. Pour mettre fin aux enquêtes indépendantes de ces élus qui résistent malgré tout, la stratégie est fine. Puisque les élus n'ont presque plus la possibilité de réaliser leur propre enquête, que cette enquête est déjà, en grande partie, dans les faits, menée par le service sécurité et la hiérarchie de l'accidenté, il ne reste qu'à introduire la méthode de l'arbre des causes qui fait intervenir les mêmes protagonistes, d'y inviter les élus et de faire passer l'ensemble pour l'enquête et la réunion après accident du CHS. Et le tour est joué : fin des enquêtes des élus du CHS et des réunions après accident d'avant 82. La fiche de renseignement adressée à l'inspection du travail sera uniquement remplie par les services de la direction et les élus refuseront de la signer. Par la suite cette fiche de renseignement ne passera plus du tout entre les mains des salariés.

La diminution après 1982 du nombre d'enquêtes/réunions après accidents effectués par le CHS/CHSCT (voir graphiques A, B et C) illustre le remplacement progressif des enquêtes/réunions du CHS par les enquêtes des services de sécurité par l'arbre des causes. C'est une stratégie délibérée dont la direction ne se cache d'ailleurs pas puisque lors de la réunion du 7 octobre 1982, après que le responsable du service sécurité ait rappelé que : « l'arbre des causes doit être fait en comité restreint » et qu' « un membre élu est convoqué à toute étude d'accident par ADC », le président du CHS propose que « l'étude par l'ADC remplace l'enquête faite par tout le CHS » (fallait-il comprendre à ce moment là : réunion plutôt qu'enquête ou réunion et enquête ?!!)

Les élus ne sont pas d'accord avec cette proposition de la direction, mais le fait est qu'à partir de 1983, il n'y a pratiquement plus de réunions après accidents du travail. Dans le bilan annuel du CHS de 1987, le nombre de réunions après accident du travail est égal à 0. Dans ce même bilan de 1987, dans la partie consacrée à l'activité du CHS, la ligne concernant les enquêtes après accident du CHS disparaît purement et simplement. A partir de 1988, les élus reviennent à la charge en réclamant à nouveau des réunions après accident mais ces réunions sont devenues des réunions d'information sur les conclusions de l'enquête du service sécurité et de l'arbre des causes. Le service sécurité et la direction vont de ce fait avoir la main mise à la fois sur l'enquête et sur la réunion. C'est la direction qui décidera d'organiser ou non une réunion et qui maîtrisera son contenu.

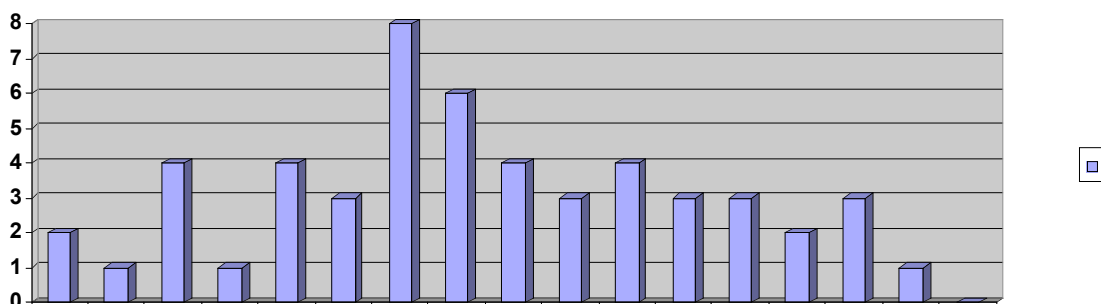


71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
2	2	2	2	4	7	11	9	8	10	7	8	5	3	2	1	0



**Graphique A : Evolution du nombre de réunions accidents du travail du comité**

71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
2	1	4	1	4	3	8	6	4	3	4	3	3	2	3	1	0



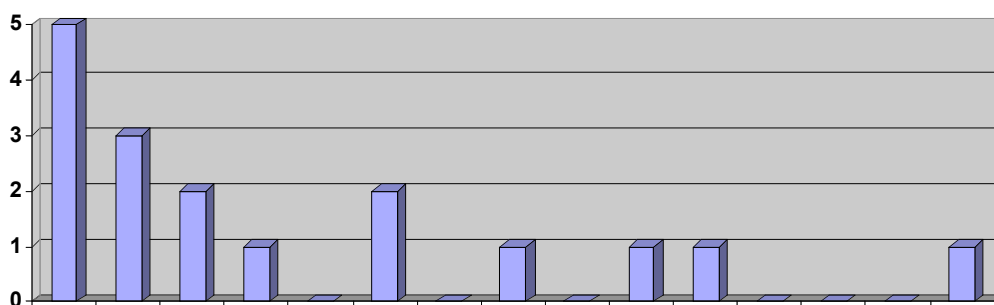
**Graphique B : Evolution du nombre de réunions incidents du comité**

### **I.3.2 - La non invitation aux ADC**

Le 21 juillet 1981, les élus demandent à participer plus fréquemment aux ADC. La direction informe les élus que le CHS « sera convoqué seulement pour les enquêtes pour les accidents et incidents graves, afin de trouver des solutions généralement urgentes, que cette enquête fera l'objet d'un compte rendu de CHS et d'une feuille de renseignements à l'inspection du travail ». La définition d'un accident grave se veut dès lors restrictive au regard de la définition retenue aussi bien par l'inspection du travail pour le remplissage des fiches, qu'au regard des pratiques antérieures. Il suffit de comparer les chiffres des accidents déclarés aux réunions pour

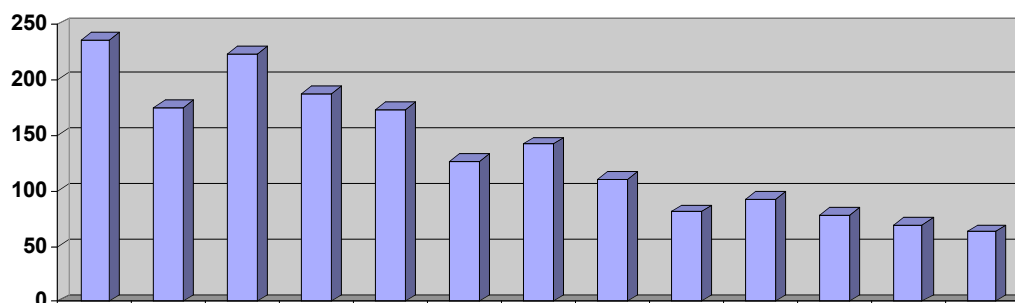
accidents du travail effectuées à partir de 1983 pour se rendre compte que la gravité d'un accident devait être sous-estimée par la direction.

83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97
5	3	2	1	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	1



**Graphique C : Evolution du nombre d'enquêtes accidents du travail du comité**

71	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
237	176	224	188	173	127	142	110	81	92	78	70	63



**Graphique D : Evolution du nombre d'accidents déclarés**

Lors de cette même réunion du 21 juillet 1981, la direction informe les élus que l'ADC est appliqué à tous les accidents déclarés, qu'il fait participer victime, témoin, hiérarchie et membres élus s'il en existe dans le service. Les élus proposent alors qu'une zone soit attribuée à chacun d'eux pour qu'il y ait un membre élu pour chaque étude. Il semblerait que cette proposition n'ait pas été suivie d'effet ou que les élus aient rencontré des difficultés, car un an plus tard, le 7 octobre 1982, les élus demandent si l'ADC est fait pour chaque accident, et si oui, pourquoi ils n'y participent pas systématiquement. La réponse de la direction est la même que le 21 juillet,

c'est-à-dire qu'un élu du CHS pourra participer à l'ADC, si il en existe un dans le service concerné. C'est lors de cette même réunion que le directeur propose que l'ADC remplace l'enquête faite par tout le CHS. Le 18 décembre 1985, les élus s'étonnent de ne pas être invités à participer aux arbres de causes du service des produits intermédiaires comme ils le sont dans le reste de l'usine. La direction répond qu'elle fera le nécessaire.

Ainsi dès sa mise en place, les élus du CHS ne sont pas automatiquement convoqués à l'enquête par arbre des causes du service sécurité qui a remplacé l'enquête et la réunion après accident du travail du CHS. Situation qui perdure malgré les réclamations des élus. Parallèlement, ils sont aussi de moins en moins informés des incidents et accidents survenus dans l'usine.

#### **I.4 - Le renforcement du contrôle des victimes d'accidents du travail**

Lors d'un arbre des causes, la victime doit s'entretenir avec sa hiérarchie directe et un ou plusieurs responsables de la sécurité. Par ailleurs, à partir du début des années 80, elle doit aussi « immédiatement » après l'accident faire remplir un compte rendu d'accident à « l'initiative du chef direct » avec l'apport des témoins et son propre apport (quand elle est peut être là bien sûr). Ce compte rendu doit contenir des informations sur le lieu, la date de l'accident, le siège des liaisons et les circonstances de l'accident. Ce compte rendu doit être remis au bureau du personnel et au poste de garde « qui délivreront à l'accidenté la liasse de la sécurité sociale ; le tryptique, pour les soins médicaux extérieurs ». C'est donc à ce moment là que se négocie l'arrêt de travail de l'accidenté : immédiatement après l'accident et sous la houlette de la hiérarchie - qui par ailleurs participe à des stages de « sensibilisation aux accidents du travail ».

Le second formulaire existant et remanié en 1983 est la fiche individuelle d'accident qui permet de découvrir les personnes « prédisposées aux accidents », sous titrée : « essayer de découvrir avec elles pourquoi et prendre des mesures en conséquence ». Il est stipulé que ces fiches sont tenues par le service sécurité mais que les membres du CHS peuvent consulter le fichier. Lors de la réunion de présentation de ce document en CHS le 6 juillet 1983, les élus mettent en garde contre une interprétation culpabilisant les accidentés.

Ainsi un salarié accidenté a deux fois affaire à sa hiérarchie lorsqu'il a un accident, presque jamais aux élus du CHS. Des élus qui ne maîtrisent dès lors ni le contenu de la déclaration d'accident sur ces circonstances (compte rendu) ni son analyse (ADC et fiche individuelle) ni l'existence ou la durée de l'arrêt de travail. Comment dans ce cas là, peut on

attendre qu'un salarié s'exprime librement et que son arrêt de travail si toutefois il est accordé, soit adapté. Comme nous l'avons vu plus haut, la direction ne cache pas qu'elle considère que les salariés s'arrêtent trop souvent et pour la moindre petite blessure.

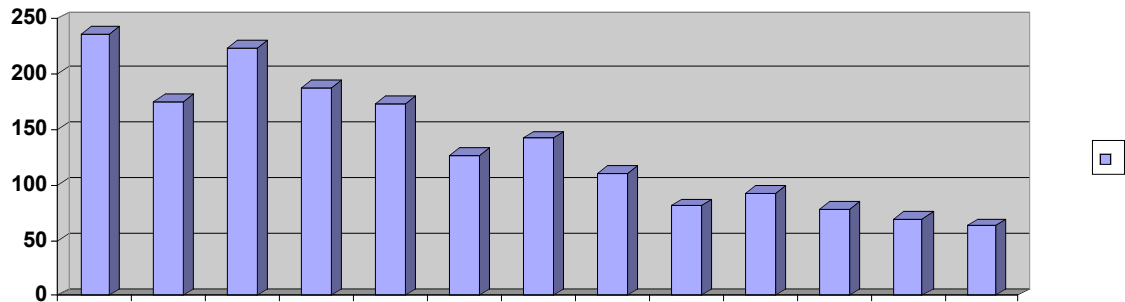
Les autres techniques pour faire pression sur les salariés pour qu'ils ne déclarent pas leurs accidents afin de réduire le montant des cotisations AT/MP sont nombreuses : en 1984, dans le PV de la réunion du 19 juillet, les élus s'indignent que soient pris en compte dans l'attribution des augmentations individuelles, les accidents du travail. Ils déclarent que : *« plusieurs propositions d'augmentations individuelles ont été soit reportées soit refusées pour cause d'accident, ils ajoutent que cette pratique « développera les pharmacies individuelles » et que « dès aujourd'hui, un certain nombre de travailleurs vont se faire soigner à l'infirmerie et demandent à ne pas être inscrits sur le registre d'accidents »* et dans un dernière prémonition ajoutent que *« on peut s'interroger sur la pratique qui consistera demain à déclarer en maladie, un accident survenu au travail »*. Les élus demandent l'annulation de cette décision, ils font par ailleurs remarquer qu'ils n'ont pas été consultés sur cette initiative. La direction leur répond qu'il est demandé que *« lors de l'examen de chacun, il soit pris en compte l'esprit de sécurité en plus des critères habituels de la profession, qu'il n'a jamais été question de sanctionner mais seulement de tenir compte de l'esprit sécurité, et qu'en effet, un peu d'attention évite beaucoup d'accidents »*. Les membres élus pensent que ce point de vue a été mal expliqué et mal compris, que la peur de la sanction se substitue à la peur de l'accident et que le résultat risque d'être contraire à l'objectif. Le directeur dit qu'il espère que les élus l'aideront à faire passer ce message.

Déjà les salariés sentent poindre le dilemme duquel ils vont devenir prisonniers jusqu'à aujourd'hui qui est de faire appliquer les consignes de sécurité orales ou écrites de la direction. Ils déclarent qu' *« ils ne peuvent se substituer à la hiérarchie pour transmettre ce genre d'information et qu'ils éprouvent à cause de cela des difficultés pour exercer leurs activités de membre du CHS auprès de leurs camarades »*.

On peut ajouter dans la batterie des méthodes de découragement à la déclaration des accidents du travail, les « primes à la non-déclaration des accidents du travail » : les primes sécurité par atelier et les challenges sécurité entre ateliers (dont le premier prix est un bon d'achat de supermarché, une scie ou une cafetière électrique). Ces primes poussent des salariés accidentés à venir travailler par exemple avec un plâtre pour ne pas léser leurs collègues.

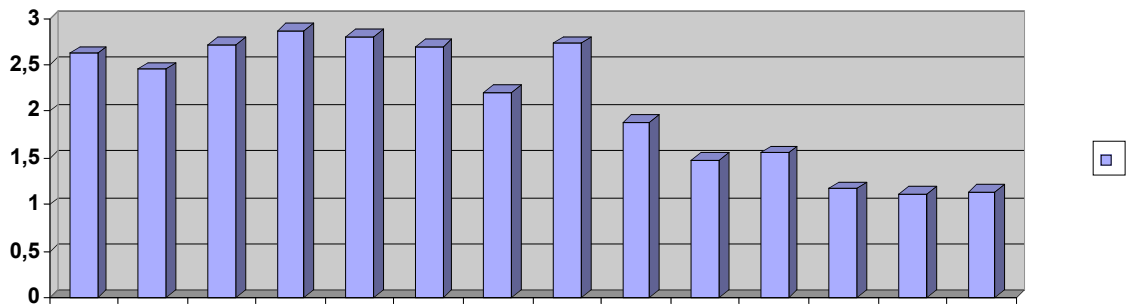
**I.5 – Corrélation entre l'évincement des élus des enquêtes accident du travail et baisse du nombre d'accidents du travail dans les statistiques d'accidents du travail de Rhône-Poulenc**

71	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
237	176	224	188	173	127	142	110	81	92	78	70	63



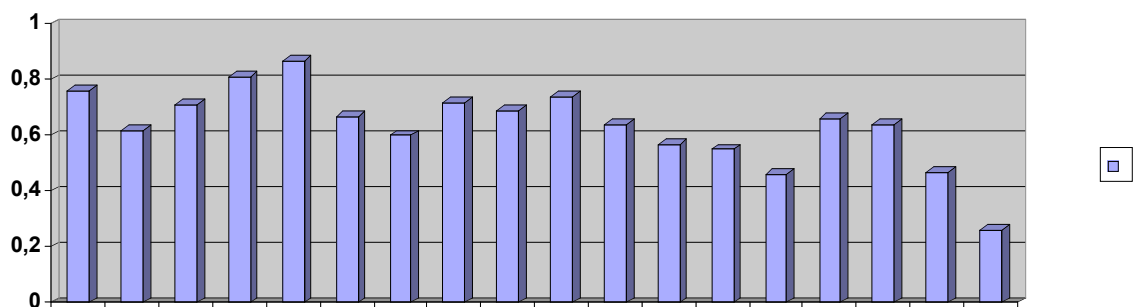
**Graphique 1 : Evolution du nombre d'accidents déclarés**

71	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
2,62	2,45	2,72	2,87	2,8	2,7	2,2	2,73	1,89	1,48	1,55	1,17	1,11	1,14



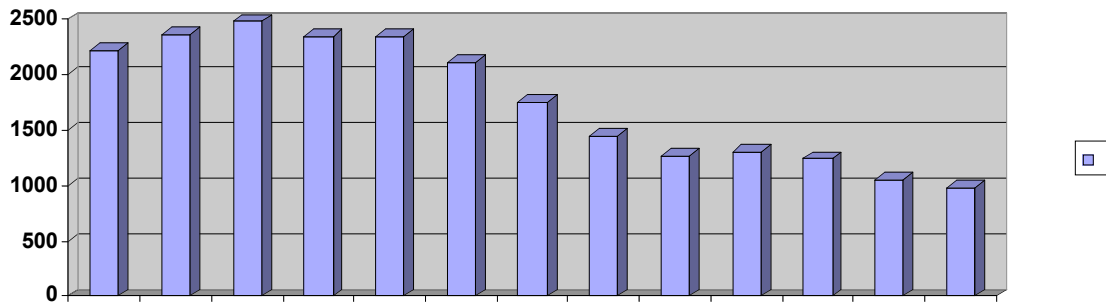
**Graphique 2 : Evolution du taux de fréquence des accidents du travail déclarés**

68	69	70	71	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	96
0,76	0,62	0,71	0,81	0,87	0,67	0,6	0,72	0,69	0,74	0,64	0,57	0,55	0,46	0,66	0,64	0,47	0,26



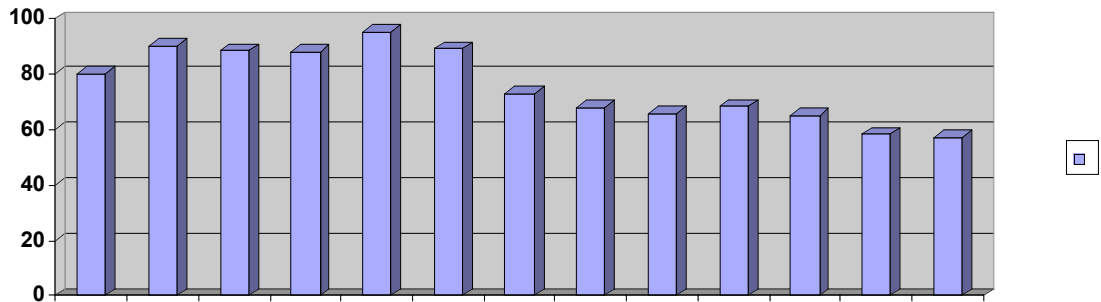
**Graphique 3 : Evolution du taux de gravité des accidents du travail déclarés**

75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
2214	2362	2477	2339	2351	2113	1748	1452	1267	1307	1239	1049	984



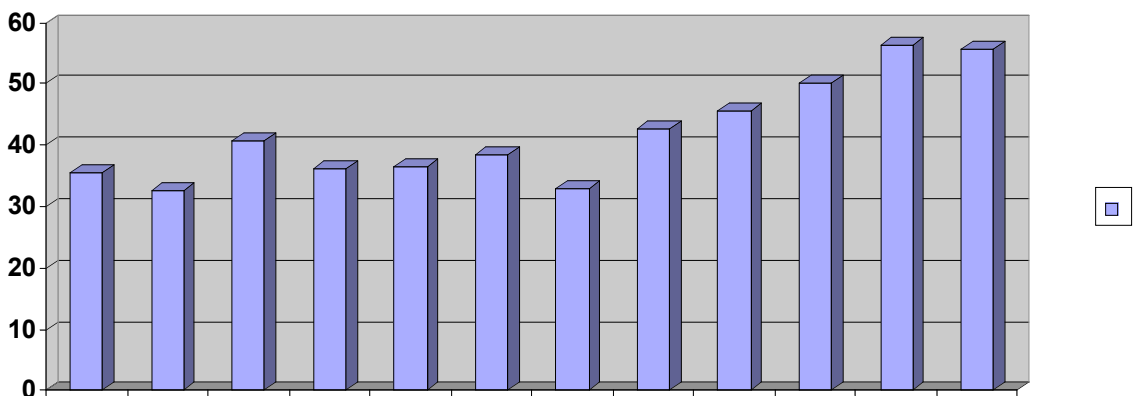
**Graphique 4 : Evolution du nombre de premiers soins (nombre d'accidents total)**

1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
80	90	88,3	88,1	95	89,2	73	68	66	68,2	65,2	58,2	57,2



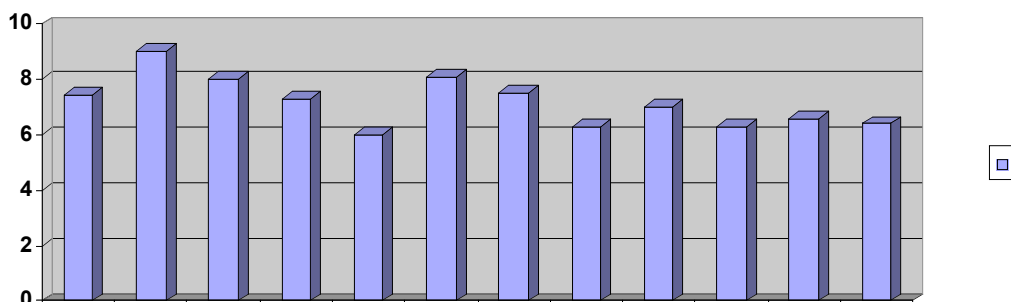
**Graphique 5 : Evolution du pourcentage de premiers soins par rapport à l'effectif**

1971	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
35,4	32,6	40,6	36,1	36,4	38,5	33	42,7	45,7	50	56,4	55,7



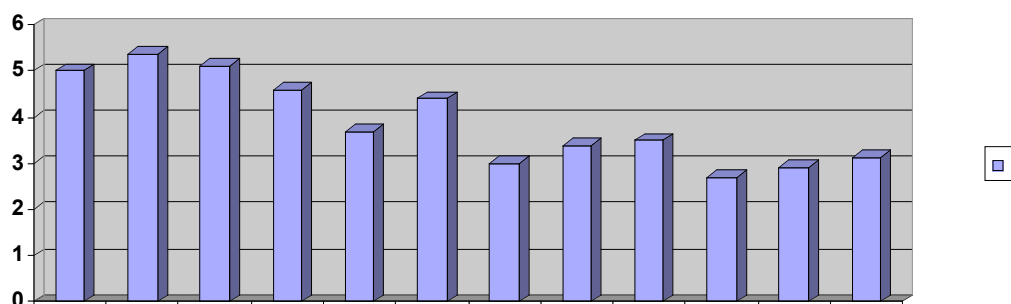
**Graphique 6 : Evolution du pourcentage d'accidents sans arrêt sur les accidents déclarés**

1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
7,45	9	8	7,3	6	8,1	7,5	6,3	7	6,3	6,6	6,4



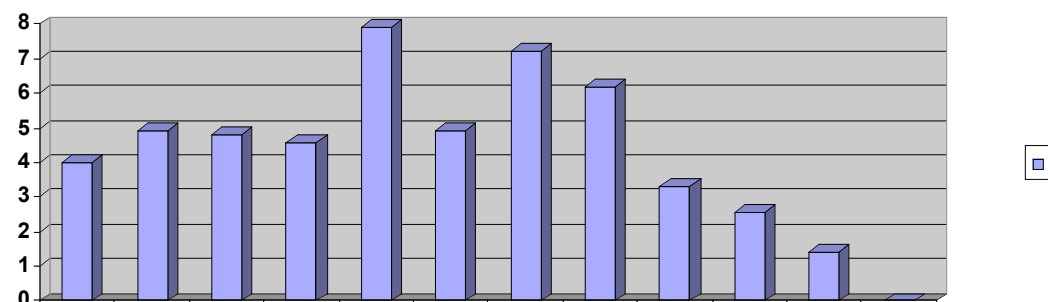
**Graphique 7 : Evolution du pourcentage d'accidents déclarés sur le nombre de premiers soins**

1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
5	5,36	5,1	4,6	3,7	4,4	3	3,4	3,5	2,7	2,9	3,14



**Graphique 8 : Evolution du pourcentage d'accidents avec arrêt sur le nombre de premiers soins**

1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
4	4,9	4,8	4,6	7,9	4,9	7,2	6,17	3,3	2,56	1,42	0



**Graphique 9 : Evolution du pourcentage d'enquêtes/réunions accidents du CHS par rapport aux accidents déclarés**

Les chiffres que nous venons de présenter nous ont amené à nous poser un certain nombre de questions auxquelles nous apportons ici quelques éléments de réponses.

Le taux de gravité des accidents du travail qui correspond à l'évolution du nombre moyen de jours d'arrêt pour un accident du travail commence à baisser nettement à partir du milieu des années 80 (graphique 2) et la proportion d'accidents avec arrêt dans l'ensemble des accidents déclarés baisse régulièrement (graphique 6). Ces diminutions sont-elles uniquement liées à la baisse de la gravité des accidents du travail ?

Pour répondre à cette question, nous avons consulté la partie « récapitulation des accidents déclarés avec ou sans arrêt » et la partie « nombre de premiers soins effectués à l'infirmerie » des rapports techniques des médecins du travail de 1976 à 1992, la partie « examen des accidents survenus depuis la dernière réunion » des comptes rendus de réunions trimestrielles du CHS/CHSCT des années 65 à 84 ainsi que quelques comptes rendus de visites annuelles.

On constate qu'entre 1971 et 1981, le taux de fréquence n'évolue pas (graphique 2) mais que le nombre moyen de jours d'arrêts pour un même type de lésions, diminue. Les coupures, les plaies, les piqûres, les contusions et les hématomes qui semblaient nécessiter à la fin des années 60 plus de 3 semaines d'arrêt (jusqu'en 1974 on examinait les accidents du travail donnant lieu à des arrêts de plus de 20 jours et la plupart d'entre eux concernaient ce type de lésions) ne nécessitent plus, pour une part de plus en plus importante d'entre eux, du tout d'arrêt de travail. Dans le rapport technique des médecins du travail de 1976, on peut lire que sur les 62 accidents de ce type qui représentent le tiers des accidents déclarés, la moitié se traduit par un arrêt de travail (32) tandis que dans le rapport des médecins du travail de 1992, le nombre d'arrêts de travail pour plaies, piqûres, coupures, contusions, hématomes qui représentent 50% des accidents déclarés est de 5, soit un tiers seulement des accidents de ce type.

Sur les 23 accidents aux yeux relevés en 76 (projection de produits dans les yeux appelé lésions oculaires par corps étrangers dans le rapport) qui donnaient lieu à des arrêts de travail de plus de 20 jours en 69, il y a seulement 2 arrêts de travail. En 1992, il n'y a aucun arrêt pour les deux accidents oculaires par corps étranger recensés. Les médecins déclarent d'ailleurs dans le rapport de 1976 qu'eux aussi constatent « une augmentation importante du nombre d'atteintes oculaires par corps étrangers déclarés sans arrêt ».



L'examen des premiers soins déclarés, montrent une diminution, mais leur nombre comparé à l'effectif reste important (voir graphique 4 et 5). Dans les comptes rendus de visites annuelles nous avons parfois le détail de ces premiers soins. Ainsi dans le rapport de la visite annuelle du 19 avril 1984, les 9 premiers soins concernent 5 plaies au doigt lors de l'emploi de cutters, une lombalgie dorsale, deux plaies lors de la manipulation de cartons et une irritation cutanée lors d'un dégraissage au baltane (produit extrêmement toxique, reconnu par la suite cancérigène et supprimé). La baisse du taux de gravité et celle des accidents déclarés ne sont donc pas liées à la diminution globale des accidents du travail dans l'usine mais plutôt à la « transformation » d'arrêts de travail en premiers soins.

Dans les années 80 on observe ainsi une diminution des arrêts de travail pour coupure, piqûres, plaies, contusions, hématomes et lésions oculaires par corps étrangers qui représentent à eux seuls environ 60% des accidents du travail déclarés à la fin des années soixante-dix, une augmentation du nombre d'accidents sans arrêt sur l'ensemble d'accidents déclarés (graphique 6) et une diminution du nombre d'accidents avec arrêt sur le nombre total d'accidents (premiers soins, graphique 8). Ces évolutions vont ainsi dans le sens de la déclaration du directeur de la plateforme qui dans ces mêmes années, s'inquiète du fait que les salariés s'arrêtent de travailler trop souvent.

Certes, la diminution globale des accidents du travail et de leur gravité (graphiques 1, 2, 3, 4 et 5) jusqu'à aujourd'hui est principalement due à des améliorations techniques et à des mesures de protection collectives et individuelles plus efficaces et à l'externalisation vers les sous-traitants de tâches dangereuses, notamment la maintenance, la manutention et le nettoyage. Mais on ne peut pas douter du fait que l'amélioration des résultats soit aussi en partie due à la politique de contrôle décrite plus haut. Rien que pour les accidents aux yeux, on peut noter que la corrélation entre la réduction du nombre d'arrêts de travail (et non des accidents du travail) et la politique coercitive et culpabilisante associée au non port des lunettes (qui semble ne pas être pratique pour ses usagers par ailleurs) est parfaite. La corrélation entre la diminution des enquêtes du CHS après accident par rapport aux accidents déclarés (graphique 9) et la diminution de la proportion des accidents avec arrêts sur le nombre d'accidents déclarés et le nombre de premiers soins (graphiques 6 et 8) est parfaite aussi.

L'opération menée par la direction arrivée en 1977 visant à déposséder les élus du CHS de leurs principales prérogatives a fonctionné. L'objectif d'éloigner les élus des accidents du travail et des accidentés semble avoir été atteint. En témoigne la baisse spectaculaire du taux de

fréquence des accidents du travail entre 1971 et 1987. Cette baisse est en partie artificielle, mais elle aussi à mettre sur le compte des actions que le CHS de Rhône-Poulenc a pu mener dans ses belles années.

## **II - Les maladies professionnelles**

### **II.1 - Le tournant de 1977 : l'emprise de la direction sur la médecine du travail**

A partir de 1977, les médecins du travail de Rhône-Poulenc commencent à rencontrer des problèmes. Ils remarquent dans leur rapport technique de cette année là, que le nombre de consultations spontanées est en baisse. Ils s'inquiètent de cette évolution et ne la comprennent pas « cette baisse doit nous étonner d'autant que nous prétendons que notre porte est aussi ouverte qu'en 1976. Nous sommes incapables de l'analyser objectivement ».

Leurs participations à des ateliers de médecine du travail, à des conférences de groupement, d'instituts et de sociétés savantes commencent à baisser sensiblement. La référence au groupement d'étude des nuisances professionnelles du Collège de France disparaît. Les réunions et les congrès avec des confrères médecins du travail sont petit à petit remplacés par des réunions avec des ingénieurs sécurité et animateurs sécurité. Les médecins du travail de Rhône-Poulenc sont appelés à se rapprocher des cadres de l'entreprise. La rubrique des rapports techniques « cycles d'information sur l'hygiène et la sécurité » est remplacée par « participation à l'élaboration des consignes de sécurité ».

L'informatisation des dossiers médicaux se substitue progressivement aux fichiers personnels des médecins du travail sur l'exposition des salariés à des nuisances chimiques. Les médecins espèrent avec l'arrivée de ce système, pouvoir continuer à mener des enquêtes épidémiologiques sérieuses, cependant ils se rendent compte que ce système informatisé est entouré de garanties plus sévères en matière de secret professionnel. La notion de secret médical s'impose de plus en plus à leur travail d'enquête.

En 1978, les deux médecins du travail ont démissionné, deux nouveaux les remplacent. Ces deux médecins ne s'inquiètent pas de la baisse du nombre de consultations spontanées. Pourtant les élus du CHS les alertent sur ce point. Dans un rapport d'une réunion de CE de 1980 lors de la présentation du rapport des médecins du travail, ils déclarent « le secrétaire remarque que le nombre de visites à la demande des salariés est en baisse : 879 en 1980 contre 1232 en

1977. Il y a une dégradation des conditions de travail. Il existe une psychose des équipes. Les gens ne vont pas chez le médecin ».

Le ton des rapports techniques des médecins change. Il y a beaucoup moins de commentaires, l'action paraît plus routinière. La rubrique « études de postes » des rapports disparaît, elle est remplacée par celle plus vague d' « actions en milieu de travail ». Il n'y a plus de commentaires sur les accidents chimiques. Les nouveaux médecins ne tiennent plus à jour les cahiers chimie basés sur les relevés d'infirmier. L'archivage dans les dossiers médicaux des expositions sera dorénavant effectué en collaboration avec les services fabrications.

Des commentaires d'autosatisfaction inconnus jusqu'ici, apparaissent dans les rapports « le bon niveau constaté », « une nette amélioration », « confirmation des bons résultats » « état de santé global du personnel qui est loin d'être catastrophique dans son ensemble » (rapports de 1979 et 1980). Ces commentaires donnent l'impression d'une relativisation excessive des problèmes de santé dans l'entreprise et que peu d'efforts sont fournis pour comprendre certaines situations problématiques comme les cas d'hospitalisation pour cancers qui ne manquent pas.

Les médecins prennent aussi le parti de relativiser les cas de maladies et de minimiser les risques professionnels. En 1979 ils écrivent « les causes de décès les plus fréquentes restent les maladies cardio-vasculaires et les cancers, ce qui correspond à ce qui est observé dans la population française générale ». A une réunion du CE de 1980, les élus du CHS déclarent qu'il serait intéressant de connaître les types de cancers ayant causé le décès de travailleurs dans l'usine, savoir si ces tumeurs touchent plus des travailleurs ayant été en contact avec des produits tels que le CVM ou le benzène. Le médecin du travail leur répond laconiquement que les cancers les plus importants sont les cancers du poumon et de la gorge (sous-entendus des cancers de fumeurs) alors que les anciens médecins auraient eu plutôt tendance à regretter de ne pouvoir en dire plus sur ces maladies par manque de moyens pour faire une étude à grande échelle sur les causes de décès.

Les références aux toxiques chimiques disparaissent au profit de la sécurité matérielle. On observe un glissement de la notion de santé vers celle de sécurité. Et de l'idée de suppression du danger par celle de transformation du risque en un risque acceptable. De nouveaux termes apparaissent « niveau tolérable », « prévention technique », « modes opératoires », « prévention individuelle ». Il ne s'agit plus d'améliorer les postes de travail mais d'informer des risques. Il ne s'agit plus d'adapter le travail à l'homme mais de mettre une distance entre l'homme et le travail :

éloigner le travailleur de l'appareil ou du produit dangereux, lui faire porter des équipements, le muter dans un autre atelier.

Les médecins semblent adopter cette nouvelle approche « suite à déclaration d'une maladie professionnelle en relation avec l'anhydride arsénieux, des mesures ont été faites pour apprécier la situation de l'atmosphère au poste de travail. Elles ont montré qu'à la condition de respecter un certain mode opératoire (éloignement de l'opérateur au moment de la vidange du fût d'anhydride arsénieux dans le patouillet), le niveau d'exposition restait dans des limites tolérables. A cette occasion, les mesures de prévention techniques et individuelles ont été rappelées » (rapport de 1978). Dans le même rapport un des médecins conseille aux salariés qui travaillent dans un atelier où les fuites d'acide acétique sont nombreuses, de s'isoler. Pour lui, les dépassements éventuels n'ont pas besoin d'être mesurés.

Les médecins sont formés à la méthode de l'arbre des causes. Ils participent à l'élaboration des consignes de sécurité et à leur diffusion. Ils ont même tendance à faire du zèle en appuyant la hiérarchie dans sa campagne de propagande sur le port des EPI et le comportement. Les mots sont choisis. En 1980, à propos d'accidents aux doigts et aux mains de certains salariés, ils écrivent « cette constatation invite à conseiller fermement le port des gants toutes les fois que cela est possible », plus loin dans le même rapport « compte tenu du nombre de brûlures ou d'irritations de la peau et des yeux, on ne peut que souligner à nouveau l'impérieuse nécessité de se protéger correctement par les moyens mis à la disposition de chacun (lunettes, gants, vêtements) ». Ils conseillent dans le même rapport aux salariés présentant des allergies cutanées aux aminophénols, de pratiquer une meilleure hygiène corporelle et de s'habiller correctement. Les médecins du travail semblent avoir été victimes d'un véritable endoctrinement à la nouvelle politique de prévention de l'entreprise dans un climat social tendu qui tend petit à petit à les sortir de leur neutralité scientifique et à devenir les avocats de la hiérarchie. Cette attitude pro-patronale des médecins du travail va durer quelques années le temps d'un changement radical de la politique préventive et sociale de la direction.

Les souvenirs de cette époque sont amers pour les anciens de Rhône-Poulenc. Les preuves sont difficiles à trouver, mais il semblerait, d'après certains d'entre eux, que les médecins du travail de l'usine, à la demande de la direction, sélectionnaient les salariés malades du foie à cause de l'alcool, pour les affecter dans des ateliers présentant des risques cancérogènes de cet organe. Il paraîtrait que des autopsies étaient réclamées par les médecins et la hiérarchie sur des salariés victimes d'accidents mortels afin de montrer que ces derniers avaient développé des faiblesses

dues à l'alcool ou au surpoids et que la responsabilité de l'accident incombait au salarié et non à l'entreprise. Avec le temps, les médecins prennent leurs distances avec ces méthodes et avec la direction, mais aussi avec les salariés et les représentants du personnel.

A partir de 1977, les actions du CHSCT pour réduire les nuisances disparaissent ou se stabilisent. On peut d'ailleurs observer sur le site que les systèmes de climatisation ou d'aération ainsi que les protections sur les machines-outils de certains ateliers comme l'atelier de maintenance centrale, datent de cette époque. Les actions du CHSCT visent aussi de plus en plus à protéger les procédés, les équipements ainsi que les populations environnantes plutôt que les salariés, de nombreux accidents industriels dans le secteur de la chimie et du pétrole étant passés par là. Comme le déclare le 12 mars 1988, un dirigeant de Rhône-Poulenc à Libération l'idée est que *« les investissements de sécurité sont essentiels pour l'image de la profession. A chaque accident notre réputation est ternie. Pour peu que l'incident ait un impact médiatique, notre valeur en bourse dégringole en même temps »*.

Les dispositifs de propagande et de sanctions mettant l'accent sur le comportement de l'homme au travail emprisonnent les salariés dans un sentiment de culpabilité, ils perdent leur liberté de parole. Le pouvoir du président et son approche de la prévention deviennent hégémoniques au sein du CHSCT. Il devient moins participatif et plus centralisé. Les élus du CHSCT qui disparaissent du terrain ne parviennent pas à enrayer cette transformation du fonctionnement et du rôle de leur instance, ni à soutenir suffisamment les salariés pris dans la contradiction entre emploi et santé.

## **II.2 - La santé au travail objet de commissions**

Dans les années 80 après avoir mis en place des stratégies pour contourner le pouvoir des élus du CHS (voir la partie sur les inspections d'établissement et les enquêtes après accidents du travail), les directions mettent en place des stratégies pour s'approprier le CHSCT. En matière de santé au travail, elles créent des commissions et des groupes de travail auxquelles elles demandent aux élus de participer.

Dans les bilans annuels de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail, à la rubrique « missions du CHSCT » sont inscrits les groupes de travail ou les commissions organisées par la direction et non les missions votées et décidées par les membres élus du CHSCT. Des missions des élus qui sont d'ailleurs inexistantes. Ces groupes de travail ont comme

objectif soit de prendre le contre-pieds des initiatives des élus, soit de donner une image positive de l'entreprise en matière d'action sur le milieu de travail aux organismes d'évaluation et de contrôle<sup>316</sup>, ou encore de donner une orientation productiviste, culpabilisante ou individualisante aux actions en matière de santé au travail. Un premier groupe de travail est créé en 1982 suite à une demande des élus d'étudier les causes des glissades, des chutes et autres accidents de manutention (la grosse majorité des accidents du travail). Ce groupe de travail « Spot Déplacement » est mis en place sans que les élus y soient conviés. Les élus découvrent l'existence de cette commission deux ans après sa création.

C'est en demandant leur participation à ce type de commission que les élus se font piéger, ils ne vont plus être acteurs mais simplement observateurs des initiatives de la direction. En 1985, les élus participent à une commission sur l'ergonomie des postes de travail avec écran. La même année les membres élus s'étonnent de l'importance donnée à Roussillon à la lutte anti alcoolique et s'inquiètent de la tendance culpabilisante de ce type de campagne d'information sécurité mais 5 ans plus tard ils participent au groupe de travail « GIROL » sur le risque alcool.

Les élus du CHSCT semblent hésiter sur la position à adopter vis-à-vis de la participation à ces groupes de travail, parfois ils acceptent, d'autres fois, ils refusent. Ils restent tout de même très critiques sur la constitution systématique d'un groupe de travail chaque fois qu'une question est soulevée par les élus :

*«Le stress ça a été reconnu médicalement dans nos boites. Au niveau du CHSCT, on voulait faire reconnaître le stress en maladie professionnelle sur le site. On nous est rentré dans la gueule, il a fallu qu'on fasse intervenir l'inspection du travail qui a mis un peu le holà et l'ingénieur de la CRAM qui est venu. Ils ont un peu atténué les choses et ils ont impliqué le médecin du travail. Qu'est-ce qu'ils ont fait d'après toi : groupe de travail...entre le CHSCT et le médecin du travail, voilà. Ca a apporté quoi, aujourd'hui : zéro. Tout le monde va jongler avec ses papiers » (Roussillon, avril 2004).*

---

<sup>316</sup>La Cram propose des ristournes (réduction de la cotisation accidents du travail) aux entreprises qui mènent des actions en matière de sécurité et santé au travail voir le site de l'assurance maladie [www.risquesprofessionnels.améli.fr](http://www.risquesprofessionnels.améli.fr).

### **Section 3 : Le CHSCT de Rhône-Poulenc Roussillon dans les années quatre-vingt dix**

A la fin des années quatre vingt, les conditions de travail ont considérablement changé, l'activité productive qui reposait sur des collectifs de travail très soudés est mise à mal par les départs de nombreux salariés. Une étude de Cidecos Formation de 1985 témoigne d'un climat social qui se dégrade progressivement et qui compromet la sécurité du personnel<sup>317</sup>.

En 1980, le groupe se défait de sa chimie lourde (pétrochimie, polymères, chimie du chlore) et poursuit la restructuration de sa branche textile commencée quelques années plus tôt. En 1982, l'entreprise est nationalisée, elle investie aux USA en rachetant l'entreprise pharmaceutique Rorer ce qui amorce un grand mouvement de réorganisation dans les activités du groupe.

Le CHSCT de Rhône-Poulenc des années 90 comprend toujours 14 représentants du personnel dont un secrétaire permanent mais avec la reconquête patronale des années soixante-dix, les relations au sein du CHSCT se sont dégradées, les élus sont sur la défensive.

#### **I - Les réunions trimestrielles**

##### **I.1 - Le contenu général des comptes rendus**

Les comptes rendus de CHSCT de Rhône-Poulenc de 1986 à 1997 sont volumineux, ils sont d'environ 25 pages sans les annexes et de 50 pages avec les annexes. Les discussions sont retranscrites dans leur quasi intégralité. 13 membres élus, 1 cadre nommé par ses pairs, 4 représentants syndicaux, le responsable HSE, un animateur sécurité, le directeur de l'usine et les deux médecins du travail composent le CHSCT. Les débats sont riches et une place très importante est laissée aux remarques des représentants du personnel. Néanmoins le fil des discussions est rythmé par l'exposé des actions des services de la hiérarchie.

Sont d'abord approuvés les comptes rendus des réunions précédentes rédigés par les services de la direction et corrigés par les élus. Ensuite le service sécurité présente ses activités du

<sup>317</sup> Cidecos Formation, conséquences de l'introduction de Nouvelles Technologies à l'Atelier Phénol sur l'organisation, le contenu du travail et la formation, rapport de mission auprès du comité d'Etablissement Rhône-Poulenc Roussillon, juillet 1985.

trimestre écoulé : action de sensibilisation à la sécurité, réunions d'information et diffusion de consignes, organisation de campagnes de prévention avec documents « sauvez vos yeux », « mon casque m'a sauvé la vie ». Interventions du service incendie (extinctions de feux, maîtrise de fuites...) et exercices d'alerte. Présentation des formations sécurité réalisés « comportement de l'homme au travail », formation arbre des causes, formation « rôle et responsabilité des correspondants de travaux ». Présentation de la liste des visites d'ateliers organisées par le service sécurité des trois derniers mois.

Ensuite les déclarations d'accidents du personnel de Rhône-Poulenc, des entreprises extérieures, des intérimaires et stagiaires, accidents avec ou sans arrêt et premiers soins sont dénombrés et certains accidents avec arrêt et sans arrêt sont évoqués mais seule la nature de l'accident est évoquée (coup de marteau sur la main gauche), on n'entre pas vraiment dans le détail des circonstances.

Ensuite le responsable du service sécurité informe les élus des interventions de l'inspecteur du travail et de l'ingénieur conseil de la CRAM. Il est à noter qu'ils interviennent plus fréquemment que dans la période actuelle, mais rarement à la demande des élus. Puis le service médical communique les résultats des contrôles d'atmosphère, des mesures de bruit et fait part de ses autres activités : articles pour la revue d'information sécurité de la plateforme, rédaction du plan d'activité pour l'année suivante....

Puis les membres font le tour des travaux et études envisagés suite aux visites annuelles d'atelier. Un tableau d'une vingtaine de pages présente les travaux réalisés, en étude, en cours ou rejetés ainsi que leur montant. Ensuite le président ou le responsable HSE transmet des informations aux membres élus : projet de réorganisation d'un service, programme annuel de prévention des risques professionnels, objectifs de progrès sécurité de l'entreprise, nouvelle réglementation, nouveaux règlement intérieur...

Enfin, la dernière partie de la réunion est consacrée aux questions et aux remarques que les élus ont inscrites à l'ordre du jour. C'est la seule partie de la réunion qui est véritablement conduite par les représentants du personnel.



## **I.2 - L'affrontement entre les élus et la direction**

Durant toutes les étapes de la réunion, les membres élus peuvent faire part de leurs observations et de leurs critiques. Les interventions des salariés sont nombreuses. Elles marquent très souvent l'opposition des représentants du personnel à la politique de la direction. Elles montrent le caractère conflictuel des relations entre la direction et les représentants des salariés.

Le rapport de force semble assez équilibré et les élus semblent bien informés de leurs droits et pouvoirs et des textes réglementaires en vigueur. Ils semblent par ailleurs avoir développé une véritable culture de prévention. Les élus n'hésitent pas à remettre en cause les choix de la direction quand aux méthodes retenues pour améliorer les conditions de travail et la sécurité des salariés. Ils interviennent souvent pour critiquer l'accent mis sur l'aspect procédurale, réglementaire et techniciste des actions sécurité quand eux préféreraient que les conditions de travail et les effectifs soient à la hauteur des exigences de sécurité.

Les discussions tournent alors à l'affrontement entre deux visions de la prévention. Celle de la direction est essentiellement réparatrice ou curative, davantage centrée sur la gestion des risques que sur leur prévention, dans le sens où la sécurité est définie par rapport à ce qu'elle n'est pas, l'accident, et dans le sens où, les décisions sont prises au coup par coup ; l'élément dangereux incriminé est isolé, changé, réglementé ou surveillé. Cette « approche en négatif de la sécurité » n'a pas pour but d'améliorer les conditions d'exécution du travail mais de porter l'effort sur les moyens d'éviter que l'accident se renouvelle. Par exemple afin de réduire les risques d'explosion des salles de contrôle qui ont eu lieu dans d'autres usines, les efforts portent sur la construction de ces salles à distance des unités de fabrications (voir procès-verbal de la réunion du 13 octobre 1994).

En outre, cette approche concerne les compétences des salariés (consignes, sensibilisation...) et met l'accent sur le port des équipements de protection individuels. La plupart des campagnes de sensibilisation des services sécurité initiées par la direction portent sur le port des masques, des gants et des lunettes. Les salariés qui ne respecteraient pas ces consignes sont tenus pour fautifs en cas d'accident.

Cette approche est aussi essentiellement techniciste. Par exemple pour remédier aux problèmes de sécurité que présentent les travailleurs étant seuls à leur poste de travail, la direction

propose que ces derniers soient équipés d'un système d'alerte « homme-mort » ; un bip sonore est émis lorsque l'opérateur a perdu de « sa verticalité » (qu'il est tombé).

Les formations sécurité sont elles-mêmes centrées sur la dimension technique. L'action du CHSCT est circonscrite aux relations homme-machine ou homme-matériel et aux capacités des salariés de gérer les aléas. La qualification du personnel est préférée à sa quantité. L'orientation est mise vers la technologie et les modes opératoires de la prévention traditionnelle, qui fait dépendre la prévention de l'adaptation technique et des procédures. Par exemple pour pénétrer dans des colonnes où des risques de suintements de produits existent, il faut respecter la procédure « bon de pénétrer » (voir procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993). L'approche est aussi fortement règlementaire, elle repose sur le respect formel de la loi ; le CHSCT devient alors un outil normalisant fondé sur la croyance en l'existence d'un absolu de sécurité plutôt que sur une ouverture face à la situation dangereuse.

Les membres élus du CHSCT pratiquent plutôt une analyse multidimensionnelle de l'activité de travail, qui tend à saisir l'impact des contraintes autres que techniques pesant sur l'individu. Ils s'élèvent au niveau de la situation globale, prennent en compte l'environnement organisationnel ou psychosocial. Ils évoquent les risques matériels spécifiques en les intégrant dans l'environnement productif. Ils rompent avec l'approche mécaniste et fragmentaire de la direction et combattent toute approche en négatif de la sécurité, pour eux « *on ne peut pas se contenter de faire du curatif après l'accident* » (procès-verbal de la réunion du 21 janvier 1988).

Les élus mettent l'accent sur les situations de travail qui peuvent générer des risques plutôt que sur les protections :

- Lorsque le président leur présente les recommandations sur la mise à distance des salles de contrôle, ils l'invitent à prendre en compte « *tous les éléments qui concourent à cette sécurité, c'est à dire les conditions de travail, les effectifs, les équipements collectifs de sécurité, les moyens d'alerte etc....* » (procès-verbal de la réunion du 13 octobre 1994).
- A propos d'une fuite d'éther dans un atelier, ils déclarent que les détecteurs mis en place sont moins fiables que le nez des opérateurs dont on réduit les effectifs et que la présence de personnel intérimaire inexpérimenté dans cet atelier est préjudiciable à une bonne maîtrise de la sécurité (voir procès-verbal de la réunion du 13 octobre 1994).
- Lorsqu'on leur présente le système de « l'homme mort », ils déclarent être opposés à l'existence de postes isolés « *le système de l'homme-mort a fait la démonstration des*

*limites de son efficacité. Nous maintenons notre opposition aux postes isolés* » (procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993). De nombreuses interventions des élus vont dans le sens de la suppression de ces postes.

Dans presque toutes les réunions, les élus reviennent sur le manque d'effectifs qui est pour eux en grande partie responsable des accidents et des conditions de travail dégradées :

- Lors de la présentation des objectifs de progrès de l'entreprise en matière de sécurité pour 1993 (réunion du 8 janvier 1993), les élus du CHSCT donnent leur avis et en premier lieu ils demandent quelles embauches sont prévues pour la bonne marche de l'usine compte tenu de l'insuffisance des effectifs. Ils insistent sur la nécessité de considérer les effectifs d'un service ou d'une fabrication, comme un élément de sécurité au travail.
- Ils dénoncent aussi la présence dans les fabrications d'un personnel précaire insuffisamment opérationnel et beaucoup plus exposés aux risques.
- Ils font par ailleurs remonter les nombreux mécontentements des salariés « *nous nous inquiétons de la démotivation grandissante consécutive à l'insatisfaction sur les salaires, les effectifs, les classifications, les conditions de travail, etc...Les conséquences prévisibles en matière de sécurité exigent des mesures sociales importantes d'autant que le stress gagne du terrain* » (procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993).
- Les élus font fréquemment remonter la demande des salariés quant au retour à la polyvalence des équipes entre opérateurs et rondiers qui selon eux leur permet de mieux assurer la maîtrise des incidents et d'améliorer leurs conditions de travail.
- Ils se plaignent de la charge de travail supplémentaire qu'entraînent les départs massifs. Selon les élus, les salariés de Rhône-Poulenc et des entreprises extérieures effectuent beaucoup trop d'heures supplémentaires ce qui met en cause la sécurité du personnel (voir procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993). L'augmentation de l'absentéisme est une des conséquences selon les élus de la fatigue et du stress générés par cette surcharge de travail.
- Les élus font aussi régulièrement remonter la demande d'un meilleur recouvrement entre les équipes postés.
- Ils font souvent la remarque que les accidents des salariés des entreprises extérieures sont anormalement élevés.

- Ils signalent que les procédures ne prennent pas en compte les conditions de travail des salariés et qu'elles sont parfois difficiles ou impossibles à appliquer.
- Ils demandent à ce que les emplois de maintenance sous-traités soit rapatriés en interne car pour une bonne maîtrise des risques, l'entretien courant, doit être, selon eux, réalisé par du personnel Rhône-Poulenc.

La direction ne semble pas prendre en compte l'ensemble de ces demandes et observations. Elle a tendance à nier, à minimiser ou à contourner les problèmes. Par exemple elle nie le lien entre effectifs et sécurité « *le fait de relier effectifs et conditions de sécurité ne repose sur aucune analyse objective de la situation...je maintiens que ce n'est pas le nombre, mais la qualification du personnel qui permet d'assurer la meilleure sécurité du travail* » (procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993).

Lorsque les élus évoquent le nombre important d'heures supplémentaires effectuées par les salariés qui peut mettre en cause la sécurité du personnel et citent un cas d'accident, elle répond que ces heures représentent une faible part des heures travaillées, qu'elles sont réparties sur un grand nombre de personnes et qu'elles sont en diminution (voir procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993).

A l'inquiétude des salariés d'un atelier pour leur sécurité et leur conditions de travail que pourrait engendrer la probable suppression de 6 emplois par équipe, le directeur répond « *on peut redonner rapidement les justificatifs des nombreux investissements qui nous ont été accordés : mise à niveau technique, amélioration du procédé (...) l'amélioration de la sécurité a été constamment recherchée depuis de nombreuses années (...) nous avons effectué : un audit sécurité (...) une étude de danger...* » (procès-verbal de la réunion du 8 janvier 1993).

Parfois le président du CHSCT se montre ironique. A la remarque des élus concernant le manque d'effectifs dans l'atelier où a lieu une fuite d'éther, il répond « *il n'est pas question de remplacer des capteurs par des nez* » (procès-verbal de la réunion du 13 octobre 1994). Parfois aussi, la direction ne prend même pas la peine de répondre directement aux remarques des élus, elle « oublie » la question ou propose de répondre ultérieurement. Les élus déclarent dans plusieurs réunions que ni leur avis ni celui des salariés n'est pris en compte par la direction. La direction de Rhône-Poulenc Roussillon semble autoritaire et dirigiste. Elle semble surtout ne pas disposer de marge de manœuvre quant au maintien d'un nombre convenable de salariés sur le site.

## **II - Les visites annuelles d'ateliers**

Les procès verbaux des réunions trimestrielles renseignent sur la nature des relations entre les représentants du personnel et la direction, ils indiquent l'état du rapport de force, les visions et les enjeux en présence autour des questions de conditions de travail, de santé et de sécurité mais ils ne sont pas représentatifs de ce qu'est l'activité principale du CHSCT, ni de son véritable rôle dans l'entreprise.

En réalité, la majeure partie de l'activité du CHSCT est consacrée aux visites d'inspection programmées, visites d'ateliers et visites de chantiers. A Rhône-Poulenc Roussillon de 1986 à 1997, 29 procès-verbaux de CHSCT sur 35 en moyenne sont des visites d'ateliers. Ces visites sont plus fréquentes que les réunions trimestrielles qui sont en partie consacrées aux comptes rendus de ces visites.

Ces visites sont beaucoup plus consensuelles que les réunions. Les services de la hiérarchie qui les organisent et les représentants du personnel, semblent s'accorder sur les mesures à prendre et les travaux à entreprendre. En témoigne le nombre important de travaux réalisés et le montant des investissements consentis (une trentaine de millions de francs par trimestre). Les tableaux ne se présentent pas comme une addition de questions/réponses mais comme une addition de travaux réalisés ou en cours. Il n'y pas de travaux rejetés.

La plupart des projets sont considérés comme relatifs à « l'amélioration des conditions de travail » ou à l'« hygiène et sécurité ». Pourtant quand on regarde de plus près ces travaux, une grande partie n'a que peu de lien avec ces deux thèmes. Un projet sur deux concerne une amélioration technique ou des travaux d'entretien courant au niveau des fabrications : mise en place d'automatismes et modernisations (amélioration de ponts roulants, installations de régulations de débits), réparations, changements de pièces (conduites, tuyauteries, joints spéciaux), remplacement d'outillages.

Ensuite, une autre part importante des travaux concerne l'aménagement, la modernisation ou la rénovation des locaux (éclairage, construction de nouveaux sanitaires, peintures). Ces travaux sont considérés comme des mesures d'hygiène. Une autre part importante des investissements concerne les équipements de sécurité : équipements individuels (protections auditives, lunettes correctives, ARI) et collectifs (capteurs de poussières, remplacement d'extincteurs). Dans les années quatre-vingt-dix les travaux concernant la protection de

l'environnement et la sécurité industrielle s'imposent de plus en plus. Les anciens élus interrogés considèrent d'ailleurs, la mise en place d'un bassin de rétention et d'une station d'épuration comme des actions marquantes du CHSCT des années quatre-vingt dix.

Dans le cadre de cette activité d'inspection et de commande de travaux, le CHSCT de Rhône-Poulenc n'est plus dans un rôle de contre-pouvoir au sein de l'entreprise, il agit comme un organe technique au même titre que n'importe quel service de l'entreprise chargé de la vérification de l'outil de production. Il agit comme n'importe quel service donneur d'ordre de travaux de l'entreprise. Il suit les commandes, les projets, contrôle le travail des sous-traitants, s'inquiète des retards de réalisation, exige la poursuite de programmes d'aménagement, s'informe sur les décisions prises à la suite d'études spécialisées, se fait garant de la gestion. Le montant des travaux effectués et leur nombre (environ 200 par trimestre) semble montrer un manque de réactivité des services habituellement chargés de ces tâches (probablement à cause du manque de personnel et des contraintes temporelles).

Ainsi le temps octroyé à ces visites n'est pas du temps perdu pour la direction, elle bénéficie au contraire des connaissances techniques et du savoir-faire des membres élus. Le CHSCT permet à la direction de Rhône-Poulenc de faire l'économie d'observateurs fonctionnels dans les ateliers.

### **III - Les enquêtes après accident du travail**

Les élus ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes, ils participent aux enquêtes par ADC organisées par le service sécurité. Ils ne sont pas systématiquement informés de la survenue d'un accident. En 1994, le règlement intérieur ne stipule d'ailleurs toujours pas qu'à côté du service médical et du service sécurité, le CHSCT doit être immédiatement alerté lors d'un accident (voir procès-verbal de la réunion du 13 octobre 1994). Il semble que les élus ne soient pas toujours informés non plus de la tenue d'un ADC, ni systématiquement invités. Ils doivent souvent réclamer la tenue de réunions après des accidents ou des incidents et se tenir informés par eux-mêmes.

En mars 1986, dans un courrier adressé au directeur de l'usine ils écrivent : « Le bâtiment 14 faisant office de vestiaire pour le personnel de l'atelier Nitros a été en partie détruit par un incendie au cours de la nuit du vendredi 21 au samedi 22 mars 1986. Nous constatons encore une fois que les responsables du CHSCT n'ont pas été prévenus au même titre que d'autres personnes

concernées par les problèmes de sécurité dans l'usine. Lors de l'incendie du bâtiment 441 les représentants du personnel au CHSCT n'ont pas été avertis et si deux d'entre eux étaient sur les lieux cela n'a été que le fruit d'une simple coïncidence, d'un hasard qui fait bien les choses... Nous vous demandons de bien vouloir intervenir auprès des services afin que le CHSCT puisse être représenté sur les lieux de tout sinistre ou accident grave pouvant se produire. Pour cela il faut être averti ».

Par ailleurs il semblerait que les membres élus soient assez critiques sur l'usage qui est fait de la méthode de l'ADC. Selon eux, elle vise à culpabiliser les travailleurs, car elle vise surtout à identifier, le « facteur humain » c'est à dire, les erreurs de la victime (non respect des consignes, des procédures, pas de port des EPI...). Les élus reviennent souvent sur les méthodes qui visent à isoler la victime et à la culpabiliser. Pour eux, elles ont pour but de dissuader les salariés de déclarer leurs accidents. Nombreuses sont les motions ou les déclarations que les élus du CHSCT font dans ce sens entre 1988 et 1997 (voir document syndical n°10).

ANNEXE ② *Chy*

Roussillon, le 21 janvier 1988

**SYNDICAT C.G.T.  
RHONE-POULENC**



**38150 ROUSSILLON**  
Tél. 74 86 26 11  
Poste 3271

>

REUNION TRIMESTRIELLE  
DU CHS-CT

M O T I O N  
=====

Le CHS-CT dénonce l'obligation faite aux accidentés de se présenter devant la direction au moment de leur reprise du travail.

Cette méthode est négative dans plusieurs domaines :

- Elle culpabilise par anticipation les travailleurs de l'entreprise, car quelles qu'en soient la forme et les apparences, un tel entretien sera obligatoirement ressenti par de nombreux salariés comme une pression, une véritable audience de tribunal.

- Elle fait apparaître les salariés comme des coupables potentiels alors qu'ils ne sont que les victimes d'une situation qu'ils ne peuvent pas infléchir. Ils n'ont pas le pouvoir de décision qui appartient à la seule direction.

- Elle favorise la non-déclaration de certains accidents qui faute d'être traités médicalement comme il se doit, peuvent se traduire avec le temps par de graves séquelles, des rechutes nombreuses.

Cette procédure ne règle en rien les véritables questions : Effectifs insuffisants, délais des travaux trop serrés, choix et mise en oeuvre de moyens matériels, etc..., elle écarte objectivement les services technique de la SECURITE dans l'entreprise, le CHS-CT, la médecine du travail de leur rôle.

Tout homme, quel qu'il soit, ne peut se substituer aux équipes techniques et aux organismes concernés.



## **IV - Les maladies professionnelles**

### **IV.1 - Peu d'études et d'interventions**

Dans les années 90, les élus de CHSCT sont prisonniers de la stratégie mise en place par la direction. Ils ne votent pas de missions ne font pas d'études de postes ou d'analyse a priori des risques, n'effectuent pas d'enquêtes suite à déclaration de maladies professionnelles...Il semble d'ailleurs ne pas être informés immédiatement des déclarations. Lorsqu'ils demandent un complément d'information sur des maladies professionnelles, le directeur ou le médecin du travail les renvoie aux rapports techniques des médecins du travail. Les élus ne semblent pas mener d'investigations, en particulier sur les cancers professionnels.

Pourtant les cas de cancers ne manquent pas dans cette entreprise. Dans les rapports des médecins du travail du début des années 90, les causes des décès des anciens salariés de Rhône-Poulenc sont répertoriées (ce qui n'est plus le cas par la suite). En 1993, sur 41 décès, 17 ont pour cause une tumeur soit 41%. Des proportions équivalentes apparaissent dans les autres rapports. Ces chiffres n'alertent pas les membres de CHSCT d'un lien possible entre l'activité professionnelle de ces salariés et ces tumeurs.

Si on considère uniquement les procès verbaux des années 90, on constate que les élus agissent peu sur le terrain des maladies professionnelles engendrées par l'exposition à des produits toxiques. Néanmoins quelques scandales médiatisés leurs permettent d'appuyer sur certains problèmes. Ainsi dans l'usine, les maladies professionnelles liées à des substances dangereuses, les plus déclarées et les plus reconnues sont celles liées au Benzène, au CVM et à l'Amiante.

Les élus sont attentifs aux problèmes posés par la surcharge de travail des opérateurs, la question du stress au travail revient souvent et semble monter en puissance au fil des années. Plusieurs expertises sont commandées au cabinet Cidecos pour montrer la relation entre la baisse des effectifs, la surcharge de travail, la fatigue, le stress et les risques d'accidents qui en résultent.

## **IV.2 - Des relations des représentants du personnel avec la médecine du travail qui deviennent ambiguës**

Les relations des représentants du personnel avec les médecins du travail deviennent à partir des années 80 assez ambiguës. Il n'y a pas de signe d'animosité ni inversement de signe de collaboration entre ces acteurs du CHSCT, mais plutôt un signe de retrait des médecins du travail de l'entreprise. Les élus du CHSCT manifestent une certaine révolte quand à la main mise de la direction sur leurs médecins. Par exemple, ils font part d'un incident de réunion où les médecins du travail ont clairement dénoncé l'obligation qui leur est faite par la direction de participer au camouflé des accidents des salariés

*« moi je me rappelle d'un CE , les médecins du travail était là pour faire leur rapport médical annuel et à un moment donné quand on a abordé la questions des accidents du travail, les médecins ont clairement dit devant le patron comme quoi ils avaient des pressions pour camoufler les accidents du travail. Et ce jour là je peux vous dire que ça a créé un sacré froid et que le patron il était mal». (Roussillon, septembre 2005).*

Il est à noter que dans cette entreprise, le turn over des médecins du travail est très important. Dans les années quatre-vingt dix, au regard des archives consultées, un médecin du travail restent en moyenne deux ans dans l'entreprise.

Les élus se servent assez peu des rapports des médecins du travail. Ces documents sont au fil des réformes et à mesure de l'appauvrissement de la fonction de médecin du travail sur la plateforme, de moins en moins engageants. Il n'y a aucune référence dans les procès-verbaux de CHSCT, ni à la fiche d'entreprise, ni au plan d'activité annuel des médecins du travail qui sont pourtant obligatoires depuis 1986 pour l'un et 1988 pour l'autre et qui doivent être présentés aux élus.

Le rôle des médecins du travail de l'entreprise semble s'arrêter à son aspect administratif et réglementaire, les examens et les prélèvements d'atmosphère qu'ils réalisent sont uniquement ceux qui sont obligatoires ou demandés par la hiérarchie. Lorsque les risques de certains produits sont mal connus et font l'objet d'une demande d'information des membres élus, ils tendent à minimiser les risques plutôt qu'à se montrer intéressés par une recherche plus approfondie. Cette posture minimaliste et formelle débouche sur une certaine distanciation avec les élus du CHSCT.

## Section 4 : Le temps du démantèlement de Rhône-Poulenc

Sur le plan économique, le site connaît à nouveau une embellie à partir de 1985, trois milliards d'euros sont investis, des unités et capacités nouvelles sont mises en service jusqu'à la fin des années quatre-vingt dix<sup>318</sup>. L'établissement de Roussillon est dans le monde, la première plateforme industrielle chimique de Rhône-Poulenc, qui est le premier groupe chimique français.

Pourtant en 1998, le groupe décide de se séparer de ses activités chimiques et de se recentrer totalement sur les sciences de la vie. Le 1<sup>er</sup> janvier 1998, Rhône-Poulenc, dans la perspective de sa fusion avec l'entreprise pharmaceutique Hoechst, qui s'est aussi séparée de ses activités chimiques, crée la filiale Rhodia Chimie, afin de s'en désengager progressivement. Le nouveau groupe récupère toutes les activités chimiques de Rhône-Poulenc et est lui-même divisé en plusieurs filiales. Puis Rhône-Poulenc se sépare de Rhodia en deux temps, cédant 32,8% de sa participation le 25 juin 1998, puis 42% le 20 octobre 1999. A cette date Rhodia devient un groupe indépendant. Le 15 décembre 1999, Rhône-Poulenc fusionne avec l'allemand Hoechst pour créer Aventis. L'entreprise devenue Sanofi-Aventis en 2004, qui détient encore 25% du capital de Rhodia en 2000, baisse progressivement sa participation jusqu'à définitivement se séparer de Rhodia en 2006.

### **I - Les conséquences de « l'affaire Rhodia »**

Depuis sa filialisation, puis sa séparation de Rhône-Poulenc, Rhodia connaît des moments difficiles. Le groupe a même frôlé la faillite en 2003. La valeur de son action n'a cessé de s'effondrer jusqu'au plancher de 1,45 euros, ruinant de grosses fortunes et de nombreux petits actionnaires, et en particulier des salariés de Rhodia à qui l'on avait conseillé de transformer leurs économies en actions.

La naissance du groupe Rhodia s'est faite dans des conditions douloureuses. Le chimiste semble avoir été victime d'un abandon programmé. Lors de sa filialisation, Rhodia est resté à l'écart de la manne pharmaceutique de Rhône Poulenc. Les administrateurs de la maison-mère ont demandé à la filiale de réaliser des gains de productivité immédiats, sans investir.

---

<sup>318</sup> Le groupe Rhône-Poulenc est privatisé en 1995.

Les activités chimiques de Rhône-Poulenc étaient engagées dans plusieurs affaires de pollutions environnementales et d'atteintes à la santé publique. Le groupe ayant racheté l'activité chimique d'Union Carbide après la catastrophe de Bhopal en 1984 ( 25.000 morts), Rhodia a hérité d'environ 150 usines chimiques en activité ou désaffectées ayant de graves pollutions « historiques » à leur passif.

Les activités chimiques du groupe étaient aussi impliquées dans des pollutions et des procès pour « crime écologique » selon les termes de la justice américaine, en Amérique Latine et en Amérique du Nord (Cubatao au Brésil et Silver Bow aux Etats-Unis). On soupçonne les dirigeants de Rhône-Poulenc d'avoir voulu se désengager de la chimie afin de ne pas avoir à payer les indemnités consécutives aux procès ainsi que d'avoir profité de la filialisation pour mettre sur le compte de Rhodia des dettes de l'ancien groupe, notamment des retraites. On les accuse aussi d'avoir volontairement engagé la filiale dans une opération financière désastreuse afin de la rendre plus attrayante lors de sa mise sur le marché (le rachat de la société Albright et Wilson)<sup>319</sup>. Le groupe a dû trouver des moyens radicaux pour se désendetter auprès des banques et pour regagner la confiance des actionnaires.

Dans un premier temps, des missions d'audit sont menées dans toutes les entreprises. Il en découle rapidement que la solution est dans la réduction des effectifs, la fermeture d'ateliers et le transfert à la sous-traitance de tout ce qui n'est pas encore sous-traité (conditionnement, stockage, gardiennage...). Sur la plateforme des Roches-Roussillon comme sur les autres plateformes chimiques du groupe, cela se traduit par la suppression de 20% des postes de travail dans les filiales de Rhodia.

*«On a vu débarquer des cabinets d'audit dans l'usine en 1998 qui ont expliqué à la direction comment il fallait améliorer la productivité, les points forts, les points faibles, les productions qu'il ne fallait plus faire, les productions qu'il fallait développer, y compris toute l'activité qu'on peut confier à des entreprises extérieures (...) alors ça c'est traduit par une réduction des effectifs de 20%. Il y a eu 168 personnes licenciées dans toutes les catégories. Plus d'ouvriers que de techniciens et de cadres». (Rhodia Silicones Saint Fons, 2001).*

Parallèlement des montages financiers permettent à Rhodia de rendre son évolution plus souple et d'atténuer sa fragilité financière en s'organisant en holding, sous-holding, filiales et sous-filiales qui permettent un transfert des risques économiques en cascade et la disparition/apparition ou le regroupement conjoncturel d'activités. Rhodia c'est en 2006 pas

---

<sup>319</sup> Pour plus d'informations sur « l' affaire Rhodia » voir le blog d'Alain Lipietz, lipietz.net.

moins de 108 filiales. Leur nombre et leur raison sociale étant susceptibles d'évoluer au gré des circonstances.

Mais cela semble ne pas suffire. L'envolée du cours des matières premières et en particulier du baril de pétrole, la surévaluation de l'euro par rapport au dollar, la montée en puissance de ses concurrents asiatiques, la crise du secteur de la chimie, les attentats du 11 septembre 2001, expliquent, selon ses dirigeants<sup>320</sup>, les difficultés qu'a Rhodia à se désendetter et à se redresser en 2002.

Ils mettent par conséquence sur pied, un plan d'économies drastique se traduisant par la vente pour 1,3 milliards d'euros d'activités chimiques ne se classant pas dans les trois premières entreprises mondiales de leur catégorie (phosphates, produits sulfurés, méthionine), ainsi que par un plan de restructuration des « fonctions supports » - c'est à dire des fonctions qu'ils considèrent comme ne faisant pas partie du « cœur du métier » de la chimie, sous-traitables en interne ou en externe comme la recherche ou l'informatique - permettant à l'entreprise d'économiser 165 millions d'euros.

IBM récupère entre 2002 et 2005, une grosse partie des emplois de Rhodia dans la vente, la gestion du recrutement, des avantages sociaux, des rémunérations, dans l'administration du personnel, la formation, la vente, les achats indirects, la finance, la comptabilité, le juridique, la gestion des systèmes d'information.

Une autre partie des fonctions supports est « sous-traitée en interne » par la création de filiales Rhodia regroupant les postes éparpillés dans les filiales chimiques, dans la recherche, le développement, les études et la gestion des paies. Seuls quelques emplois dans le marketing et la stratégie sont conservés dans les filiales chimiques. Environ un quart des postes de travail dans les filiales Rhodia sont supprimés.

Le groupe se sépare d'une partie de ses ateliers mais délocalise aussi une partie de sa production, notamment en Chine. A partir de 2003, Rhodia poursuit le développement de son activité en Asie tandis qu'elle se désengage de ses activités en Europe. En 1999 le plus gros des effectifs disparaît en France puis ne cesse de s'éroder alors que la société a renoué avec les bénéfices.

---

<sup>320</sup> Rapport annuel 2002 du groupe Rhodia.

## **II - Réorganisation de la plateforme chimique : 17 entreprises pour un site, la deuxième vie de Rhône-Poulenc**

Entre les ventes d'ateliers, la fermeture ou la délocalisation de certaines productions, le regroupement d'activités dans des entreprises-filiales, l'accélération du transfert d'activités à des entreprises sous-traitantes sur les sites et à l'extérieur des sites et la réorganisation des fonctions supports, le visage et la configuration des plateformes chimiques de Rhône-Poulenc/Rhodia ont complètement changé. Chaque site a du s'adapter à la nouvelle politique économique du groupe.

La plateforme chimique des Roches-Roussillon est réorganisée en 1999. En avril 2006, l'ancien Etablissement de Roussillon du fleuron industriel chimique Rhône-Poulenc, est devenu une plateforme « multi-entreprises » ou « multi-opérateurs » qui accueille 17 entreprises principales : Acetex Intermédiate (groupe Acetex ), Rhodia Silicones (groupe Rhodia), Novapex (groupe Novacap), Rhodia Ecoservices Sulfurique (groupe Rhodia), Rhodia Services (groupe Rhodia), Dalkia France, Gambro (groupe Hospal Industrie), Elyo (groupe Suez), Prayon, Adisseo, Air Liquide, Aerosil France (groupe France Degussa), Teris spécialités (groupe Suez), Osiris (groupe Rhodia), Gesip, Rhodia Intermédiaires (groupe Rhodia), Rhodia Silicones (groupe Rhodia).

Afin de maintenir une certaine cohérence sur le site, les filiales de Rhodia conviennent avec les autres entreprises citées de créer un Groupement d'Intérêt Economique, le GIE Osiris qui vend des services essentiels et optionnels aux opérateurs principaux de la plateforme. L'organisation HSE (services environnement, sécurité, sureté, hygiène industrielle, infirmerie, médecine du travail, pompiers, gardiennage...), domaine stratégique, est confiée à Osiris. D'autres services centraux comme la gestion du réseau téléphonique, les achats, la gestion des infrastructures, ou la distribution du courrier sont aussi pris en charge par Osiris, ce qui en fait le cœur de la plateforme.

Le comité d'administration de ce GIE « le COM'OP » (comité opérationnel) est composé des représentants de ces 17 « entreprises principales » de la plateforme. Ces entreprises sont à la fois clientes et actionnaires du GIE. Le dirigeant du Com'op est un peu le dirigeant de la plateforme<sup>321</sup> - même si ses pouvoirs sont limités - car la plupart des décisions concernant l'avenir de la plateforme sont prises à l'intérieur de ce comité de direction informel (officiellement ce sont

---

<sup>321</sup> C'est à lui que l'on nous a conseillé de nous adresser pour visiter les ateliers de la plateforme.

les responsables des différentes entreprises qui prennent les décisions pour leur avenir). Les directions des différentes entreprises sont donc coordonnées au niveau de la plateforme.

Une partie de ces 17 entreprises principales existaient déjà avant l'éclatement de Rhodia. Adisséo, Prayon et Gambro sont des filiales ou joint-venture qui ont été créés par Rhône-Poulenc. Par contre Aérosil est une nouvelle unité créée par Rhodia et Air Liquide s'est implantée en 2003 pour fabriquer de l'acétylène, fournir de l'azote, de l'hydrogène et de l'oxygène aux entreprises chimiques. Les autres entreprises chimiques Novapex et Acetex sont des anciens ateliers et activités de Rhone-Poulenc que Rhodia a vendu. Le reste des entreprises principales Dalkia, Teris et Elyo sont des entreprises sous-traitantes spécialisées dans la gestion des utilités ou des déchets. En 2006, Rhodia ex Rhône-Poulenc est malgré tout majoritaire sur le site en terme d'effectifs avec ses 4 filiales chimiques (Rhodia Silicones, Rhodia Intermédiaires, Rhodia Acétole et Rhodia Eco Services Sulfuriques), sa filiale « fonction support » Rhodia Services spécialisée dans la gestion des paies et le GIE Osiris. Ces entreprises comptent entre 2 et 250 salariés, les plus importantes étant Adisseo, Rhodia Silicones, Rhodia intermédiaires et Osiris.

Depuis la filialisation des licenciements ont été effectués et des postes ont été supprimés dans toutes les entreprises-filiales de Rhodia. On est passé de 1830 salariés Rhône-Poulenc en 1995 à 501 salariés Rhodia en 2000. Une partie des salariés de Rhodia a été reprise dans les ateliers vendus par le biais de l'application de l'article L 122-12 du code du travail. De nouvelles entités sont venues s'implanter et dans les ateliers vendus, l'activité a été pérennisée, ce qui fait qu'en 2006, l'effectif total du site est à peu près stable (1500 salariés). Mais rien n'est acquis. En réalité, depuis la filialisation de Rhodia, les salariés voient leur entreprise et leur employeur régulièrement changer de nom, des collègues partir et d'autres arriver<sup>322</sup>.

---

<sup>322</sup> Deux ans après notre passage, il n'existe presque plus rien de l'historique de Rhône-Poulenc/Rhodia. L'atelier paracétamol emblème du site a fermé en 2008 entraînant le licenciement de 47 salariés. Deux filiales Rhodia, Rhodia Silicones et Rhodia Eco-Sulfuriques ont été vendus à un groupe chinois (Chemchina corporation) et un seul Rhodia subsiste car Rhodia Acétole et Rhodia Intermédiaires ont fusionné. Ainsi Le GIE qui était jusque là une filiale de Rhodia puisque ses actionnaires/clients étaient majoritairement des Rhodia, devient une entreprise indépendante. En 2008 le pilotage du site est ainsi confié à une PME, Osiris, sorte d'OVNI directionnel de la plateforme.

### **III - Le fonctionnement de la plateforme chimique des Roches-Roussillon : un système de sous-traitance généralisé**

L'organisation du travail sur la plateforme des Roches-Roussillon est un enchevêtrement de relations clients-fournisseurs et de relations de sous-traitance. Un système d'échange de produits, de services et de personnels qui s'entremêlent, s'entrecroisent. Les économistes et une partie des sociologues appellent cette forme d'organisation, une organisation en « réseau » ce qui ne dit rien sur le contenu précis de cette forme d'organisation tant les cas de figures sont variés<sup>323</sup>. Tout ce qu'on peut dire c'est que le principe structurel de ce type d'organisation est la sous-traitance. Le système de production des substances chimiques est une combinaison de différentes formes de sous-traitance ou d'externalisation. Une organisation du travail complètement atomisée, éclatée, faisant intervenir une pluralité d'acteurs et d'entités juridiques.

On distingue traditionnellement deux types différents de sous-traitance sur les sites industriels :

- La « sous-traitance interne » ou « sous-traitance sur site » par laquelle une entreprise « utilisatrice » ou « donneuse d'ordre » (ici Rhodia Silicones ou Adisséo) confie sur ses propres installations et dans le cadre de sa propre activité des travaux à une entreprise dite « extérieure », « intervenante » ou « preneuse d'ordre »<sup>324</sup>. La présence de cette entreprise peut être permanente (même si les salariés de ces entreprises ne le sont pas) et cette entreprise extérieure permanente peut disposer de locaux. Mais elle peut aussi être occasionnelle comme lors des grands arrêts d'entretien des installations ou lorsque certains travaux nécessitent le recours à des entreprises spécialisées dans des techniques particulières (gammagraphie, manipulation de catalyseurs...).
- La sous-traitance externe : une entreprise fait faire une partie de son activité par une autre entreprise à l'extérieur du site comme par exemple la fabrication de pièces neuves.

<sup>323</sup>Voir Josserand Emmanuel, *la structuration d'une entreprise en réseau*, Université Paris Dauphine, [www.strategie-aims.com/montreal/josseran.pdf](http://www.strategie-aims.com/montreal/josseran.pdf), page consultée le 25 août 2008.

<sup>324</sup> Le code du travail donne ces deux définitions :

- Entreprise extérieure : toute entreprise juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice amenée à faire travailler son personnel ponctuellement ou en permanence dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise. Cette entreprise extérieure peut être une entreprise intervenante ou une entreprise sous-traitante.
- Entreprise utilisatrice : l'entreprise «d'accueil» où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non une relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou sous traitantes. L'entreprise utilisatrice n'est pas obligatoirement propriétaire des lieux. Elle peut être «locataire», «exploitante ou gestionnaire» comme dans le cas faisant l'objet de l'arrêt de la Cour de cassation (chambre criminelle du 27 mai 1991).



La particularité du site de Roussillon est qu'il existe un deuxième type de sous-traitance interne. Deux niveaux de sous-traitance interne permanente coexistent sur ce site, les « entreprises sous-traitantes intégrées » dans le GIE et les « entreprises sous-traitantes extérieures permanentes ». On peut parler d'une sorte de « sous-traitance intégrée » sur le site des Roches-Roussillon dans la mesure où les entreprises du GIE Osiris qui entretiennent des relations de client/fournisseur entre elles se concertent et se contrôlent au sein du comité exécutif du GIE.

Une hiérarchisation implicite transparait dans la façon dont sont gérés ces différents types de sous-traitance. D'un côté, les « entreprises extérieures intégrées » bénéficient des services du GIE et leurs dirigeants sont au même niveau que les dirigeants des entreprises utilisatrices, puisqu'ils sont tout comme eux actionnaires du GIE. Et de l'autre, les entreprises extérieures de maintenance permanentes ou ponctuelles qui sont gérées à part dans un espace dédié « le village des entreprises ». Leurs locaux et la qualité de leur accueil sur le site sont inégaux.

La plupart des dix-sept entreprises principales clientes d'Osiris sont d'anciens ateliers de Rhône-Poulenc ou Rhodia. Mais on trouve aussi des grands prestataires de services du BTP, de l'énergie et de la métallurgie comme Dalkia France, Teris (groupe Suez), Elyo (groupe Suez) qui ont récupéré les activités que Rhodia a externalisé comme la gestion de ses fours, de ses tours aéroréfrigérantes, de ses déchets et de certaines utilités : énergie frigorifique, fluide thermique, ainsi qu'Air Liquide qui s'est implantée en 2003 pour fournir des produits de base aux entreprises chimiques.

La particularité de cette plateforme chimique est que les entreprises utilisatrices ont franchi un pas supplémentaire dans leurs pratiques d'externalisation sur site. Des éléments participant directement au système de production ont été confiés à la sous-traitance. Les salariés de Rhodia expliquent qu'il s'agit pour les directions de se décharger de la responsabilité des aléas et des incidents fréquents sur ces parties du système :

*« (...) on va externaliser tout ce qui est fluides, l'eau, les fours, tout ce qui est gaz, que ce soit l'azote, l'eau, ça n'appartiendra plus à Rhodia. C'est toujours pareil, c'est un coût de fabrication, parce que quand ils avaient un incident, ils avaient un problème sur un four, bon ben, le four, il appartient à Rhodia, il est conduit par des gens de Rhodia, c'est eux qui assument. Le four, vous le maintenez sur le site mais vous le détachez, et c'est tartempion qui le gère. Le jour où il y a un problème, lui, qu'il arrête l'installation, Rhodia se retourne et dit, de telle date à telle date, j'ai pas produit, ça fait tant de kilos de produits que j'ai pas sorti, ça fait tant. » (Rhodia Silicones Saint-Fons, 2001).*

Autre particularité du site conséquence du fractionnement d'une usine chimique dont la vocation est de valoriser les matières premières, les sous-produits, les co-produits, les produits

chimiques et les thermies par des échanges en boucle entre les différents ateliers, afin que le moins possible de matière termine comme résidu de fabrication<sup>325</sup>, les entreprises chimiques du GIE entretiennent une forme de relations de sous-traitance intégrée croisée. Par exemple, Rhodia Eco Services sulfuriques vend à Rhodia Silicones de l'acide sulfurique pur, qui à son tour lui revend de l'acide sulfuré. Rhodia Silicones vend de l'acide chlorydrique à Aerosil Degussa avec lequel elle fabrique de la silice pyrogénée qu'elle lui vend...

Par ailleurs, les entreprises sous-traitantes et les entreprises chimiques du GIE s'échangent des services mais aussi des salariés entre eux. Par exemple, le personnel de Dalkia gère les fours de Rhodia Silicones, mais c'est le personnel de Rhodia Silicones qui s'occupe d'une partie de la maintenance des fours de Dalkia. Rhodia Silicones effectue les analyses des fours dont Dalkia s'occupe mais c'est Dalkia qui effectue les analyses des fours de Rhodia Silicones. Rhodia Services effectue les payes et gère la formation pour les autres entreprises de la plateforme, elle prête aussi parfois ses salariés.

Il n'est pas évident d'expliquer pourquoi certains entreprises sous-traitantes font partie du GIE et d'autres non. Pourquoi Camom entreprise générale de maintenance qui emploie 150 salariés n'en fait pas partie, alors que Dalkia, qui n'emploie que deux salariés d'astreinte, si. Cette différenciation s'explique peut être de par le fait que les entreprises sous-traitantes du GIE, entreprises spécialisées, ont à gérer un élément particulièrement bien identifié du processus de production. Un morceau de l'usine leur appartient. Alors que les entreprises extérieures permanentes ou occasionnelles peuvent intervenir n'importe où, dans n'importe quelles circonstances et sont dans une certaine mesure, interchangeable. Ou bien est-ce parce que ces activités, la gestion des fours, des fluides étaient jusqu'à présent considérés comme stratégiques voire comme des activités nobles faisant partie du métier de la chimie et sur lesquelles les entreprises chimiques désirent garder un certain droit de regard ? Ou encore est-ce parce que ces entreprises se sont installées récemment, qu'Osiris les oblige à adhérer au GIE. Ou alors que les gérants d'Osiris préfèrent se garder d'interférer dans les affaires des entreprises de maintenance, garder une certaine distance ?

Ainsi l'organisation en réseau de la plateforme chimique des Roches-Roussillon est originale à bien des égards. D'abord parce qu'il s'agit d'une entreprise qui a vendu une grande partie de ses ateliers de fabrication et qu'ainsi des filiales de groupes différents coexistent. Ensuite parce qu'il s'agit d'une entreprise chimique qui a éclaté et que cet éclatement induit qu'il y ait

---

<sup>325</sup> Voir Peyrard Catherine (1989).

nécessairement des relations étroites entre des ateliers/entreprises qui travaillaient déjà en réseau. Ainsi on ne peut y appliquer les catégories d'analyse des raisons qui ont amené les secteurs de l'automobile, du textile ou de l'aéronautique à sous-traiter leur production<sup>326</sup>. Cet éclatement d'une entreprise chimique a conduit à la mise en place d'un GIE pour des raisons de partage de services entre entreprises du même site, ce qui est une originalité supplémentaire.

#### **IV - Réorganisation du travail, sous-traitance, filialisation, pmisation : les conséquences sociales**

Selon les élus du site, la filialisation de Rhodia a été « catastrophique » pour les organisations syndicales. L'éclatement de Rhodia puis la réorganisation du site en plateforme multi opérateurs a achevé de séparer des salariés autrefois collègues d'une même entreprise. La séparation de Rhodia en plusieurs entités a divisé, démultiplié et affaibli toutes les instances sociales : CHSCT, délégués du personnel, comités d'entreprise et organisations syndicales. La réorganisation de la plateforme a ajouté à la fracture profonde des collectifs de travail engendrée par la sous-traitance sur site, une fracture supplémentaire.

Les délégués syndicaux, les délégués du personnel, les élus et représentants syndicaux du comité d'entreprise et du CHSCT du site ont été éparpillés dans les entreprises filiales et les unités vendues. Les élus ne peuvent plus intervenir dans les ateliers voisins où travaillent leurs anciens collègues. Le fractionnement des anciennes instances sociales centrales a eu aussi comme conséquence d'approfondir les divisions entre les syndicats de la plateforme et à l'intérieur même des syndicats. L'organisation d'actions collectives est aussi compromise par une nouvelle organisation des relations entre les ateliers qui a transformé les relations professionnelles en relations commerciales.

La « balkanisation » des collectifs de travail et des organisations syndicales à laquelle on assiste sur cette plateforme a des conséquences sur le fonctionnement des IRP. Rien ne semble sur ce site être en capacité d'enrayer ce cercle vicieux d'une dégradation vertigineuse de l'exercice des droits collectifs.

---

<sup>326</sup> Voir Appay Béatrice et Thébaud-Mony Annie (1997) et Morin Marie-Laure (2001).

## **IV.1 - L'éclatement des instances sociales**

### **IV.1.1 - Les organisations syndicales**

La filialisation de Rhodia a conduit à l'atomisation des organisations syndicales du site. Les organisations syndicales et les principales institutions représentatives du personnel ont été scindées en plusieurs morceaux. L'éparpillement des militants dans les différentes filiales et unités vendues, la démultiplication et la réduction de la taille des IRP et des OS a considérablement affaibli toutes les instances.

Dans la fragmentation une sorte « d'individuation » des sections syndicales s'est mise en place et s'est développée. Après l'éclatement, des petites sections syndicales se sont reconstruites dans une partie des entreprises mais sur des bases hétéroclites car les militants ont été inégalement répartis. Les différentes sections d'entreprise ne rencontrent pas les mêmes difficultés et ces inégalités renforcent les difficultés d'organisation à l'échelle de la plateforme.

L'explosion du site en plusieurs entreprises a aussi déstabilisé et dévitalisé les principales organisations syndicales de la plateforme. Elle a eu comme conséquence que les militants et leurs syndicats se sont retrouvés isolés dans leurs entreprises face à des directions qui sont elles parvenues à se coordonner :

*« Les filialisations, nous ont porté un coup terrible, terrible. TERRIBLE. Au niveau syndical, on a du mal à s'en remettre. C'est terrible... Les directions, elles, que ce soit au niveau HSE, ou à tous les niveaux, sur la plateforme, elles sont très bien coordonnées. Eux des structures de coordination, ils en ont mis en place, dans lesquels on ne siège pas. Eux sont très bien coordonnés, tandis que nous... » (Roussillon, septembre 2005).*

L'activité syndicale qui reposait sur une organisation centralisée et cohérente s'est effondrée avec l'émiettement. La CGT première organisation syndicale de la plateforme a particulièrement souffert. Le syndicat puissant implanté sur le site depuis le début des années trente a perdu de sa force et la plupart de ses militants expérimentés partis dans les plans sociaux. Les élus sont nostalgiques de cette ancienne CGT centralisée :

*« La CGT chez nous, c'était un mammoth, c'était énorme, c'était meeting, c'était impressionnant. Moi dans ma vie, j'ai loupé quelque chose, c'est ça, c'est de connaître un vrai mammoth CGT. Les plus anciens sont partis à la retraite, on a une section de retraité de 150 adhérents, c'est-à-dire qu'à un moment dans l'entreprise, t'imagines le nombre que ça fait, le drapeau rouge ! Maintenant on se retrouve avec 160-170 syndiqués... ça a marché, ils ont réussi leur objectif, faire exploser ce groupe qui était hyper puissant maintenant on en chie beaucoup parce que les militants sont très jeunes, pas très formés, ils n'ont pas la même culture que pouvait avoir les anciens d'un point de vue revendicatif, donc y'a beaucoup de choses à faire, à reconstruire. » (Roussillon, avril 2004).*

Dans l'éclatement, les militants CGT ont été inégalement répartis, la plupart des élus CGT les plus expérimentés ont été regroupés - fait du hasard ou volonté délibérée - dans le GIE Osiris donc une entreprise qui ne fait pas de profit - quelques autres dans les entreprises Rhodia Silicones et Rhodia Intermédiaires. Les autres sections d'entreprise CGT semblent parvenir difficilement à retrouver leur force. Ces inégalités de moyens créent des tensions à l'intérieur du syndicat CGT. Seuls les militants d'Osiris, de Rhodia Silicones et de Rhodia Intermédiaires coordonnent leur action. Les relations avec les élus des autres syndicats CGT d'Acétol ou de Rhodia Ecoservice Sulfurique sont distendues.

Juste après la filialisation les militants des différentes organisations syndicales ont tenté de se coordonner en imposant la création d'un comité d'entreprise de site (Comité Interétablissement d'Entreprise) et en créant des « unions locales » syndicales de plateforme. Ils ont réussi à garder leurs locaux historiques à l'entrée de la plateforme, lieu de vie et de ressourcement pour les élus.

Cependant l'activité de ces instances centrales repose essentiellement sur ce noyau dur de militants de la CGT. Les autres syndicats semblent inexistantes. Car si la CGT a beaucoup souffert de l'éclatement et a considérablement réduit son activité, l'activité des autres organisations syndicales au niveau du site a quasiment disparu<sup>327</sup>. Les syndicats CFDT, CFTC, FO et CGC semblent avoir été anéantis dans l'éclatement du site :

*« Quand je parle des faiblesses de la CGT c'est une chose que je reconnais tout à fait en tant que CGT, mais les autres, ils ont carrément disparu. C'est une réalité ça. CARREMENT disparu. CFTC, c'est terminé, on en entend plus parler. FO a encore une petite activité là-bas à acétol mais c'est tout. La CFDT, terminé, ils sont incapables de sortir un tract. Nous on a un journal qui sort toutes les semaines. Incapables de sortir un tract, ça fait des mois et des mois, voire peut être plus d'un an où il n'y a aucune autre organisation syndicale que la CGT qui a sorti un tract. Ils sont dans l'incapacité de le faire. Eux, ils sont complètement HS (...) sur l'activité y'a des choses tout à fait ordinaires, y'a des boîtes à lettre qui sont là...la boîte de la CFDT, elle débordait, pendant plus d'un mois, y'a pas un militant CFDT qui est venu relever le courrier du syndicat. La CFDT, il y a deux ans a été incapable sur une entité comme Rhodia intermédiaires avec plus de 300 salariés de présenter un candidat ouvrier, ils n'avaient pas de candidat ouvrier aux élections...La CFDT sur Osiris ça tourne sur deux personnes » (Roussillon, septembre 2005).*

Ainsi l'activité syndicale du site repose sur quelques militants de la CGT qui supervisent le travail de toutes les instances de la plateforme : comités d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux, CHSCT et qui parviennent encore à publier en 2006 un « hebdo ». Un nombre restreint de militants qui disposent de peu de moyens. Car même si les sections syndicales centrales sont reconnues par les directions du site, les élus n'ont pas d'heures de délégation pour les faire fonctionner :

<sup>327</sup> Dans les locaux du CIE où nous avons passé environ 150 heures, nous n'avons croisé qu'un militant de la CFDT.

*«Le syndicat du site, il est reconnu c'est une mini-UL pour la plateforme, donc il est reconnu mais y'a personne qui a des heures pour faire fonctionner le syndicat de la plateforme, on le fait tourner quand même sur nos heures à nous, mais officiellement personne n'a d'heures de délégation pour ça . » (Roussillon, avril 2004).*

La coordination entre les syndicats des différentes entreprises y compris entre les sections syndicales de la même obédience, patine. La façon dont se sont recomposées les sections syndicales après l'éclatement compromet toutes les tentatives de coordination car il y a pour ainsi dire autant de politiques syndicales que de sections d'entreprise car la fragmentation et l'effet de taille ont amené à ce que se constituent des « îlots syndicaux » autarciques, certains CFDT, d'autres CGT ayant des politiques différentes et entretenant peu de relations entre eux. Chaque syndicat dominant entretenant son particularisme d'entreprise, l'affaiblissement s'est approfondi, les divisions et les divergences se sont développées. Alors qu'auparavant il y avait une section CGT, une section CFDT, une section FO dans une même entreprise qui entretenaient des relations plus ou moins équilibrées, il y a en 2006 plusieurs entreprises-CFDT et plusieurs entreprises-CGT. Les syndicats CFDT majoritaires chez Adisséo et Novapex, ne semblent pas entretenir de relations ni entre eux ni avec les syndicats CGT majoritaires de Rhodia Silicones, Rhodia Intermédiaires, Osiris, Acétol...

#### **IV.1.2 - Les CHSCT**

Jusqu'en 1998, le site Rhône-Poulenc a un CHSCT unique composé de 14 représentants du personnel, la plupart syndiqués à la CGT. Un CHSCT dont le secrétaire est permanent. La séparation des ateliers entre différentes Pmes indépendantes a comme conséquence directe, l'éclatement de cet unique CHSCT en plusieurs petits CHSCT et la disparition de l'instance dans la majorité des entreprises.

Le site passe de la catégorie des grands établissements industriels, à celle de « multi-pme ». Le nombre d'élus CHSCT dans chaque entité baisse ainsi que leurs nombres d'heures de délégation respectifs. Au total le nombre d'élus sur la plateforme est de 35 donc il y a plus d'élus qu'auparavant mais leur capacité d'organisation collective est limitée par le fait qu'ils ne sont pas dans les mêmes entreprises. A l'instar des militants syndicaux, les élus de CHSCT se retrouvent isolés dans leurs entreprises respectives.

En 2006, le site compte 7 CHSCT, la plupart ayant trois ou quatre élus : les CHSCT de Rhodia Acétol, Rhodia Intermédiaires, Novapex, Prayon, Adisséo, Rhodia Silicones et Osiris. Les

10 autres entreprises principales de la plateforme n'ont pas de CHSCT car elles ne dépassent pas le seuil des 50 salariés.

Pour les militants qui ont connu l'ancien CHSCT de plateforme, les CHSCT de 2006 ont été tellement affaiblis par l'éparpillement des élus et par la baisse des moyens par instance que se ne sont plus que des CHSCT formels :

*« Ils sont là pour la trimestrielle mais ce ne sont plus des CHSCT qui fonctionnent, qui travaillent...(...) la CGT à Acétol, ils avaient mis le petit « X » comme secrétaire de CHSCT mais ils en avaient rien à foutre. Quand la CFDT est passée ils ont été soulagés. Y'a que Rhodia Silicones qui fonctionne bien. »* (Roussillon, septembre 2005).

La plupart des militants regrettent ce CHSCT unique et en particulier le poste de secrétaire permanent. Ce dernier avait la possibilité de faire des tournées quotidiennes sur le site, ce qui est impossible en 2006 avec la diminution des heures de délégation par CHSCT. Pour eux l'explosion du CHSCT de site est un choix politique :

*« C'était tous des militants engagés, mais c'étaient surtout des pros, des mecs qui ne faisaient que ça de la sécurité, du CHSCT depuis toujours. Des mecs qui étaient détachés qui faisaient 100% pour le CHS (...). Le secrétaire (...) de temps en temps, prenait son vélo et faisait le tour de l'usine, on était en plateforme, il n'y avait qu'une entité. Quand il voyait un gars d'entreprise extérieure qui était en haut d'un échafaudage, l'échafaudage était pas correctement amarré ou le gars était sans truc, il faisait arrêter le chantier...Aujourd'hui on a quel militant qui a le nombre d'heures pour aller dans l'usine ? (...) tu imagines, c'était pointu, le moindre manquement, ça tombait fort et ça remontait aussi sec très très haut et c'est sûr que les directions n'apprécient pas. Le choix de faire exploser une plateforme comme la notre, y'a un choix financier c'est clair, pour vendre certaines portions de l'entreprise qui étaient jugées non rentables mais c'était aussi un choix politique de faire exploser le CHS. »* (Roussillon, avril 2004).

L'éclatement de l'ancien CHSCT de Rhône Poulenc puissant et organisé et disposant de nombreux relais syndicaux en cette myriade de CHSCT rend le travail des militants difficile. La nouvelle répartition des CHSCT entre entreprises obligent les élus à se cantonner à leurs ateliers :

*« Si le secrétaire du CHSCT d'une entreprise aujourd'hui part en tournée et qu'il voit un gars d'une entreprise extérieure sur une autre entreprise, il n'a pas le droit d'intervenir, c'est pas la sienne, alors faudrait qu'il appelle le secrétaire du CHSCT de l'entreprise concernée, faudrait d'abord qu'il arrive à le joindre. »* (Roussillon, septembre 2005).

En toutes matières (revendications sur les salaires, la sécurité, les conditions de travail), les différents employeurs leurs imposent un droit de propriété et de non-recevoir à leurs initiatives. Le secrétaire du syndicat CGT de la plateforme, salarié d'Osiris, qui a tenté au début des filialisations de se rendre dans un atelier d'une entreprise voisine a eu droit à un rappel à l'ordre par un courrier. Pourtant les risques pour la sécurité des salariés et des installations peuvent dépasser les frontières des ateliers et ces risques peuvent interférer :

*« Il y a des problèmes nouveaux qui apparaissent entre sites. Le dernier en date, c'est arrivé chez nous (rhodia silicones). Un chef de quart qui était en train de faire une manip à l'extérieur, l'atelier d'à côté c'est Novapex, là où on fabrique le phénol. Une soupape d'achpok, un sous-produit du phénol, c'est une huile acide, visqueuse. Donc suite à une surpression, y'a une soupape qui a largué, elle est là pour ça, si il y a surpression, elle lâche, elle a lâché devant notre chef de quart qui a été arrosé et ça y'a eu des analyses d'accidents pour que ça revienne, mais entre sociétés il n'y aura jamais une analyse efficace si il n'y a pas de CHSCT de site qui pourrait faire connaître les interactions » (Roussillon, avril 2004).*

La suppression de l'infirmier de nuit<sup>328</sup> d'Osiris qui concerne pourtant tous les CHSCT du site ne peut faire en 2004, l'objet d'une mobilisation unitaire. L'inspectrice du travail à laquelle la CGT a recours ne peut que conseiller aux militants des différents CHSCT d'intervenir au niveau de leur entreprise car il n'existe pas dans le code du travail, d'article de loi prenant en compte ce type de situation particulière, or le pouvoir de l'inspection du travail se limite aux possibilités qu'offre ce code<sup>329</sup>.

Les directions imposent aux militants des CHSCT de n'intervenir que pour leurs propres salariés mais la réorganisation du site en réseau crée des situations complexes et inédites auxquelles aucun texte juridique n'est adapté. Les entreprises s'échangeant du personnel, il existe un flou autour de la prise en charge des intervenants « extérieurs ». Les militants prennent l'exemple d'un mécanicien d'Osiris qui intervient sur une installation de Rhodia Intermédiaires. Si Osiris est considérée comme une entreprise extérieure au même titre que n'importe quelle entreprise sous-traitante de maintenance intervenant dans l'enceinte d'une entreprise utilisatrice, c'est alors le CHSCT de Rhodia Intermédiaires qui aura compétence sur les salariés d'Osiris. Si Osiris considère que son personnel intervient sur la même plateforme, elle aura tendance à considérer que son CHSCT a un droit de regard sur les conditions de travail de ses salariés intervenants chez Rhodia Intermédiaires. Les élus d'Osiris ont poussé le « com'op » à trancher dans ce sens, mais il aurait pu en être autrement. Par exemple la direction de Rhodia Silicones interdit aux élus du CHSCT de son entreprise de suivre le travail de ses ouvriers de maintenance qui interviennent chez Dalkia. L'inspectrice du travail considère que les élus du CHSCT de Rhodia Silicones ont le droit d'aller sur les sites où il y a des salariés de leur établissement, tandis que l'avocat de la CGT considère, lui, qu'on ne peut pas intervenir juridiquement, les élus n'ont rien à faire dans une autre entreprise que la leur. Ainsi depuis la réorganisation du site, l'arbitraire en matière d'application de la législation sur le travail et les IRP domine.

<sup>328</sup> Depuis 1945 cette infirmerie fonctionnait 24h/24.

<sup>329</sup> Les seules propositions concrètes qu'a pu faire l'inspectrice du travail aux élus des différents CHSCT lors d'une réunion de coordination des CHSCT CGT en mai 2004, a été d'attaquer leurs différentes directions pour délit d'entrave car les élus n'ont pas tous été informés officiellement de cette suppression et de rappeler à l'ordre les directions qui n'ont pas suivi la procédure légale d'information de l'inspection du travail suite à l'alerte déposée par les élus pour danger grave et imminent (sur le site il y a du cyanure, si un salarié est exposé il ne lui reste que 10 minutes avant de mourir si une piqure ne lui est pas faite immédiatement, le remplacement de l'infirmier présent sur le site par une astreinte fait ainsi selon les élus courir un danger grave et imminent aux salariés).



Pour faire face aux situations de danger créées par le manque de prise en compte des interfaces entre les entreprises du site, aux attaques isolées du droit du travail dont l'application est rendue complexe par la désorganisation de la plateforme et à la régression des conditions de sécurité sur le site, les militants d'Osiris ont tenté de retrouver la force, l'unité et la cohérence d'antan en créant une coordination informelle des 7 CHSCT des entreprises de la plateforme. Coordination informelle, car en mars 2006, il n'y a pas encore la possibilité légale de créer un CHSCT inter-établissement. Mais cette opération échoue :

*« Ca fait 2/3 ans qu'on en parle et pour l'instant on n'y arrive pas. C'est pas facile du tout...Au début on avait fait une tentative de réunion où on avait convoqué tous les CHSCT qu'ils soient CGT ou qu'ils soient pas CGT, y compris ceux qui sont dirigés par la CFDT. On s'est réuni, on était quelques uns dans la salle mais ça a été un coup d'épée dans l'eau. On a fait une réunion et après il n'y a pas eu de suivi. Parce que tout ça provient de la faiblesse syndicale, de la faiblesse de moyens, il n'y a pas eu de suivi. »* (Roussillon, septembre 2005).

Entre 2004 et 2006, l'embryon de coordination des CHSCT CGT du site ne se réunit qu'à de grandes occasions. A la suite, par exemple, du projet de suppression de l'infirmier de nuit de la plateforme ou suite à un incident qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques<sup>330</sup>. Les membres de la direction informelle du site (le com'op) ont toujours refusé de reconnaître la coordination des CHSCT. Tout au plus accordent-ils le droit aux représentants des CHSCT qui le désirent, de participer à la deuxième partie de la réunion du service HSE du site (Osiris) une ou deux fois par an. Réunion ou plutôt « grande messe » selon les élus dans laquelle les membres de CHSCT ne peuvent faire valoir ni les droits ni les pouvoirs que leur confère leur mandat :

*« On réussit à imposer au comité HSE qui ne comportait que les représentants des diverses entreprises du site, à faire entrer dans ce HSE, les secrétaires de CHS... C'est très administratif. Ça rentre jamais dans un problème particulier, ça reste très superficiel »* (Roussillon, avril 2004).

D'après certains militants, le service HSE de site au niveau d'Osiris a été créé pour se substituer à l'ancien CHSCT de site et rendre sa remise en place inutile. Pourtant selon eux, ce service ne pourra jamais remplacer un CHSCT de site :

*« Ils sont arrivés à supprimer le mammoth en créant un autre truc. Ce comité HSE c'est nous qui avons demandé une enquête pour connaître la pertinence du Bazar par rapport à un CHSCT de site. Ça n'apporte rien, ça nous donne des arguments pour contester cette mise en place, mais on sait que dans le fond ça n'a rien fait évoluer. »* (Roussillon, avril 2004).

Les conclusions d'un rapport commandé en 2002 par le CHSCT d'Osiris au cabinet Cidecos confirme les appréhensions des élus. Ce rapport montre que le service HSE de site en

<sup>330</sup> Incident des salicyliques voir étude de cas sur la sous-traitance, chapitre 9.

2002 n'est pas en mesure de pallier aux conséquences de la segmentation de la dimension prévention entre les différentes entreprises, que la mise en place d'un comité de coordination des opérateurs de la plateforme excluant les représentants du personnel est insuffisant et qu'il ne pourrait s'opposer seul à la logique des dirigeants d'Osiris qui tendent à vouloir réaliser des économies sur les moyens de fonctionnement de ce service. La délégation à Osiris des services de santé au travail et des services d'intervention (pompiers) fait que les différents CHSCT n'ont aucune prise sur la réduction des moyens de secours et de soins, ils ne peuvent chacun dans leur coin influencer sur les décisions du GIE, leur interlocuteur direct étant la direction de leur entreprise. Il n'y a que le CHSCT d'Osiris qui puisse s'opposer à cette politique au nom de tous les autres CHSCT. Le problème est que dans le GIE Osiris, les responsabilités sont diluées, les différents responsables se cachent derrière le groupement :

*« Ce que les directions ont mis en place c'est très vicieux. Chez nous, donc c'est Osiris qui gère la sécurité du site, donc agents sécurité, infirmerie, etc et Osiris a décidé depuis 3 semaines de supprimer l'infirmier de nuit, donc on n'a plus d'infirmier sur le site la nuit. Et quand nous, CHSCT de Silicones par exemple on pose la question à notre direction, en disant, vous vous rendez compte le problème que ça pose au niveau sécurité : c'est pas nous, c'est Osiris qui a décidé. Seulement Osiris, y'a pas de directeur à Osiris, parce que c'est un groupement d'intérêt économique, y'a un mec à la tête qui applique les décisions du comité exécutif, du comité opérationnel, y'a des membres de la direction de Rhodia Intermédiaires, de Silicones, donc c'est eux qui décident de ce que Osiris doit faire. Mais quand on pose la question c'est pas eux, c'est Osiris. C'est tordu. » ( Roussillon, avril 2004).*

#### **IV.2 - La transformation des relations professionnelles entre salariés des entreprises principales et ses conséquences sur les solidarités collectives**

Les salariés des entreprises chimiques et les salariés des entreprises sous-traitantes intégrées dans le GIE ont vu depuis la réorganisation de la plateforme, leurs relations professionnelles considérablement modifiées. Même si un semblant d'unité de direction existe au niveau de la plateforme par l'intermédiaire du GIE, les salariés, eux, sont répartis dans des unités autonomes et ont des employeurs nominaux différents. Ils doivent atteindre des objectifs fixés par leurs entreprises respectives. Ils entretiennent de nouvelles relations avec les salariés des autres entreprises qui ne sont plus des collègues mais des partenaires : des clients ou des fournisseurs. L'administration de ces unités autonomes en Business Unit (BU) ou « centres de profit » sous-tend un comparatisme en terme de performances, permanent, les salariés sont tenus d'être plus compétitifs que leurs partenaires. Par ailleurs les salariés des différentes entreprises Rhodia sont en compétition pour rester dans le giron de la multinationale. Les rivalités et antagonismes ainsi entretenus engendrent des tensions entre les salariés.

#### **IV.2.1 -Les relations clients-fournisseurs entre entreprises principales**

La réorganisation du site de Rhône-Poulenc en une sorte de réseau d'entreprises travaillant les unes pour les autres a transformé les relations professionnelles entre les salariés du site en relations marchandes. C'est pour une grande partie la conséquence directe de l'éclatement des ateliers de Rhône-Poulenc en plusieurs entreprises qui travaillaient déjà en réseau. La généralisation des relations clients-fournisseurs entre ateliers-entreprises augmente les tensions entre les salariés du site.

Dans le cas des relations entre ex-ateliers Rhône-Poulenc ces relations de pouvoir sont compensées par la bilatéralité des échanges. Les rapports entre salariés et entreprises ne sont donc pas inégaux comme dans le cas de la sous-traitance sur site. D'autant qu'il s'agit d'entreprises qui font partie du même secteur, qui ont une histoire commune et des salariés en commun. On ne peut pas parler non plus de rapports de subordination entre ces entreprises et leurs salariés car même si certaines performances et contraintes sont fixées par leurs clients, les entreprises chimiques gardent la maîtrise de la conception de leurs produits. Si on se réfère aux définitions de la sous-traitance par l'AFNOR, dans le cas des relations entre les entreprises chimiques de la plateforme, nous sommes faces à des relations de co-traitance, c'est-à-dire « de la participation de plusieurs entreprises à la réalisation d'un programme dans une situation de parité au niveau des responsabilités juridiques et financières »<sup>331</sup>.

Ce type de relations entre les filiales de Rhodia est très profitable pour ses actionnaires car les filiales n'ont plus besoin de la direction centrale (Rhodia Monde) pour augmenter les contraintes productives, elles se mettent la pression entre elles et maintiennent une pression constante sur les salariés et les salaires. Même s'ils participent tous au même processus de production et qu'ils fassent partie du même groupe Rhodia, les salariés ont peu de marges de manœuvres pour limiter la pression, ils doivent répondre impérativement aux demandes des filiales-clientes voisines car la menace de choisir un établissement de la même filiale sur un autre site ou même voir une entreprise concurrente, est de rigueur. La recherche constante d'une augmentation du taux de rentabilité est la seule règle que s'imposent les établissements et filiales d'un même groupe, il n'existe pas de solidarité de groupe dans cet univers industriel. Cette intériorisation des contraintes de performance au niveau des filiales d'un groupe est un cas

---

<sup>331</sup> In Grusenmeyer Corinne (2007) p.7.

original « d'autonomie contrôlée » que l'on trouve habituellement dans le cadre des relations de sous-traitances de l'automobile ou du nucléaire<sup>332</sup>.

Par contre les entreprises du GIE comme Dalkia, Elyo, Teris ou Air Liquide sont extrêmement dépendantes de leurs partenaires, elles ont comme client principal les entreprises chimiques de la plateforme. Leurs salariés sont d'autant plus sensibles aux vellétés de leurs clients. Ils doivent répondre à des commandes dans le cadre d'une organisation productive en flux tendu qui ne laisse pas de place aux aléas et au non respect des délais.

#### **IV.2.2 - La compétition entre les salariés des entreprises chimiques**

Autrefois salariés d'un même groupe, unis face à la concurrence asiatique, à la montée du cours du pétrole, à dégradation de l'image des produits chimiques...ces salariés sont aussi en 2006, en compétition entre eux sur un même territoire, sur un même site. Depuis les années 2000, les établissements et les filiales de grands groupes chimiques sont administrés en « business unit » ou « centres de profit », c'est-à-dire qu'elles doivent répondre d'objectifs chiffrés. Elles ont des impératifs de production, de retour sur investissement, de taux de rentabilité....Ainsi les filiales de grands groupes sont systématiquement comparées entre elles et les objectifs sont calés sur le meilleur taux de rentabilité. Il s'agit de comparaison entre établissements d'une même filiale implantés sur différents sites mais aussi d'une comparaison entre filiales qui ne fabriquent pas la même chose, voire entre établissements de groupes différents puisque les indicateurs de comparaison sont des chiffres et non la qualité des produits. Au niveau d'un site comme la plateforme chimique des Roches-Roussillon, les salariés passent ainsi leur temps à se jauger, à comparer leurs performances.

Le comparatisme des performances est accentué sur ce site par l'histoire particulière du groupe Rhodia qui connaît une situation économique difficile et qui met sur pieds en 2002 un plan de cession de ses activités. Les filiales chimiques de Rhodia et leurs salariés sont particulièrement vulnérables et encore plus sous pression. Une concurrence implicite existe entre les filiales de Rhodia pour savoir qui va rester dans le giron du groupe, les meilleures devant être gardées et les autres vendues. Rhodia Silicones a cru assez longtemps rester Rhodia car son produit phare (le méthychlosilane) était réputé, pourtant en 2007 elle fut vendue.

---

<sup>332</sup> Voir à ce sujet Appay Béatrice (1997), p.526. Béatrice Appay définit l'autonomie contrôlée comme un concept paradoxal dans lequel processus de concentration et atomisation de l'appareil productif ne sont plus contradictoires. L'autonomie contrôlée est un mélange de concentration du pouvoir économique et de formes d'organisations flexibles autonomes. La sous-traitance en cascade est une des formes majeures de cette autonomie-contrôlée.

Une autre conséquence de ce comparatisme permanent est que les dirigeants des établissements chimiques ne cessent de changer lorsque les performances de leur unité sont jugées insuffisantes par les directions centrales du groupe. D'ailleurs, pour les élus du site, ces patrons d'établissements chimiques ne sont que « des boîtes aux lettres », c'est à dire qu'ils sont considérés comme responsables de l'entreprise et de ses salariés aux yeux de la loi mais qu'ils n'ont aucun pouvoir de décision. Avec chaque nouvelle direction de nouvelles contraintes arrivent c'est ainsi que les plans sociaux s'amoncellent. Les contrats précaires (stagiaires, CDD, contrats de qualification, intérimaires...) servent de variable d'ajustement et ont tendance à augmenter.

Il n'y a pas une solidarité entre les patrons et les salariés face à cette précarité structurelle qui pourrait influencer sur la course folle à la rentabilité. Ainsi chaque salarié, l'ouvrier comme le directeur est positionné seul face à son avenir, constamment évalué et juger comme l'est son entreprise, elle-même isolée dans la masse des établissements chimiques qui apparaissent, disparaissent, se regroupent en fonction de leur performance mais aussi de la conjoncture, du cours de l'euro, voir même en fonction de décisions qui leur échappent complètement.

Ainsi l'attachement des salariés à leur entreprise n'est plus le même, ils ne sont plus attachés qu'à leur emploi voir à leur pouvoir d'achat. Car une entreprise dont l'avenir est trop incertain empêche l'identification. Ces salariés ne peuvent plus se voir dans cet avenir trop perturbé, dans un établissement d'une entreprise qui les jette ou les injecte au gré des circonstances. L'engagement dans des actions collectives est encore plus difficile car il faut pouvoir un minimum se projeter afin de mobiliser son énergie en plus du travail. Ces salariés fortement précarisés se sentent étranger à l'égard de la vie collective de l'entreprise. La compétition entre salariés n'arrange rien :

*« Des gens qui bataillaient contre le patron, à une époque, ont changé d'attitude depuis la filialisation »*  
(Roussillon, avril 2006).

Le mécanisme de l'autonomie contrôlée appliqué aux établissements des filiales des grands groupes de la chimie de ce site, c'est-à-dire une autonomie juridique fortement contrainte par des exigences et un contrôle financier centralisés, engendre une précarité productive de ces filiales qui empêche la construction de collectifs de travail stable et donc un engagement sur le terrain d'actions collectives.

## **Section 5 : Les CHSCT de Rhodia Silicones et de Rhodia Intermédiaires sur la plateforme chimique des Roches-Roussillon**

### **I - Le CHSCT de Rhodia Silicones**

Le CHSCT de Rhodia Silicones est un oripeau de l'ancien CHSCT centralisé, un des ateliers les plus riches et des plus importants de la plateforme avec ses 174 salariés, dans lequel de nombreux militants de l'ancien puissant syndicat CGT se sont retrouvés, isolés du reste de leurs anciens camarades. Ce CHSCT est un des CHSCT qui fonctionne le mieux en 2005, c'est aussi un des plus accessibles car les militants de l'entreprise cherchent à donner une certaine visibilité à leur action et à s'entourer d'alliés à l'extérieur de l'entreprise qui pourraient les aider à se relever de sa filialisation par le groupe Rhodia en 1998. Il fait régulièrement appel aux services du cabinet Cidecos et offre au chercheur un espace de discussion dès 2004 par l'intermédiaire d'un de ses délégués syndicaux. C'est pourquoi la première monographie des CHSCT des années 2000 de la plateforme des Roches-Roussillon est réalisée sur cette entreprise. Les 174 salariés de Rhodia Silicones fabriquent des méthylchlorosilanes dont on trouve des applications dans des produits et secteurs divers : colles, joints, mastics, plastiques, textile, automobile, bâtiment.

#### **I.1 - Le fonctionnement du CHSCT**

Le CHSCT de Rhodia Silicones existe depuis l'an 2000. Il comprend 5 membres élus, un nombre d'élus supérieur à la loi que le syndicat CGT de cet établissement a réussi à obtenir, 4 élus CGT et 1 CFDT ainsi que 2 représentants syndicaux 1 CGT et 1 CFDT. Le cadre élu par ses pairs a refusé de siéger. Sont aussi membres du CHSCT, le directeur de l'entreprise, le responsable HSE et l'animateur sécurité. Ces trois personnes partagent leur temps de travail entre l'entreprise Rhodia Silicones de Saint fons et celle de la plateforme des Roches-Roussillon. La présence de l'animateur sécurité n'a jamais été remise en cause par les membres élus alors que la loi ne l'impose pas. Les relations des élus CHSCT avec le responsable HSE semblent tendues

*«C'est un têtù, il s'y croit, il fait le coq, faut qu'il ait toujours raison. Quand on montre quelque chose qui ne va pas, ça enguirlande dur ».* (secrétaire du CHSCT, 2005)

Le médecin du travail assiste souvent aux réunions. L'inspecteur du travail et de la CRAM ne viennent jamais. Selon le secrétaire du CHSCT, les inspecteurs du travail préfèrent

consacrer leur temps aux petites entreprises où les problèmes de santé et sécurité sont plus graves et les salariés moins organisés :

*« les inspectrices du travail qui sont venues, elles t'expliquent qu'on est des grosses boites et que si on a besoin de les avoir, elles viennent, mais par contre elles ont beaucoup de boulot avec des entreprises qui n'ont pas de CHSCT ».*

Le secrétaire du CHSCT syndiqué à la CGT est relativement jeune (37 ans), c'est son deuxième mandat. Il a pris ce mandat dont personne ne voulait après les filialisations. Il est instrumentiste, il travaille en journée. Il est le seul vraiment actif dans le CHSCT. D'après lui, les autres membres élus manquent de disponibilité parce qu'ils sont en horaires postés. Les réunions préparatoires entre membres élus CHSCT sont inexistantes ou insatisfaisantes, peu d'élus viennent. Les questions CHSCT mises à l'ordre du jour proviennent pour la plupart d'un classeur que les élus déposent dans une salle de contrôle dans lequel les salariés peuvent noter leurs observations. D'après le secrétaire ce sont souvent les mêmes personnes qui font remonter les problèmes, c'est souvent le membre élu de l'équipe qui note les questions. Les questions et observations sont abordées pendant les réunions de la section syndicale CGT de l'entreprise, le vendredi matin. Elles sont dispatchées entre les différentes instances sociales (DP, CHSCT, CE). Les membres élus CGT diffusent leur propre compte rendu de la réunion de CHSCT aux équipes.

Le CHSCT dispose d'un local, d'un ordinateur, d'une imprimante et d'un accès à la photocopieuse. Il n'y a pas de connection à internet, le secrétaire du CHSCT utilise l'ordinateur de son poste de travail pour se connecter. Il utilise certains sites qu'un formateur CGT lui a conseillé. Le CHSCT n'est pas abonné à des revues. Les élus utilisent le Lamy social et le code du travail de la CGT de plateforme ainsi que l'expérience du délégué syndical CGT membre du CHSCT et membre actif de la coordination de la plateforme. Les élus du CHSCT dispose de 20 heures de délégation. Une grande partie de ces heures est utilisée pour la participation aux plans de prévention des entreprises extérieures.

Les réunions sont trimestrielles, elles durent 3H. Le début de la réunion est consacré à l'approbation du compte rendu du dernier CHSCT rédigé par l'animateur sécurité et rectifié par les membres élus. Puis les accidents survenus récemment sont passés en revue succinctement sauf si il y a un contentieux sur la prise en charge de l'accident ou de l'accidenté entre la direction et les membres élus. Ensuite le directeur transmet des informations et des documents aux membres du CHSCT et répond à quelques questions. Parfois un chef de service est invité pour présenter un projet. Puis les trois quarts de la réunion restant sont consacrés à l'examen des questions/réponses des visites d'atelier.

Les visites d'ateliers sont aussi trimestrielles, elles ont lieu en dehors des réunions. Elles sont organisées par l'animateur sécurité. Seuls les membres du CHSCT et l'animateur sécurité y

participent. D'après le secrétaire, le CHSCT n'arrive jamais à faire le tour de tous les ateliers. L'animateur sécurité note les questions et prépare le compte rendu, les membres du CHSCT contrôlent ce compte rendu. C'est aussi l'animateur sécurité qui apporte des réponses aux questions lors des réunions trimestrielles. D'après le secrétaire, les modifications et les travaux ne sont pas toujours réalisés à temps, il faut réitérer les demandes.

Lorsqu'on examine les tableaux de questions/réponses des visites d'ateliers, on constate qu'une question sur deux est relative à un problème technique ou à une amélioration de poste qui n'a pas forcément de lien avec la sécurité (exemple : amélioration des circuits de refroidissements). Les opérateurs de fabrication semblent confondre service d'inspection et CHSCT. Comme il n'y a plus de service d'inspection dans les ateliers, le CHSCT fait office de service d'inspection et de bureau des réclamations. Les salariés profitent des visites d'atelier et des cahiers d'observation pour faire part de toutes les difficultés qu'ils ont dans les fabrications, parce que des retards sont pris dans les travaux ou parce que la défaillance de l'organisation du travail des sous-traitants occasionne des gênes et que leur hiérarchie, trop préoccupée par des questions de rendement, n'a pas le temps, la volonté ou le pouvoir de prendre en compte ces considérations.

*« Des fois on leur demande (aux élus postés) pourquoi vous avez attendu la plénière pour faire évoluer les choses ? Il y a des choses qui peuvent bouger dans vos équipes sans pour autant attendre un CHSCT...Des fois les gens ils n'osent pas ou alors on leur dit de toute façon, ça coûte trop cher, on ne fait pas la modif ».*

Les salariés savent que le directeur est membre du CHSCT et qu'ainsi leurs demandes auront peut être plus de chance d'être entendues et d'aboutir, que par la voie hiérarchique normale. Le CHSCT est un moyen de communication direct avec le chef d'établissement surtout lorsqu'à l'occasion, il fait partie du cortège de la visite. Ainsi le temps de travail pris par l'obligation de mettre en place un CHSCT est compensé par un travail d'écoute qui devrait être réalisé pendant la production. Le temps consacré au CHSCT n'est alors plus du temps perdu pour la direction de l'entreprise et de par la présence de représentants du personnel, les salariés ont l'impression que leur point de vue est pris en compte, que leur cause est entendue.

Les améliorations de poste ou de procédures consenties par le directeur ou ses services sont autant des moyens d'augmenter la productivité que d'améliorer les conditions de travail des salariés, ces petites améliorations techniques sont bénéfiques pour l'économie de l'entreprise et souvent peu onéreuses (exemple remplacer un flexible par une tuyauterie en dur sur un poste de chargement). Les questions et demandes relatives aux consignes, procédures et équipements de sécurité représentent une autre part importante des discussions. Les modifications apportées suite à des observations de ce type sont acceptées dans la mesure où l'entreprise doit se conformer à



des règles imposées par la législation comme les habilitations pour certains travaux ou à des règles qu'elle s'impose comme les certifications.

Les remarques concernant les problèmes d'hygiène, l'entretien et la réfection de locaux collectifs (exemple de remise en état des douches, désinsectisation) sont aussi en nombre important. La direction ne s'oppose pas à ce type d'améliorations qui confortent le CHSCT dans sa mission et les salariés dans leur sentiment d'être pris en considération. Les discussions de CHSCT sont ainsi assez consensuelles, la direction y trouvant intérêt dans la remontée d'informations et les élus dans l'impression de soulager un peu le travail de leurs collègues.

Les accidents du travail avec arrêt font l'objet d'un arbre des causes organisé par l'animateur sécurité ou l'agent de maîtrise du secteur concerné avec un membre du CHSCT, la victime et les témoins éventuels. Les membres élus ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes. Selon le secrétaire, ils ne parviennent pas à organiser des enquêtes car les élus manquent de disponibilité :

*« Quand il y a eu l'histoire avec un palan, les gens ils sont en poste, le jour où ça arrive, tu te retrouves tout seul. On avait été avec le DS parce que lui aussi il est à la journée. On a été prendre les photos sur le lieu de l'accident, poser les questions aux victimes, après on a vu les gens de l'inspection du travail qui sont venus, on a regardé ensemble. Après moi je suis repassé dans les équipes où il y avait les membres du CHSCT pour les informer de ce qui s'était passé où est ce qu'on en était. Mais on n'a pas pu libérer les gens pour faire une réunion pour que tout le monde se voit ».*

Les services de la direction décident seuls si un accident ou un incident mérite une enquête :

*« Ce qui est bizarre c'est que certaines fois, on dit y'a un accident, on fait un ADC, on nous répond oh ben non, quand ça touche le procédé quelque chose qui a cassé y'a pas d'ADC et quand c'est une personne qui s'est pris une éclaboussure dans l'œil, on fait un ADC. J'arrive toujours pas à cerner pourquoi ils font des ADC à un moment et pas à d'autres moments ».*

Les membres de CHSCT ne sont pas toujours conviés à ces ADC, ni même informés de leur tenue. Le secrétaire avoue qu'il doute de l'utilité de ces enquêtes. Peu de CHSCT extraordinaires sont organisés suite à des accidents ou incidents graves ou qui auraient pu l'être. Les élus de CHSCT semblent être dépossédés des prises de décisions quant à l'organisation des activités de l'instance :

*« Souvent la direction elle se fait tirer les oreilles pour organiser des CHSCT extraordinaires, ils sont vraiment contre, par contre, si eux ils veulent faire un CHSCT extraordinaire pour présenter une nouvelle réorganisation y'a pas de soucis ».*

Les membres de ce CHSCT ne se sont jamais votés de mission. Le secrétaire du CHSCT qui a effectué deux formations CHSCT ne connaît pas cette possibilité. Pour lui l'enquête après accident est une mission. Il ne connaît pas non plus l'existence du bilan de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail, du programme annuel de prévention des risques professionnels, du rapport technique du médecin du travail, de la fiche d'entreprise et du plan d'activité annuel du médecin du travail. Il ne sait pas ce qu'est le document unique d'évaluation des risques qui

semble avoir été fait sans que les membres élus aient été associés. Pour lui, il est très difficile de faire le tour des pouvoirs et moyens du CHSCT tant la législation est fournie, il lui faudrait plus de temps pour véritablement s'approprier ces connaissances :

*« le formateur nous a donné une bonne pile de documents...on a le travail et c'est vrai qu'on t'en donne de plus en plus, et c'est vrai que des fois, il faut pouvoir te libérer pour prendre ta fonction de CHSCT et c'est pas toujours facile ».*

Il avoue lui-même que l'action des membres s'arrête à la prise en charge de difficultés de second ordre (problèmes de pannes, révisions du matériel, hygiène des locaux...) et que les membres de CHSCT n'ont jamais réfléchi ensemble sur le sens de leur mission :

*« c'est de la gestion quotidienne, y'a pas de philosophie ».*

## **I.2 - Le CHSCT de Rhodia Silicones et les maladies professionnelles**

Les questions de santé au travail sont en grande partie déchargées sur le médecin du travail qui rend régulièrement compte de ses analyses, prises d'échantillon... Dans cette entreprise, il n'y a aucune maladie professionnelle déclarée.

Deux actions concernant des problèmes de santé au travail ont été menées à l'initiative des membres élus. Une sur la question des expositions au chlorure de méthyle qui est un cancérigène de catégorie 3 selon le CIRC (inclassable quant à sa cancérigénicité pour l'homme). Il a été procédé avec le médecin du travail à une campagne d'information sur les risques associés à cette substance et les moyens de se protéger et à une campagne de mesures aux postes de travail. Et une seconde action concernant l'exposition d'un stagiaire à un CMR :

*« j'ai été prévenu par une élue d'Osiris que chez nous un stagiaire effectuait des prélèvements d'un CMR, j'ai été voir le stagiaire, t'es au courant que c'est un CMR ? Oui il y a quelqu'un d'Osiris qui me l'a dit, il t'as dit que normalement tu ne devais pas l'utiliser, ben oui, qu'est-ce que tu fais, ben je l'utilise toujours. J'ai été voir son maître de stage et je lui ai dit ; je te signale que ton stagiaire il n'a pas le droit d'utiliser des CMR, si tu veux qu'il continue à faire des prélèvements tu trouves d'autres moyens de faire l'analyse, ou alors tu le fais faire par quelqu'un de récurrent et qui a un suivi médical. Il n'y a plus d'analyses normalement ».*

Il semblerait que seules ces quelques actions concernant les questions de santé au travail aient été menées, pourtant les problèmes ne manquent pas dans cette entreprise. Le secrétaire du CHSCT notent que les réductions d'effectifs, combinées à l'augmentation des productions ont entraîné une surcharge physique et mentale du travail des opérateurs. Il évoque ce problème en réunion plénière et rapporte la réponse du directeur :

*« je lui ai dit vous augmentez le nombre d'appareil mais vous n'augmentez pas le nombre de bonhommes ; oui mais au moins comme ça y'a des chances que vous soyez occupés à 100% ».*

Malgré qu'ils rencontrent de nombreuses difficultés, les salariés ne se font pas remonter l'information, ils ne participent pas à l'identification des risques. Le secrétaire, explique, désabusé, que leur santé n'est pas la préoccupation première des salariés. Selon lui, les salariés ne se mobilisent collectivement que pour réclamer des augmentations de salaires ou des augmentations de primes :

*« quand on pose la question, les gens ça va bien, les gens ils ne se plaignent pas, si ils ne se plaignent pas, c'est que ça va bien...quand les gens se plaignent c'est parce qu'ils ont leur prime d'objectif qui est plus faible que celle du voisin, c'est tout ».*

Les membres du CHSCT n'ont pas abordé ce problème de surcharge de travail avec le médecin du travail. Le secrétaire n'envisage pas de collaboration active avec lui, parce qu'il est payé par l'employeur :

*« c'est pas lui qui va gratter le poil dans le mauvais sens du directeur qui le paye ».*

## **II - Le CHSCT de Rhodia Intermédiaires**

Le CHSCT de Rhodia Intermédiaires est aussi un morceau de l'ancien CHSCT central atomisé. L'atelier chimique Rhodia Intermédiaires qui est filialisée par Rhodia en 1998, est un des ateliers les plus problématiques de la plateforme en matière de santé de ses opérateurs qui sont exposés à de nombreux produits toxiques comme ceux entrant dans la fabrication de l'herbicide Oxadiazon, cet atelier est d'ailleurs l'objet d'une attention particulière au sein du CHS depuis les années soixante-dix. Le secrétaire du CHSCT de cette entreprise est un ancien élu du CHS de Rhône-Poulenc qui cherche comme ses camarades de Rhodia Silicones des appuis et un soutien à l'extérieur. Son isolement au sein de son entreprise le rend extrêmement dépendant de la CGT centrale, on le rencontre régulièrement dans les locaux historiques du syndicat où il vient retrouver ses forces. Habitué à faire appel aux experts de Cidecos, il est aussi un des premiers secrétaires de CHSCT de la plateforme qui accepte de se soumettre à l'exercice de l'entretien semi-directif, c'est pourquoi la deuxième monographie de CHSCT de la plateforme des Roches-Roussillon est réalisée sur cette entreprise. Les 240 salariés de Rhodia Intermédiaires fabriquent en 2005 de l'acide salicylique, de l'acide nitrique, du nickel raney, des nitrophénols, du paracétamol, de l'orthoaminophénol et de l'oxadiazon. Ce dernier atelier produit à façon pour Bayer Cropscience, c'est-à-dire que le personnel a le statut de Rhodia mais que l'atelier appartient à Bayer. Ces substances sont utilisées dans la parfumerie, la pharmacie et l'agriculture.

### **II.1 - Le fonctionnement du CHSCT**

Le CHSCT de Rhodia Intermédiaires existe depuis l'an 2000. En 2005, il est composé de 4 représentants du personnel élus, 3 proposés par la CGT et 1 par la CFDT, trois ouvriers et un agent de maîtrise soit le minimum légal avant que la loi Bachelot ne soit votée (2003), d'un représentant des cadres non élu, nommé par ses pairs<sup>333</sup> et de 4 représentants des organisations syndicales, 1 RS FO, 1 RS CGT, 1 RS CFDT, 1 RS CGC. Sont aussi membres du CHSCT, l'ingénieur sécurité, l'animateur sécurité et le directeur. Comme pour Rhodia Silicones, la présence de l'animateur sécurité n'a jamais été contestée par les membres élus alors que la loi ne l'impose pas. Le médecin du travail assiste à la plupart des réunions. L'inspecteur du travail et de la CRAM ne viennent jamais. Les élus ont peu de relations avec la DRIRE, la CRAM, l'Anact et l'Inrs.

Le secrétaire du CHSCT est un élu CGT, c'est son deuxième mandat. Il faisait partie de l'ancien CHSCT de plateforme. Il est magasinier au service expéditions, il travaille en journée.

---

<sup>333</sup> La direction a tenté au début de le comptabiliser parmi les élus et d'ainsi réduire leur nombre à 3.

C'est un ancien mécanicien de la maintenance qui a été reclassé (son poste a été sous-traité en 2004). Il a refusé de devenir opérateur de fabrication posté à cause de son âge (53 ans). Depuis son reclassement il trouve moins de plaisir et d'intérêt dans son travail. Il a un suppléant (ce que la loi n'impose pas). Comme les autres membres élus CGT, il a suivi une formation CHSCT de la CGT. D'après lui, l'activité du CHSCT repose uniquement sur ses épaules. Il est peu aidé par les autres membres élus qui manquent de disponibilité. Ils travaillent en poste ce qui pose des problèmes pour trouver des moments pour se rassembler :

*« on a des élus postés donc on peut difficilement se retrouver, ils sont en 5x8, c'est plus facile quand on est à la journée, on se voit tous les jours ».*

Ils se sentent aussi visiblement peu engagés par leur mandant. D'après lui ces salariés ont peur de perdre leur place :

*« comme on est dans des ateliers où il faut de plus en plus faire attention pour garder son poste, il faut montrer qu'on est compétitifs, ils pensent qu'il vaut mieux aller moins aux réunions et rester plus à son poste de travail ».*

Lors de la filialisation il n'y avait d'ailleurs pas de candidat aux élections de CHSCT. L'éclatement de Rhône Poulenc et de ses syndicats semble être responsable de cette démotivation. Les représentants des organisations syndicales, selon lui, ne sont là que pour la forme. Lorsque le secrétaire organise des réunions préparatoires aux réunions de CHSCT, il se retrouve fréquemment tout seul.

Le CHSCT semble être accaparé par le directeur, l'ingénieur sécurité et l'animateur sécurité. Ce dernier s'occupe des convocations, rédige les procès verbaux, dépose les cahiers d'observation dans les ateliers et organise les enquêtes après accidents et incidents par arbre des causes. Le secrétaire participe à la rédaction de l'ordre du jour des réunions et à celle des procès verbaux auxquels il apporte quelques corrections.

Le directeur/président du CHSCT est aussi le directeur de Rhodia Acetol et de Rhodia Services Pont de Claix, il est président des CHSCT de ces trois établissements. Il est présent depuis trop peu de temps pour que le secrétaire puisse décrire son attitude, par contre, il précise que l'ancien directeur dirigeait le CHSCT d'une main de fer, il fallait lui parler avec précaution :

*« il n'aime pas être contredit...si on pose des questions trop agressives, il se bloque, on finit par connaître la façon de formuler la question pour qu'il réponde favorablement, sinon il a tendance à se bloquer, il n'aime pas bien quand on lui montre conformément à l'article du code du travail...il n'apprécie pas, il vaut mieux lui demander serait-il possible...Il vaut mieux le sortir après l'article ».*

Le CHSCT dispose d'un local, d'une ligne téléphonique avec répondeur et d'un ordinateur connecté à internet que le secrétaire a eu du mal à obtenir. Il est aussi abonné à la revue Travail et

Sécurité. Il a un code du travail à sa disposition mais le secrétaire utilise plus souvent internet pour obtenir des informations sur la législation. Il utilise en particulier les services de la CGT qui lui a fourni un code d'accès à sa documentation. Le secrétaire s'appuie aussi beaucoup sur les ressources disponibles au local central de la CGT de site (archives, documents et conseils des camarades). Les instances sociales, délégués du personnel, section syndicale et CHSCT de son entreprise fonctionnant mal, c'est dans ce local que ce militant actif isolé se réfugie pour retrouver des forces :

*« je préfère agir au niveau de la plateforme, on travaille plutôt avec le syndicat de plateforme ».*

Le secrétaire du CHSCT a 12 heures de délégation pour mener à bien sa mission d'élus CHSCT, il dispose de 20 h supplémentaires en sa qualité de délégué du personnel. Il répartit son temps de délégation inversement c'est à dire qu'il utilise plutôt 20 heures de délégation pour son activité de membre de CHSCT et 12 pour son mandat de DP. Cependant il n'a pas la possibilité d'utiliser toutes ces heures par manque de disponibilité ; ils ne sont que deux dans son service et parfois il est seul. Le secrétaire du CHSCT ne rédige pas les comptes rendus, ni les autres documents, ce qui prend le plus de temps selon lui est la participation aux plans de prévention

*« on a de plus en plus d'entreprises extérieures donc on a de plus en plus de plans de prévention, des préparations de visites, les inspections, il y a pas mal d'occupations ».*

Les réunions sont trimestrielles, elles ont lieu l'après midi. Le début de la réunion est consacré à l'approbation du compte rendu du dernier CHSCT. Les accidents survenus récemment sont passés en revue succinctement. Le service sécurité fait le compte rendu de ses activités, service sécurité qui se partage aussi entre les trois entreprises (Rhodia Acétol, Rhodia Services Pont de Claix et Rhodia Intermédiaires). Le directeur ou l'ingénieur sécurité répond à quelques questions du secrétaire. Puis les trois quart de la réunion restant sont consacrés à l'examen des questions/réponses des visites d'atelier.

Les visites d'atelier ont lieu à peu près une fois par mois. Chaque atelier est visité au moins une fois par an. Ces visites sont organisées par le service sécurité de l'entreprise. Tout le monde participe à cette activité en fonction de sa disponibilité. Les élus effectuent aussi parfois leurs propres inspections d'ateliers 15 jours avant les visites annuelles programmées après les réunions trimestrielles, lorsqu'il reste du temps, ce qui est rare. Ils font une tournée dans l'atelier accompagnés des cadres de l'entreprise puis ils se réunissent avec les salariés dans un bureau sur leur lieu de travail pour noter les questions du personnel. Ces questions sont envoyées à l'animateur sécurité qui les inclut dans l'ordre du jour. De son côté l'animateur sécurité dépose dans les ateliers et salles de contrôle un cahier d'observations « le cahier CHSCT » 5 semaines

avant la visite annuelle. La majeure partie de l'activité du CHSCT tourne autour de la prise en charge des observations faites lors de ces visites et « réunions d'expression » et de celles relevées sur les cahiers. Un tableau de questions/réponses est réalisé par l'animateur sécurité. Les vérifications des travaux réalisés suite aux modifications réclamées sont effectuées tous les ans à chaque nouvelle visite annuelle d'un atelier. D'après le secrétaire la plupart de ces modifications sont réalisées sans problème. Lorsqu'on examine les tableaux de questions/réponses, on constate comme pour Rhodia Silicones qu'une question sur deux est relative à une amélioration productive, à l'entretien ou à la réparation de l'outil de production et qu'une autre grande partie des questions est relative à l'entretien des équipements sécurité et des locaux.

Les enquêtes après accident ne font l'objet d'une réunion extraordinaire que lorsqu'un accident est très grave ou mortel. Sinon chaque accident avec arrêt fait seulement l'objet d'un ADC. L'ADC est organisé et conduit par l'animateur sécurité. La hiérarchie de la victime est présente. Les membres élus ne réalisent pas d'enquêtes indépendantes. D'après le secrétaire les élus ont parfois des difficultés à avoir les informations sur les accidents, s'ils ne sont pas précis dans leurs questions, la direction refuse de leur répondre :

*« ça arrive souvent qu'en réunion trimestrielle, on pose une question : qu'est-ce qui s'est passé sur tel accident, si on leur précise pas, le lieu, la date, quel appareil, ils nous répondent : nous on n'est pas au courant...faut pas être vague quand on pose une question ».*

Avant l'acquisition d'une connexion à internet, les élus n'étaient pas systématiquement prévenus. Depuis le médecin du travail a accepté de transférer aux membres du CHSCT la « fiche PREVA » envoyée aux services de la direction. Ils n'étaient pas non plus systématiquement invités à l'ADC et devaient régulièrement réclamer cette invitation :

*« on était averti la veille ou le jour même, maintenant avec l'e-mail on est automatiquement convoqué ».*

D'après le secrétaire les difficultés des élus à effectuer des enquêtes indépendantes s'expliquent par le fait que ce sont souvent des salariés des entreprises extérieures qui sont accidentés et qu'ils ne peuvent pas aller les voir. Les sous-traitants n'ont pas confiance, il semblerait que ce soit « mal vu » d'aller voir le secrétaire du CHSCT, d'après lui, il faut voir les gens en cachette :

*« bien souvent on arrive à avoir l'information mais discrètement, il ne faut pas qu'il y ait le chef à côté, on n'arrive à avoir des informations mais il faut prendre les gens à part, il faut qu'on soit discret, les gens ont peur de tout nous dire (...) Il n'y a que les salariés syndiqués CGT qui se manifestent « si on a un atelier où on a un collègue CGT là on va lui poser des questions, on arrive à avoir des informations, mais si on n'est pas dans le cadre de notre syndicat...les gens qui ne sont pas syndiqués, ils n'aiment pas trop nous informer,*

*on arrive pas trop à voir des informations...si on n'a pas un réseau de collègue CGT qui nous informe, on a des difficultés... ».*

Les élus ne sont pas non plus toujours informés des incidents, pour le secrétaire c'est une question d'image de l'entreprise.

## **II.2 - Le CHSCT de Rhodia Intermédiaires et les maladies professionnelles**

Les élus interviennent peu sur les questions de santé au travail. Les élus du CHSCT ne sont jamais votés de mission spécifique et ont peu participé à la rédaction du document unique d'évaluation des risques. Ils ont effectué quelques actions concernant les expositions au benzène :

*« on a des ateliers où on a des fuites...on a eu des incidents et suite à ces incidents on a une procédure, il y a des analyses d'urine pour voir si on a été exposé ou non, et c'est arrivé que des fois, suite à une fuite, les gens ont eu des analyses positives...on fait un arbre des causes suite à ça ».*

Ils se sont aussi un peu occupés des questions d'exposition au bruit. Ils ont commandé une expertise au cabinet Cidecos sur la surcharge de travail des opérateurs mais n'ont pas suivi le devenir des recommandations.

Dans cette entreprise, il n'y a aucune maladie professionnelle déclarée. Pourtant les problèmes ne manquent pas et il y a des salariés malades. A titre d'exemple l'atelier herbicide qui fabrique de l'oxadiazon à façon pour Bayer Cropscience, pose de nombreux problèmes depuis son démarrage dans les années soixante-dix. De nombreux salariés ont été atteints. Dès les années soixante-dix, des dermatites et accidents respiratoires étaient relevés dans cet atelier. Quelques salariés ont été transférés dans d'autres ateliers lorsque les résultats de leur prise de sang se révélaient mauvais. Certains ont des tumeurs au rein ou au foie :

*« tous ne le disent pas, mais il y a des salariés qui sont révoltés, ils le disent volontiers, il y a un gars (un magasinier) qui est malade du foie, ça on le voit à l'analyse de sang, il a des gammas gt trop élevés, le médecin l'a envoyé faire des examens complémentaires, les résultats sont mauvais ».*

Les produits entrant dans la fabrication de l'oxadiazon sont particulièrement dangereux comme le chlorure de méthylène qui est classé cancérigène de catégorie 2B par le CIRC (effet cancérigène possible) et de catégorie 3 par l'Union Européenne (substance préoccupante pour l'homme en raison d'effets cancérigènes possibles) ou le dichloro 2-4 Isopropoxy-5-Aniline qui peut créer des cancers du foie. Les salariés ne participent pas à l'identification de ces problèmes par peur d'être mal vus de la direction.



Se pose également le problème de l'incertitude de la reconnaissance de leur maladie comme maladie professionnelle, la longueur des procédures, la faiblesse des indemnités de la sécurité sociale et les difficultés de reclassement des salariés malades. A propos d'un de ses collègues atteint du foie, le secrétaire raconte :

*« le médecin du travail était près à le mettre inapte, mais le problème c'est que si il le met inapte en maladie professionnelle, il peut être licencié, le patron n'est pas obligé de le reclasser. On a discuté ensemble, il préfère attendre quelques années, avoir 56 ans, il sait que si il le licencie il aura droit au chômage jusqu'à sa retraite. Finalement il s'est mis en maladie mais ça fait longtemps qu'il s'est mis en maladie, il fait tirer la maladie ».*

Le secrétaire déclare avoir de très bonnes relations avec le médecin du travail, cependant il semble douter de son impartialité. Il raconte que le médecin effectue des mesures d'atmosphère qu'il rectifie afin que le résultat soit acceptable, c'est-à-dire en dessous de la valeur limite d'exposition moyenne réglementaire :

*« il fait son métier de médecin du travail, c'est pas qu'il minimise mais souvent quand on a des mesures d'atmosphère, c'est peut être parce que la loi est comme ça, il applique les règles. On fait une mesure pendant deux heures, puis après ils font un calcul pour étaler l'exposition sur 8 heures. Parce que la VME est sur huit heures. Le gars il a respiré du produit pendant deux heures, mais sur 8 heures c'est rien du tout...c'est pas réaliste...il essaie de pas contrarier la direction ».*

Il raconte aussi que le médecin du travail tend à rejeter les liens entre le travail et la maladie même lorsque plusieurs personnes d'un même atelier présentent les mêmes symptômes :

*« il y a eu une époque où il y avait des gens qui nous disaient qu'ils avaient des résultats de gamma gt élevés, on posait la question en CHSCT, le médecin du travail disait, non ça, ça peut être dû à une surcharge pondérale, c'est pas dit que c'est du au travail, il botte en touche».*



## Conclusion

---

Le CHSCT de Roussillon occupe une place particulière dans l'histoire des CHSCT de la chimie. Ses actions dans les années soixante-dix sur le travail posté, le chlorure de vinyle monomère (CVM), sa collaboration avec les médecins du travail de l'entreprise pour réduire l'exposition des travailleurs aux nuisances chimiques et physiques, ses pratiques en matière d'analyse des accidents du travail et d'inspections d'établissement, son mode d'organisation, sa notoriété et son implantation dans l'usine, ses moyens et sa force de frappe qui contraignent la direction à faire de la sécurité et de la santé du personnel une de ses priorités, en font un véritable modèle de CHS préventif. Il est dans ses belles années, une référence pour les autres CHS du secteur et devrait le rester dans la mémoire collective. C'est certainement pour cette raison que les directions qui se succèdent à la tête de Rhône-Poulenc à partir de 1977, voient en lui un obstacle dans leur entreprise de baisse artificielle de ses cotisations à la branche AT/MP par le transfert des activités dangereuses à des entreprises sous-traitantes et le camouflage des accidents du travail, et qu'elles mettent en œuvre tout un arsenal de techniques de désinformation, de manipulation et d'entraves à son fonctionnement pour reprendre son contrôle.

Malgré la dégradation de ses moyens d'intervention qui s'incarne dans la césure orchestrée par la direction entre les élus du CHS et leur médecin du travail, le CHSCT de Roussillon est toujours un CHSCT combatif dans les années quatre-vingt et quatre-vingt dix avec ses 14 représentants du personnel et son secrétaire permanent. Un CHSCT qui refuse d'accepter l'orientation techniciste et culpabilisante de la santé-sécurité au travail que la direction cherche à mettre en position dominante dans les actions du comité, mais qui s'installe dans une période défensive car les élus ayant perdu le contrôle de l'IRP s'opposent à la politique de casse des collectifs de travail et de réduction des effectifs, sans avoir de véritable prise sur elle. Les élus mettent en avant le caractère multidimensionnel des causes d'accidents du travail et de maladies professionnelles mais se trouvent confrontés à une direction qui le nie et qui entend leur faire quitter le terrain de l'organisation du travail. Le pouvoir d'intervention des élus est petit à petit confisqué par la présidence du CHSCT. Les élus n'ayant pas recours à la puissance publique en dépit des difficultés qu'ils rencontrent, rien ne vient s'opposer à la démarche des directions.

La fin des années quatre-vingt dix verra l'anéantissement de la capacité de résistance des élus. L'éclatement de la plateforme en plusieurs entités juridiques met un terme final à cette page de l'histoire du CHSCT de Rhône-Poulenc Roussillon. L'atomisation de l'ancien CHSCT central en plusieurs petits CHSCT et la disparition de l'instance dans la majorité des établissements de la nouvelle plateforme multi-entreprises se traduisent par une dislocation et un affaiblissement du pouvoir d'intervention des élus éparpillés. A partir de 1998, il ne reste qu'une poignée de militants CGT qui doit s'armer de beaucoup de patience et de courage pour tenter de reconstruire les solidarités entre des élus affaiblis par les réorganisations successives et isolés dans leurs établissements respectifs. En 2003-2006, les élus et militants de la plateforme de Roussillon vivent des moments difficiles qui poussent certains à délaisser leur mandat.

Malgré tout, l'histoire du CHSCT de Roussillon ne devrait pas s'arrêter là, le souvenir du puissant comité de Rhône-Poulenc Roussillon est encore vivace dans les esprits et les pratiques. Les interpellations de la CGT de Roussillon auprès des pouvoirs publics sur la mise en danger des travailleurs, pourraient trouver un écho sur une plateforme où le pouvoir central - le comité opérationnel d'Osiris - ne tient pas compte des interfaces entre les nouvelles entités créées, conduisant à la ré-émergence de nouveaux contre-pouvoirs à la mesure des enjeux de sécurité et de santé pour les travailleurs et les riverains.

## Chapitre 8

### Le CHSCT d'Adisséo Commentry (03)

L'établissement chimique d'Adisseo à Commentry dans l'Allier, appartient au groupe Adisséo, qui comprend 1200 salariés dans le monde, 5 unités de production, dont 3 en France (Roussillon, Roches et Commentry), réalise un chiffre d'affaire d'environ 1000 millions d'euros (1013 en 2008) et se classe au troisième rang mondial des additifs nutritionnels. Ce groupe a été la propriété successive de Rhône-Poulenc, Aventis, CVC Capital Partners Ltd et aujourd'hui du groupe China National Bluestar Corporation.

Adisséo Commentry est une entreprise de 660 salariés en 2005. Créée en 1858<sup>334</sup> et indépendante jusqu'en 1961, ses salariés fabriquent des compléments alimentaires pour la nutrition animale : méthionine, vitamine A et vitamine E de synthèse, à partir de nombreux composés dangereux pour l'homme et l'environnement : le 2-hydroxy-4-méthylthiobutyronitrile (HMTBN), le diméthylformamide<sup>335</sup> (DMF), le triméthylbenzoquinone (TMBQ), le triméthylhydroquinone<sup>336</sup> (TMDQ), l'hexane<sup>337</sup>, le chlorure de vinyle monomère<sup>338</sup> (CVM), le méthanol<sup>339</sup>, le chlorure de méthyle, l'ammoniac, le tétrahydrofurane (THF), le cyanure de sodium, l'acide chlorydrique, l'acide sulfurique, la soude, le borohydure de sodium, le méthanol, l'éthanol, les éthers de glycol, l'acroléine...Le site est classé Seveso 2.

L'histoire du CHSCT d'Adisséo est celle d'un CHSCT particulièrement combatif, un CHSCT qui se présente comme un cas d'école, un modèle de « CHSCT préventif ». Dans cette entreprise, les membres élus CGT de ce CHSCT se sont battus avec leur médecin du travail pendant plus de 20 ans pour faire reconnaître la cancérogénicité d'une molécule dangereuse, le chloracétal C5, introduite en 1980 dans le procédé de synthèse de la vitamine A. Le combat des élus CGT du CHSCT d'Adisséo de 1983 à 2004 pour la reconnaissance du caractère cancérogène de cette substance chimique non répertoriée est un exemple typique de ce qu'un CHSCT de type préventif est en mesure d'obtenir pour sauver la vie de nombreux salariés et ceci malgré les difficultés qui s'opposent à son action (management autoritaire, sous-traitance, réduction des

<sup>334</sup> Cette usine fondée en 1858, prend son envol en 1939 lorsque Marcel Lingot, fils d'ébeniste et polytechnicien crée la société « Alimentation équilibrée », qui devient alors un des premiers fabricants français de vitamine pour le bétail. Cette société a participé à l'effort de guerre en fabriquant des produits enrichis pour les soldats et les familles. C'est un ingénieur du site qui a réalisé la première synthèse de la méthionine (acide aminé pour l'élevage du bétail).

<sup>335</sup> Solvant classé R61 par l'INRS (risque d'effets néfastes pendant la grossesse pour l'enfant).

<sup>336</sup> Molécule probablement responsable de la survenue de cancers du rein.

<sup>337</sup> Hydrocarbure classé CMR de catégorie 3 par l'Union Européenne (reprotoxique).

<sup>338</sup> Cancérogène hépatique avéré (groupe 1 du CIRC).

<sup>339</sup> Peut provoquer une dépression du système nerveux central, la cécité et même la mort par inhalation.

effectifs, faible soutien des autorités, divisions syndicales...). Il est emblématique de ce qu'un CHSCT est en mesure d'obtenir lorsque l'engagement des élus dans un rôle de contre-pouvoir, rencontre la puissance d'investigation de la médecine du travail, le soutien d'une organisation syndicale et celle d'un réseau social de la santé au travail. L'histoire du CHSCT d'Adisséo est aussi l'histoire d'un CHSCT préventif se transformant petit à petit en « CHSCT sortant ».

## Section 1 : Adisséo et les cancers du rein

### I - Un cas d'école

Le cas d'Adisséo Commentry est à plusieurs égards un cas d'école, voire un symbole de lutte victorieuse des victimes de maladies professionnelles de la chimie, comme l'est l'interdiction de l'amiante pour des milliers de victimes professionnelles. Pour plusieurs raisons. C'est d'abord un des rares cas d'une reconnaissance collective de maladies professionnelles pour des cas de cancer en dehors des tableaux de la sécurité sociale. Le chloracétate C5 n'étant pas une molécule répertoriée, les victimes ont remis leurs dossiers entre les mains du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) qui statue sur les maladies professionnelles ne relevant pas ou partiellement pas des tableaux de la sécurité sociale et ont été pris en charge dans le cadre de l'alinéa 4<sup>340</sup>, ce qui constitue une exception supplémentaire car peu de cancers sont reconnus dans ce cadre depuis la création du système complémentaire des maladies professionnelles en 1993. C'est aussi la première fois qu'un employeur est condamné pour faute inexcusable pour avoir exposé ses salariés à un produit dont il connaissait la toxicité, alors que le même procédé de production utilisant des molécules non toxiques est utilisé dans d'autres entreprises productives de vitamine A de synthèse. Pour Jean-Paul Teissonnière, avocat des victimes : « c'est la première fois que la question du risque chimique est posée en ces termes »<sup>341</sup>. C'est aussi un cas où la mobilisation des salariés organiques a profité aux salariés de la sous-traitance intervenant sur le site.

Entre 2003 et 2006, 14 salariés d'Adisséo atteints de cancers du rein, dont un salarié d'une entreprise extérieure obtiennent la reconnaissance de leur maladie d'origine professionnelle en dehors des tableaux de la sécurité sociale et le 20 avril 2007, neuf d'entre eux obtiennent la reconnaissance de la faute inexcusable de leur employeur par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) de Moulins (Allier). Celui-ci considérant que « la société n'avait pas pris les mesures nécessaires alors qu'elle avait conscience du danger depuis 1990 ». La société Adisséo a été condamnée à verser des indemnités de 50 000 à 60 000 euros à chacun des neuf salariés ou famille de salariés décédés atteints de cancers.

---

<sup>340</sup> Voir encadré n°4.

<sup>341</sup> Hélène Gassie, Pollution et santé des ouvriers agricoles, « «22, les poulets ! », les amis, de la Terre, le 21 novembre 2006.

Encadré n°5**Le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles****I - Règlementation**

Le système complémentaire de réparation introduit par la loi du 27 janvier 1993 (loi n° 93-121 codifié aux troisième et quatrième alinéas de l'article L 461-1 du Code de la Sécurité Sociale ), permet à des travailleurs dont la maladie n'est pas inscrite dans un tableau, ou qui ne répondent pas aux critères qui y figurent, de prétendre à une réparation au titre des maladies professionnelles, sous réserve que l'origine professionnelle de l'affection soit démontrée à la suite d'une instruction contradictoire de la demande.

Ce système prévoit 2 procédures complémentaires au système des tableaux de maladies professionnelles, qui permettent à la caisse primaire de reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie, après avis motivé d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP).

1 – Article L 461-1 alinéa 3 du Code de la Sécurité Sociale

Si, au sein des maladies désignées dans les tableaux, une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux, ne sont pas remplies, la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

L'absence d'une ou de plusieurs conditions administratives n'est donc plus un obstacle définitif à la reconnaissance de la maladie professionnelle. Par contre, les conditions médicales figurant dans le tableau restent d'application stricte. De plus, la victime ne bénéficie plus de la "présomption d'origine" ; le lien direct entre la maladie et le travail doit être établi.

2 – Article L 461-1 alinéa 4 du Code de la Sécurité Sociale

Peut être également reconnue d'origine professionnelle, une maladie caractérisée non désignée par un tableau de maladie professionnelle, lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime, et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente partielle d'un taux supérieur ou égal à 25 % (Décret 2002-543 du 18/04/02).

Dans ce cas de reconnaissance "hors tableau", la présomption d'origine disparaît également, et par conséquent, la preuve de la relation causale devra être apportée.

**II – Le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles**

Le rôle du CRRMP est très important. Il doit permettre d'apprécier l'existence d'un lien de causalité entre la pathologie de l'assuré et son activité professionnelle habituelle.

1 - Composition

Chaque comité régional comprend :

- le médecin conseil régional ou un médecin conseil de l'échelon régional qu'il désigne pour le représenter ;
- le médecin inspecteur régional du travail ou un médecin inspecteur qu'il désigne pour le représenter ;
- un professeur d'université, praticien hospitalier ou un praticien hospitalier particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle, ainsi que des suppléants nommés pour 4 ans par le préfet de région sur proposition du directeur régional des affaires sanitaires et sociales.

Ces comités sont au nombre de 16 en métropole, et d'un pour les départements des Antilles et de la Guyane auquel s'ajoute une circonscription départementale pour le département de la Réunion. Le ressort territorial de ces comités correspond à l'échelon régional du contrôle médical de la CNAM.

2 - Mission

La nature de la mission du comité est d'ordre médical car elle porte sur les causes et la genèse des maladies.

Le comité est chargé d'établir :

-Le lien direct entre le travail habituel de la victime et la maladie qui figure aux tableaux des maladies professionnelles lorsqu'une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies (alinéa 3 de l'article L. 461-1).

-Le lien direct et essentiel entre le travail habituel et la maladie non désigné dans un tableau de maladie professionnelle lorsqu'elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente au moins égale à 25%(alinéa 4 de l'article L. 461-1).



## **II - L'histoire du combat des Adisséo contre le Chloracétate C5**

L'histoire remonte au début des années 1980. En 1982, le groupe Rhône-Poulenc introduit un nouveau procédé de fabrication de la vitamine A à Commentry. Ce procédé « Navas » (nouvelle vitamine A de synthèse) comprend 5 molécules, dont une qui va s'avérer être un cancérigène d'une « extraordinaire puissance », le chloracétate C5. Introduite à la hâte, sans doute pour des raisons de performance, cette molécule n'a pas été testée pour sa toxicité à long terme. Dès 1984, le médecin du travail soupçonne la dangerosité de la molécule. Il est sensibilisé ayant à assurer le suivi médical des anciens salariés de la Société d'Emballages Plastiques (SEP) de Montluçon reclassés à Commentry, qui ont été exposés au CVM dans leur usine<sup>342</sup>. Il demande des études toxicologiques à la direction qui les lui refuse, jusqu'à ce qu'en 1990 une nouvelle direction arrive et les lui accorde.

Plusieurs tests sont effectués par l'Institut Pasteur de Lille. Les tests « d'ames » et des « micronoyaux », se révèlent positifs : le chloracétate C5 est une molécule mutagène et probablement cancérigène. La direction préconise un suivi médical particulier et accepte la seule mise à disposition de masques, mais refuse la mise en place de protections collectives demandée par le CHSCT et le service médical. En 1994, le médecin du travail détecte un premier cas de cancer du rein chez un ouvrier de l'atelier de fabrication de la vitamine A, qu'il déclare à la CPAM. Avec les élus CGT du CHSCT, il réclame avec la mise à l'étude d'une autre voie de synthèse sans recours au C5. La direction refuse. Le 28 mars 1996, les membres élus CGT du CHSCT demandent pour la troisième fois, à la direction, d'installer des moyens de détection en cas de fuite ou de concentration anormale, d'engager des recherches sur la cancérogénicité du C5, de maintenir un nombre suffisant de personnes dans l'atelier afin qu'ils puissent respecter les procédures, d'interdire le recours à l'intérim et de mettre en place un sas de décontamination. La direction répond qu'elle réfléchira uniquement à cette dernière proposition (un sas sera mis en place en 2004). En 1998, la société en est à son sixième cas de cancers de travailleurs de l'atelier, alors qu'aucune mesure collective n'a encore été prise.

Le syndicat CGT décide d'informer les pouvoirs publics. Un courrier daté du 17 décembre 1998, signé de la CGT et du CHSCT est adressé au directeur du site, avec copie à l'inspection du travail et à la direction départementale du travail. Il n'y a pas de réaction. Entre 1998 et 2002, 4 cas supplémentaires sont détectés dont 1 chez un sous-traitant, certains salariés décèdent. Pourtant

---

<sup>342</sup> Cette usine a fermé en 1983. 78 salariés de cette entreprise sont morts du cancer du foie : « Les gars ils faisaient refroidir leur litre de vin rouge dans le chlorure de vinyle, il le trimbalait au seau et tout » (Alain Passat, secrétaire du syndicat CGT d'Adisséo).

la direction répond qu' « elle n'a pas le temps »<sup>343</sup> de faire des études sur le C5 et s'obstine à déclarer qu'il n'y a pas de cancers professionnels à Adisséo. Début 2002, le syndicat CGT et le CHSCT envoient deux courriers : un premier, le 11 janvier, à la direction avec copie aux ministères du travail, de la santé et de l'industrie, soulignant l'insuffisance de la prévention, et un second, au directeur du site, le 22 avril, notant de nombreuses infractions à la prévention lors d'une intervention de nettoyage par des salariés sous-traitants dans l'atelier de la vitamine A. Toujours aucune réaction de la part de la direction et des pouvoirs publics. Jean Alozy, directeur du site, juge que les recherches effectuées en 1990 n'ont rien montré, qu'il faut « vivre avec son temps » et « être compétitif » et déclare en réunion de CE et CHSCT que « les chinois pourraient se mettre sur ce produit ».

Ne sachant plus comment se faire entendre, la CGT et le CHSCT demandent l'aide d'un toxicologue, Henri Pézerat qui devient l'expert officiel du CHSCT sur ce sujet en octobre 2002. Ce dernier demande de nouveaux tests de mutagénèse et le test des comètes. Ces tests réalisés par la même équipe de l'Institut Pasteur de Lille confirment incontestablement le caractère cancérigène du C5 et le fait qu'il s'exerce principalement sur les cellules du rein. Après la reprise de tous les dossiers, l'aide à la création d'une association de victimes<sup>344</sup> avec des anciens salariés de la SEP<sup>345</sup> et après s'être heurté à l'inertie de la direction et des institutions de prévention pendant plusieurs mois, la décision est prise par la CGT et le toxicologue, de médiatiser l'affaire. Le 19 février 2003, une conférence de presse du syndicat CGT et de l'ALERT<sup>346</sup> annonce qu'il existe une épidémie de cancers du rein dans un atelier de l'usine Adisséo Commentry. C'est à partir de ce moment là que les choses évoluent. Le recours aux médias et au réseau de connaissances d'Henri Pézerat, l' « homme de l'amiante », conduit au fait que subitement les institutions de prévention, jusque là silencieuses, s'emparent du dossier. Le département santé-travail de l'INVS, envoie sur place sa responsable, quelques jours après la conférence de presse, le responsable du département santé-travail de l'institut. Une étude est engagée. L'institut publie ses premiers résultats en juin 2004<sup>347</sup>. En enquêtant auprès des hôpitaux et des cliniques, il montre qu'il n'y a pas 10 mais 14 cas de cancers liés au Chloracétate C5 chez les salariés et retraités de l'usine. La CPAM visite l'usine et enquête sur les cancers, l'INRS aussi. Le CRRMP examine les dossiers, ainsi que la CRAM. Entre 2003 et 2006, sur les 200 salariés qui sont suivis pour

<sup>343</sup> Voir le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise du 6 novembre 2002.

<sup>344</sup> L'association d'entraide des salariés, anciens salariés et leurs familles des entreprises AEC, SEP, Montluçon, Rhône-Poulenc NA, Aventis AN, Adisséo et Entreprises intervenantes ou AMC (Association des malades de la chimie).

<sup>345</sup> Christian Micaud le président de l'association est un ancien syndicaliste CGT de la SEP.

<sup>346</sup> Association pour l'Etude des Risques du Travail, association aujourd'hui disparue.

<sup>347</sup> Voir INVS, Yuriko Iwatsubo, Ellen Imbernon, Marcel Goldeberg, Loïc Garras, Odile Boutou, « Agrégat de cancers du rein dans la population des salariés de l'usine Adisseo de Commentry (Allier) », état d'avancement en juin 2004.

exposition au CVM, 25 cancers sont déclarés et 14 reconnus. En 2006, la direction de l'usine prétend toujours qu'il n'y a aucune preuve que le C5 soit en cause, malgré cela, neuf salariés défendus par l'avocat Jean-Paul Teissonnière, intentent un procès pour faute inexcusable de leur employeur devant le TASS de l'Allier, procès qu'ils gagnent le 20 avril 2007.

## Section 2 : Le CHSCT d'Adisséo de 1974 à 2003 : un CHSCT préventif

L'histoire du combat des militants CGT salariés d'Adisséo, ne peut être appréhendée que si on la resitue dans le contexte des relations sociales entre les élus du CHSCT et le syndicat CGT du site, la genèse de ce CHSCT et la rencontre de ses militants avec des partenaires agissant dans l'intérêt des salariés. Ainsi, un certain nombre de facteurs étaient réunis dans ce CHSCT, pour mener les travailleurs d'Adisséo à la victoire contre leur employeur : un CHSCT combatif et ayant construit avec le syndicat CGT de l'entreprise une force collective capable d'affronter l'employeur, mais aussi un CHSCT disposant de moyens importants et animé par des élus conscients du rôle de contre-pouvoir de cette IRP dans l'entreprise. La présence d'un médecin du travail indépendant et engagé auprès de la collectivité des travailleurs et la rencontre du CHSCT avec un expert ayant l'expérience du déconfinement et du traitement d'alertes en santé au travail

### **I - Le fonctionnement du CHSCT**

L'activité du CHSCT d'Adisséo prend son envol en 1974. Auparavant, elle est paralysée par l'engagement des syndicats dans la « bataille de la production ». Un ancien élu du CHS d'Adisséo, explique qu'avant cette date, les problèmes d'empoussièrement dans les ateliers de méthionine sont réglés par des primes et que les salariés ne sont pas informés des dangers auxquels ils sont exposés<sup>348</sup>.

#### **I.1 - Des représentants des salariés plus nombreux que les membres de la direction**

Le CHSCT d'Adisséo comprend depuis les années 70, 6 membres élus. Depuis son existence, les listes présentées par les syndicats FO et CGT se partagent les places de titulaires. La CGT est majoritaire sauf entre 1994 et 1998, où le secrétariat du CHSCT est obtenu par le syndicat FO. Un représentant syndical de la CGT, de FO et de la CFDT sont invités à titre consultatif à toutes les réunions. Les salariés sont donc représentés par 9 personnes. La délégation de la direction comprend les trois membres de droits et uniquement ces trois membres : le cadre

<sup>348</sup> « Moi j'étais au CHS dans les années 60, on avait beaucoup de poussières à la méthionine, ils réglaient ça par des primes, les gars étaient tout blanc, ils venaient me chercher, je ressortais, j'étais tout blanc aussi, mais je réglais rien. Une fois je leur ai dit quand ça fume comme ça, vous arrêtez. Ils ont instauré une prime de poussière, et après la prime, il n'y avait plus de poussières, entre guillemet...il y avait le mercaptan, l'acroléine, mais il n'y avait pas de précaution, personne ne disait que c'était dangereux, personne ne connaissait. Il y a un collègue qui est mort asphyxié avec le mercaptan ». (ancien).

non élu qui est invité à titre consultatif, l'ingénieur sécurité et le président du CHSCT qui est aussi le chef d'établissement.

### **I.2 - Un secrétaire de CHSCT doté d'un pouvoir et de moyens importants**

Les élus CGT obtiennent de la direction en 1983, que les réunions plénières (ordinaires) du comité ne soient pas trimestrielles mais mensuelles. Par ailleurs, également à la demande des élus CGT, des inspections (et non des « visites ») d'atelier sont organisées environ deux fois par mois. Tous les lieux de travail sont inspectés y compris le comité d'entreprise, les services administratifs et les locaux des entreprises sous-traitantes. C'est le secrétaire qui décide de la programmation et qui établit le calendrier d'inspection. Tous les ateliers sont inspectés et visités au moins une fois par an. Le médecin du travail et les 6 membres élus sont conviés à ces inspections. Ils obtiennent aussi la même année, avec l'appui du médecin du travail, qu'une commission permanente « poussières, solvants, ergonomie » (PSE) non déduite des heures de délégation, soit mise en place. Dans cette commission, les élus, le médecin du travail et les salariés réalisent des études de poste (l'une d'entre elle est réalisée sur toute la chaîne de production du Chloracétate C5<sup>349</sup>).

Le secrétaire du CHSCT l'est à temps plein et dispose d'un bureau. Ce secrétariat permanent est mis en place en 1994 par la direction, dans une perspective de contrôle de l'instance lorsque le secrétariat est obtenu par FO. Les élus CGT, doivent se battre en 1998, lorsque le syndicat redevient majoritaire, mais les élus CGT parviennent à le conserver. Le secrétaire est chargé de rédiger les procès-verbaux de CHSCT, y sont retranscrits très consciencieusement (lorsque le secrétaire est issu de la CGT) tous les débats des réunions de CHSCT<sup>350</sup>.

### **I.3 – Des élus proches des salariés**

Les salariés ne viennent pas spontanément voir les élus du CHSCT lorsqu'ils rencontrent des problèmes de santé ou de conditions de travail, c'est donc le CHSCT qui va vers eux

*« nous on est des acteurs quand il y a un truc qui est présenté comme une nouvelle organisation, on va discuter avec eux, on fait les choses avec les gens » (Alain Nicolas, secrétaire du CHSCT).*

Les conditions de travail dans les ateliers sont dures. Même si des améliorations ont été apportées, les produits utilisés empoussièrent encore les ateliers. Les effectifs sont réduits chaque

<sup>349</sup> C'est au moment de cette étude de poste que le médecin du travail soupçonne la dangerosité du C5.

<sup>350</sup> Ces informations ont été autant de preuves qui ont servies dans le dossier des cancers du rein.

année alors que le volume des productions augmente. De 1000 salariés au début des années 90, le site passe à 660 en 2004 et doit passer à 540 en 2006. Moins nombreux, les salariés travaillent dans l'urgence. La pression commerciale et la charge de travail à la fois physique et mentale qui s'accumulent sur ceux qui restent, engendrent stress et dépression. Trois médecins du travail de l'entreprise évoquent ce problème ainsi que des cas de harcèlement chez les cadres. La direction supprime des postes sans se soucier de la sécurité : suppression de pompiers, d'un poste de régleur qui connaissait toute la chaîne de fabrication de la vitamine E... Face aux expertises du cabinet Cidecos qui mettent en lumière les effets néfastes de ces réorganisations, la direction met en avant les économies réalisées. Les cadres sont au forfait et reçoivent des primes quand ils font des économies<sup>351</sup>.

Cette (dés)organisation du travail est, d'après les élus, susceptible de se traduire par une catastrophe du type d'AZF :

*« Quand on diminue constamment les effectifs, que dans une équipe, y'a 17 paires d'yeux, 17 paires d'oreilles pour détecter une odeur, voir quelque chose, vaut mieux en avoir 17 que 6. (...) Quand tu n'as plus assez d'effectifs, que les gars ils courent d'une machine à l'autre... Avec la réduction des effectifs on est en danger, on est en danger, moi je dis qu'on est en danger. C'était le cas d'AZF. AZF ils étaient 50 pompiers et quand l'accident est arrivé ils n'étaient plus que 5 et en plus de faire pompier, ils faisaient de l'entretien, ils faisaient un peu les concierges, le jardin, un peu tout. Nous c'est pareil. C'est vrai qu'on peut faire tourner l'unité à 10 au lieu de 16 quand tout va bien, mais au quotidien tout ne va pas toujours bien (...). Entre ce qu'ils mettent, eux, les patrons sur le papier et que tout est réglé comme du papier à musique, et que tout va bien, et la réalité du terrain, parce qu'il y a une vanne qui va se boucher à un moment donné, eh ben c'est comme ça. Des fois la vanne elle est débouchée en 10 mn un quart d'heure et des fois faut une demi journée pour la déboucher (...). On a des procédures nickel chrome mais elles sont faites pour 1000 ou 1200 personnes et déjà aujourd'hui on ne peut pas appliquer les procédures. Demain ils seront 540, ça veut dire que le gars qui est en fabrication qui veut appliquer les procédures, il ne fabrique pas de la journée ».* (Alain Passat).

Les salariés, même si leurs conditions de travail sont difficiles et qu'ils sont un peu plus syndiqués que la moyenne, se battent peu sur la question des conditions de travail et il faut au syndicat CGT faire preuve de pédagogie pour organiser des actions. C'est pourquoi les élus CGT du CHSCT s'emploient à faire circuler un maximum d'informations dans l'entreprise. Par exemple, lorsqu'une expertise est réalisée pour le CHSCT, des exemplaires sont mis dans tous les ateliers, dans l'espoir que quelques ouvriers se saisissent de l'information et la diffusent. Lorsqu'ils écrivent des tracts, les syndicalistes de la CGT s'inspirent des documents produits par le CHSCT.

Lors de l'affaire des cancers du rein, l'habitude des militants CGT et des membres du CHSCT d'être présents dans les ateliers et de beaucoup écrire permet de surmonter un certain nombre de

---

<sup>351</sup> Ceux qui interviennent au niveau des accidents du travail pour qu'il n'y ait pas de déclaration reçoivent aussi des primes.

réticences liées à la peur des salariés de perdre leur emploi ainsi que les incompréhensions liées à la campagne de désinformation orchestrée par la direction du site. C'est parce qu'ils ont déjà construit des liens de confiance et d'interconnaissance avec leurs mandants, que les élus du CHSCT peuvent éviter que les incompréhensions se traduisent par un véritable divorce avec les salariés.

#### **I.4 - Des élus CHSCT attentifs aux questions de sous-traitance**

Le syndicat CGT se bat depuis les années 70 pour maintenir en interne les emplois qui sont sous-traités ailleurs (conciergerie, station d'épuration, gardiennage, expéditions...). C'est une des rares entreprises de la chimie qui a encore des emplois de maintenance, des mécaniciens, des soudeurs, des chaudronniers, des électriciens... Il y a malgré tout une cinquantaine d'entreprises sous-traitantes qui interviennent sur le site, dont 15 ou 20 en permanence. Les élus CGT du CHSCT et le syndicat CGT sont particulièrement attentifs à ce qu'il se passe dans la sous-traitance et interviennent régulièrement pour améliorer les conditions de travail de ces salariés :

*« L'autre jour, j'ai montré au DRH à la fenêtre, y'avait une femme d'Onet, entreprise extérieure de nettoyage, qui balayait dans la rue, qui était dans la rue et pas sur le trottoir. J'ai dit, vous voyez, la dame là, si il y a une bagnole qui passe vite, il la ramasse, elle a un accident du travail, vous êtes responsable. D'abord c'est pas son boulot, de nettoyer dans la rue, c'est la municipalité. J'ai été la trouver, ne balayez pas là, ou restez sur le trottoir, parce que si vous avez un accident du travail, on va vous dire, on vous a pas demandé de faire ça » (Alain Passat)... « On a aussi fait une étude du travail qu'elles faisaient, on a été voir toutes les femmes une par une, on a regardé comment elles travaillaient, ce qu'elles faisaient, leur charge de travail et tout, qu'on a envoyé à leur boîte. On a une étude de notre CHSCT sur cette entreprise » (Alain Nicolas).*

Pour les militants CGT d'Adisséo, ces salariés doivent bénéficier de la même protection que les salariés organiques et dans cette idée, ils se servent des lois qui autorisent le CHSCT à intervenir auprès de tous les salariés, travaillant dans l'enceinte de l'entreprise. Lorsque par exemple, un accident du travail survient dans une entreprise extérieure, les élus du CHSCT mènent une enquête. Ils participent par ailleurs à la plupart des plans de prévention et se font garants de l'information sur les risques mis à la disposition des salariés sous-traitants :

*« par exemple, là, ils ont tous été informés sur les CMR, on a revu la liste » (Alain Nicolas).*

Ils effectuent aussi dans le cadre des inspections d'ateliers mensuelles, des inspections des ateliers des entreprises sous-traitantes :

*« je regarde déjà comment on les traite nous, comment ils sont traités chez nous, est-ce qu'on leur donne bien les protections, sur les mises à disposition. Je regarde comment ils travaillent et en plus j'inspecte leurs locaux. Je fais un compte rendu global pour pas que les salariés qui osent nous parler ne soient sanctionnés » (Alain Nicolas).*

Les militants CGT d'Adisséo appuient aussi les entreprises extérieures dans la création de syndicats. Ils contribuent à la création d'un syndicat dans l'entreprise Onet.

Lors de l'affaire des cancers du rein, il apparait comme évident pour les membres de CHSCT, que les salariés sous-traitants bénéficient du combat mené par les organiques. Pour les militants d'Adisséo il n'est pas pensable de laisser de côté ces salariés « extériorisés » ayant partagé les mêmes conditions de travail :

*« Nous ne pouvons pas nous contenter d'avoir gagné ce suivi-post-professionnel pour les salariés de l'entreprise et regarder les autres se débrouiller par eux-mêmes. C'est impossible » (Christian Micaud)<sup>352</sup>.*

Dès 2003, le travail de fond mené depuis plusieurs années, sur l'ensemble des risques et conditions de travail des salariés de la sous-traitance, facilite l'identification des 400 salariés sous-traitants et intérimaires ayant été en contact avec le C5. En 2005, 6 cancers du rein sont découverts sur une quinzaine de salariés de la sous-traitance appelés à effectuer des examens médicaux.

### **I.5 - Des élus en contact avec les partenaires de prévention**

L'expérience du chloracétate C5 a accentué le regard critique que les militants portaient déjà sur ce qu'Alain Passat nomme « les organismes sociaux ». Dans cette affaire ils ont eu l'impression que si leur alerte n'avait pas été portée par Henri Pézerat, les cancers du rein d'Adisséo seraient restés dans l'ombre, les institutions de prévention n'auraient pas bougé et les malades n'auraient pas été indemnisés :

*« Si en 2003, nous n'avions pas fait un foin médiatique autour de nos cancers du rein, ils n'auraient pas été reconnus en maladies professionnelles par la CPAM Auvergne » (Christian Micaud)<sup>353</sup>.*

Malgré cela, les élus gardent la volonté de travailler avec toutes les institutions. En 2005, il est prévu que la CRAM vienne réaliser des mesures d'empoussièrement à la demande des élus du CHSCT. Conscients des difficultés propres à ces organismes, ils mettent un point d'honneur à ne pas rompre le lien, tout en les mettant face à leurs responsabilités :

*« Ils font des choses à condition qu'on les pousse, si on les pousse pas, si on remet pas sur le tapis tout le temps...faut les harceler. On n'arrête pas d'écrire à l'inspection du travail, des tonnes, des fois ils répondent*

<sup>352</sup> Président de l'AMC, ancien salarié de la SEP et d'Adisséo.

<sup>353</sup> Rein, prostate et vessie, des cancers professionnels trop rarement reconnus, [http://www.viva.presse.fr/Des-cancers-professionnels-trop\\_6397.html](http://www.viva.presse.fr/Des-cancers-professionnels-trop_6397.html), mise en ligne le 20 septembre 2006.



*(... ) On a demandé une expertise sur la sécurité à Cidecos et dès lundi je vais l'envoyer à la DRIRE, au préfet, à l'inspecteur du travail et à la CRAM. Qu'ils en tiennent pas compte, c'est une chose, mais si demain y'a un gars qui se blesse, tout le monde est au courant (...) Que ce soit en CHS, CE, on écrit beaucoup aux pouvoirs publics : ministres, préfet, inspection du travail, direction du travail. On nous le reproche beaucoup d'ailleurs parce qu'il faut qu'ils se justifient à chaque fois. Chaque fois, nous on écrit après on a des réponses ou on n'en n'a pas. C'est eux qui prennent la responsabilité de faire ou ne pas faire...Mais si demain par rapport à Seveso, y'a une catastrophe majeure on a de quoi en faire mettre un paquet en prison » (Alain Passat).*

Longtemps, les militants d'Adisséo et leur médecin du travail n'ont rencontré qu'indifférence du côté du médecin-inspecteur du travail, des ministères du travail et de la santé, de la préfecture, de l'inspection du travail, de la direction départementale du travail, de la CRAM Auvergne et du CRRMP. Il semblerait que dans cette affaire, comme dans d'autres affaires de santé publique, les pouvoirs publics et les institutions de prévention n'aient réagi qu'à la menace d'une sanction judiciaire pour complicité de mise en danger d'autrui :

*« Avant la médiatisation, le président de la CRAM Auvergne, il disait : passons au point suivant de l'ordre du jour, quand il y avait une déclaration sur la question des cancers du rein, et quand on a médiatisé, il a commencé à lever les oreilles, parce qu'il s'est dit, demain quand je vais être appelé au tribunal, dans le cadre de la faute inexcusable de l'employeur, il va bien falloir que je justifie les choses. Et donc après il a commencé à écrire dans Travail et Sécurité, où il disait mes services n'ont pas été assez réactifs etc...Il a commencé à se dédouaner. La CPAM c'est pareil ils gardaient les dossiers sous le coude, c'est pour ça que les copains ils n'étaient pas reconnus en maladie professionnelle....Demain quand ça va passer au tribunal pour la faute inexcusable de l'employeur, y'a des gens qui vont venir témoigner et le président du tribunal, il va leur poser des questions, alors monsieur le président de la CRAM, vous avez fait quoi ? » (Alain Passat).*

L'INRS et le directeur du service médical de Rhône-Poulenc siégeant à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS en tant que représentant du Medef, tous deux saisis par le Docteur Barrat, médecin du travail chez Adisséo, n'ont pas réagit dans les années 90, et le médecin-inspecteur régional, représentante du ministère du travail, au courant des cas déclarés depuis 1994, s'est même opposée en 2002 à la proposition d'Henri Pezerat, de rédiger des certificats d'exposition, cosignés par le médecin du travail et l'employeur, pour les 9 salariés exposés au chloracétate C5.

## **II - Le syndicat CGT d'Adisséo**

Si les élus CHSCT parviennent à se faire entendre de la direction, c'est parce qu'ils peuvent s'appuyer sur une CGT pugnace :

*« On a l'héritage d'un syndicat qui est costaud depuis longtemps ici, on a toujours eu des syndicalistes assez forts, des gars qui se sont imposés et c'est plus facile pour les autres » (Alain Passat).*

Le syndicat CGT est majoritaire sur le site d'Adisséo Commentry et l'a toujours été. Il est né dans un bassin industriel où existent des traditions de luttes ouvrières depuis le 19<sup>ème</sup> siècle<sup>354</sup>. Les luttes des mineurs des houillères de Commentry ont laissé des traces. Deux grèves majeures ont lieu en juin 1881<sup>355</sup> et 1902<sup>356</sup> dans ce gisement de charbon où travaillent 1650 personnes. Christophe Thivrier<sup>357</sup>, ouvrier mineur depuis l'âge de 13 ans, est élu conseiller municipal, puis maire de Commentry le 6 juin 1882 et devient le premier maire socialiste du monde. Son fils Joseph-Isidore Thivrier<sup>358</sup> lui succède en 1936. La lutte des ouvrières d'Amisol, la plupart syndiquées à la CGT ou la lutte des Dunlop-Goodyear à Montluçon<sup>359</sup> témoignent d'une tradition de résistance ouvrière vivante dans la région.

Les élus du CHSCT d'Adisséo peuvent aussi s'appuyer sur un syndicat CGT qui fait de la question des conditions de travail avec celle de l'emploi, une de ses préoccupations principales, ces deux questions n'étant d'ailleurs pas dissociées. Le syndicat CGT d'Adisséo est probablement influencé par l'histoire des ouvrières d'Amisol, la création du premier CAPER à Clermont-Ferrand, en 1994, l'histoire du flochage à l'amiante du CHU de Clermont-Ferrand et la mobilisation de son CHSCT en 1995 ainsi que par la présence de l'usine Evéritube à Saint-Eloy-les-Mines spécialisée dans la fabrication de tuyaux et de plaques en amiante-ciment, usine du groupe Saint Gobain fermée en 1983<sup>360</sup>.

<sup>354</sup> La Confédération Générale du Travail est née à Limoges en 1895 (septième congrès national corporatif du 23-28 septembre), terre de lutte des ouvriers de la porcelaine et l'Union Locale CGT de Commentry s'est créée le 12 avril 1896.

<sup>355</sup> Tous les ouvriers mineurs se mettent en grève suite à l'annonce d'un plan social (200 personnes doivent partir). Des piquets s'installent sur toutes les routes conduisant à la mine. A une heure du matin, trois équipes de quatre ouvriers munis de haches et de pics, postés sur les principaux chemins essaient d'arrêter les mineurs venant au travail. Henri Fayol directeur de l'exploitation et auteur du Traité d'administration industrielle et générale (1906) se rend sur l'un des barrages et envoie des ingénieurs sur les autres. Le lendemain 500 mineurs seulement peuvent descendre. A la fin de la semaine, Henri Fayol licencie tout le personnel et réembauche ceux qui veulent travailler. Tous les ouvriers se présentent pour reprendre le travail.

<sup>356</sup> Une grève générale des mines a lieu en 1902, elle est décidée par un Congrès général des mineurs qui se tient à Commentry.

<sup>357</sup> Devenu député, il se rend célèbre en entrant au palais Bourbon vêtu de la blouse bleue des ouvriers bourbonnais qu'il a refusé de quitter malgré les sommations des huissiers. Le 27 janvier 1894, il est exclu temporairement pour avoir crié « vive la Commune ! Vive la Sociale ! » et est expulsé de l'Assemblée Nationale. Ce qui fait la une du petit journal du 12 février 1894. C'est d'ailleurs en souvenir de cet incident que les mairies de Montluçon et Commentry chôment le 18 mars, date anniversaire de la Commune.

<sup>358</sup> Joseph Isidore Thivrier (1874-1944) fut notamment secrétaire de la fédération socialiste de l'Allier de 1937 à 1939. Président du Conseil général, il accueillit Léon Blum en juillet 1940. En 1942, il démissionna de son poste de maire pour entrer dans la Résistance. Dénoncé, il fut déporté au camp de Strutoff où il trouva la mort le 5 mai 1944. C'est en grande partie grâce à lui qu'a été rassemblé l'ensemble des statues qui ornent la ville de Commentry.

<sup>359</sup> En 1983, à Montluçon, les 700 adhérents actifs du syndicat CGT de Dunlop Montluçon, société mère du groupe, Dunlop, se battent pour sauver les 2700 emplois de leur usine alors qu'il est question d'être vendu à un industriel japonais. Des actions multiformes ont lieu : grèves, débats, manifestations nationales et locales, du mois d'octobre 1983 au mois d'avril 1984. Un comité de soutien est créé avec des dizaines d'associations et des milliers d'adhérents qui réalise une manifestation de 20 000 participants voir FNIC-CGT (1995) p.278.

<sup>360</sup> En septembre 2002, la société a été condamnée en délibéré pour faute inexcusable suite au dépôt de neuf plaintes. En 1996, la cour de cassation a été condamnée à versé 1,8 million de francs aux proches d'un ancien

Le secrétaire du syndicat a une véritable culture de prévention, il perçoit par exemple quels peuvent être les impacts de l'organisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs. Sur les questions de santé-sécurité, environnement et organisation du travail, le syndicat a défini une politique et une stratégie syndicale qu'il est en mesure de transmettre à d'autres. Le secrétaire fédéral chargé des questions de santé-sécurité au travail à la FNIC-CGT et responsable du collectif SPE est d'ailleurs un militant issu de cette entreprise.

Le syndicat CGT a aussi, ce qui est encore plus déterminant, une vision très claire du rôle que doit jouer le CHSCT dans l'entreprise. Pour Alain Passat et Alain Nicolas, le CHSCT est bien un contre-pouvoir. Les questions de santé et sécurité au travail ne sont pas des questions consensuelles, les élus de CHSCT doivent développer avec le syndicat une vision indépendante de celle de la direction :

*« Dans beaucoup de boîtes, le CHSCT ça n'émane pas assez de la couleur du syndicat. Quand on parle sécurité ou hygiène, on a l'impression qu'on est tous dans le même truc, alors que c'est loin d'être comme ça. La sécurité on peut aussi bien mettre le patron que les gens qui bossent, ça c'est la première image qu'on s'en fait, mais quand on gratte c'est pas ça. Il y a beaucoup de CHSCT où c'est comme ça, y'a beaucoup d'endroits où c'est un cadre qui est secrétaire (comme à Adisséo Roussillon), c'est le monde parfait...Alozy il dit tout le temps qu'on est trop politiques, nous (...). C'est parce que il y a bien différentes façons de voir les choses, les conditions de travail et la sécurité, il y a différentes façon de les voir » (Alain Nicolas).*

Les militants critiquent le fait que certains secrétaires de CHSCT y compris de la CGT se soient présentés avec leur patrons lors des tables rondes régionales organisées après la catastrophe d'AZF et que ce soient les secrétaires de CHSCT les plus consensuels qui aient pris la parole :

*« Après AZF, il y a eu des grandes messes organisées dans les régions, nous on a été à celle de Clermont-Ferrand...et à la tribune il y avait le secrétaire de CHSCT de Rockwool (entreprise du Puits de Dôme, fabricant de laine de roche) qui avait une étiquette CGT mais c'était un mec très consensuel, c'est-à-dire que pour cette grande messe on n'a pas invité Alain Nicolas, secrétaire du CHSCT d'Adisséo, classée Seveso 2. Il a pris la parole là-bas sur l'estrade, je pense qu'Alain Nicolas aurait dit autre chose que ce qu'il a dit. Moi j'ai pris la parole, y'avait pas trente secondes que je parlais, le mec il me disait de raccourcir. Ben oui, nous on y va avec un discours dérangeant sur AZF » (Alain Passat).*

Les militants CGT d'Adisséo ne sont pas étonnés que des membres de CHSCT y compris de la même obédience syndicale n'aient pas la même liberté de ton qu'eux. Ils savent que si le syndicat n'est pas présent aux côtés des membres élus, que s'ils ne sont pas vigilants, le CHSCT peut facilement devenir une chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur.

---

salarié de l'entreprise décédé d'un cancer de l'amiante. Voir « Évritube reconnue responsable », Viva presse, [http://www.viva.presse.fr/Everitube-reconnue-responsable\\_512.html](http://www.viva.presse.fr/Everitube-reconnue-responsable_512.html), page consultée le 10/03/2010.

La CGT a aussi conscience qu'en matière de santé et de conditions de travail, les militants doivent parfois aller contre le point de vue des salariés lorsque ces derniers ne parviennent pas à dépasser la contradiction emploi-santé. Ils savent qu'ils doivent avoir une certaine tenacité et de solides convictions, parce que la défense de la santé peut les amener à la marge des collectifs de travail. Un syndicaliste doit pour un temps oublier ses peurs et son bleu de travail pour devenir un militant de la santé au travail. Il doit savoir mettre la santé au dessus de toutes les autres considérations :

*« On ne peut pas laisser des gens être atteints dans leur chair par une maladie comme le cancer parce qu'ils sont venus gagner leur vie alors qu'ils sont entrain de la perdre, syndicalement c'est pas possible » (Alain Passat).*

Lors de l'affaire des cancers du rein, les militants CGT prennent le risque de perdre des adhérents, ils se trouvent confrontés à des anciens sympathisants qui leur refuse de leur adresser la parole, de prendre leurs tracts, mais ils ne renoncent pas à leur lutte :

*« ça a été dur, il y en a qui nous disait pas bonjour dans l'entreprise, on a remonté la pente, on a fait le truc (la médiatisation) et on avait des élections en juin, on a perdu un peu notamment chez les agents de maîtrise et les techniciens. On a du s'expliquer. Politiquement c'était pas facile. Moi j'ai très mal vécu de février à juin, je le dis tranquillement, je suis pas un gars à me faire de la bile, mais quand même on se disait...Par exemple y'a un couple, qui nous prend systématiquement plus de tracts maintenant, il y a eu des gens qui ne nous serraient plus la main. Maintenant c'est de l'histoire ancienne, mais ça a été dur » (Alain Passat).*

Pour les militants de la CGT d'Adisséo, l'occasion de dénoncer les dangers liés au travail à la vitamine A est une occasion d'améliorer les conditions de travail de l'atelier et donc de pérenniser l'activité de l'entreprise. Pour eux, il n'y a pas de contradiction santé-emploi :

*« les sécurités collectives elles passent par des effectifs suffisants aussi, quoi. Est-ce que justement, on n'est pas en train de pérenniser l'activité industrielle de ce site (...) l'atelier est toujours là, il gagne de l'argent c'est même celui qui en gagne le plus » (Alain Passat).*

Cette approche « gagnant-gagnant » sur le long terme, ils ont pu la développer parce qu'ils n'enferment pas leur pensée dans les limites étroites de la profitabilité à court terme de l'entreprise. Ils ne sont pas repliés sur l'entreprise. Ils ne sont pas dans une relation d'emprise qui pousse certains syndicats à développer comme dirait Laurent Vogel un « patriotisme d'entreprise »<sup>361</sup>.

Le recul nécessaire face au chantage à l'emploi, les militants CGT d'Adisséo vont le chercher en dehors de l'usine en créant des alliances à l'extérieur. Le syndicat CGT est ouvert sur les autres syndicats de la région. L'association des malades de la chimie est d'ailleurs créée avec un

---

<sup>361</sup> Thébaud-Mony (2007) p.171.

syndicaliste CGT de la SEP (Christian Micaud), entreprise d'où viennent une partie des salariés malades. Les militants se forment et s'informent en participant à des réunions locales et à la vie syndicale. Ils échangent leurs expériences avec d'autres syndicats :

*« Moi je le dis aux jeunes, un militant qui ne sort pas de sa boîte, il ne progresse pas, ou pas assez vite, moins vite en tout cas que celui qui va de temps en temps à des réunions à l'UD ou des réunions à la fédé, parce qu'il a le professionnel, il a l'interprofessionnel, il a des exemples d'ailleurs, il apporte aussi, il peut apporter à d'autres. Combien de fois y'en a qui nous ont interpellés pour savoir comment on avait fait pour trouver un médecin du travail comme ça. Y'a plein de copains qui savaient pas que le CE, il désignait le médecin du travail» (Alain Passat).*

Francis Gauthier est membre de CHSCT depuis les années 70, mais il est aussi engagé dans des activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise. Dans les réunions des Unions Locales et Régionales de la CGT auxquelles il participe, il a l'occasion de rencontrer d'autres syndicalistes. Lorsqu'Alain Nicolas lui fait part de ses difficultés avec la gestion de son dossier amiante, il sait à qui s'adresser. Il demande conseil à Josette Roudaire, présidente du Caper Auvergne, ancienne d'Amisol, avec qui il milite depuis de nombreuses années. C'est cette rencontre entre le CHSCT d'Adisséo et Josette Roudaire, militant de longue date avec Henri Pezerat qui enclenche la lutte pour la reconnaissance des cancers du rein d'Adisséo.

Le secrétaire du syndicat CGT d'Adisséo, Alain Passat, est aussi, comme les autres membres de la CGT d'Adisséo, un militant engagé dans son environnement local. Il est secrétaire de l'Union Locale CGT de Commentry, membre de la commission exécutive de l'Union Départementale CGT et membre du bureau de l'UD, il est actif à l'Union Régionale Auvergne de la CGT et a occupé pendant longtemps des responsabilités à la Fédération Chimie de la CGT, en tant que membre du Comité Exécutif Fédéral. Son réseau d'interconnaissance et sa culture politique lui donnent des atouts pour intervenir par exemple sur la sous-traitance :

*« Un jour avec Gérard Barrat, on sort d'une réunion, on voit un échafaudage, il n'était pas conforme, nous ici on y veille aux échafaudages conformes, y avait pas de lice qui empêche le pied de glisser à l'extérieur. Je suis intervenu auprès du maire socialiste de l'époque – ben oui j'ai été conseillé municipal pendant 24 ans- Ils ont peur de moi, en plus. Ca a été fait. » (Alain Passat).*

### **III- Le médecin du travail d'Adisséo**

Bien qu'elle soit au dessous du seuil d'effectif requis, l'entreprise dispose d'un service médical autonome, dans lequel le médecin du travail est employé à temps plein. Gérard Barrat, le médecin du travail qui occupe ce poste de 1977 à 2000, joue un rôle fondamental au sein du

CHSCT et dans la découverte des cas de cancers du rein. Sans son alerte rien n'aurait été possible :

*« On n'est pas médecins, on n'est pas toubib, nous. Après on a pris le relais politique entre guillemet pour dire il faut qu'on débouche sur quelque chose, etc, c'est notre boulot, ça... Mais il faut soupçonner quelque chose. Le médecin lui, il voit qu'il y a X gars qui ont des problèmes de foie, par exemple, dans tel atelier, il commence à se dire, on va faire faire des études et on va regarder. A ce moment là, il en parle au CHS, les syndicats sont informés, ils font ou ils font pas. Nous on n'était pas alerté. Globalement les salariés ne viennent pas se confier aux syndicats. Quand il y a un médecin du travail, c'est avec le médecin du travail qu'ils voient les choses. Si le médecin du travail est nul, y'a rien qui se passe, c'était le cas de la SEP » (Alain Passat).*

Gérard Barrat fait lui-même acte de candidature à Adisséo en 1977. La CGT apprend l'existence de cette dernière par un syndicaliste de la CGT. Cette candidature d'un médecin se présentant comme un médecin de gauche désirant faire de la médecine du travail à temps complet, est tout de suite soutenue par les membres de la CGT qui ne sont pas satisfaits du médecin précédent. Ce médecin du travail est choisi à l'unanimité par les représentants des salariés contre l'avis de la direction :

*« Courtial, l'ancien médecin du travail, il nous prenait la tension, en 5 mn on avait passé la visite. Ils nous engueulait quand on ne se rhabillait pas assez vite, sauf quand tu parlais de chasse et de pêche (...) La véritable amélioration sur la façon de travailler et les visites médicales c'est Barrat. Il y avait trois candidats. Dont deux cabinets en ville. C'est Alain Giron (militant CGT), qui a dit, j'ai reçu un courrier d'un médecin qui s'occupe de la médecine du travail à Moulins, qui s'appelle Gérard Barrat, qui est quelqu'un qui est un homme de gauche, qui veut faire de la médecine du travail, à temps plein. La direction l'avait gardé sous le coude... parce que soit disant il n'avait pas mis le montant de ses émoluments. (...) On a fait un vote au CE, il a été désigné à l'unanimité des représentants du personnel » (Alain Passat).*

Gérard Barrat est au départ ingénieur chimiste, il entreprend des études de médecine lorsqu'il voit décéder sous ses yeux une ouvrière atteinte du cancer de l'amiante. Les militants de la CGT sont très reconnaissants envers ce médecin, car le cancer du rein est indolore et si le Docteur Barrat n'avait pas effectué des visites médicales approfondies, demandé des échographies et fait le lien entre cancer et activité professionnelle, cette molécule n'aurait pas été repérée et la lutte pour sa substitution –toujours en cours- n'aurait pas été engagée.

Lorsqu'il détecte les premiers cas de tumeurs des reins sur les anciens de la SEP, qu'il doit suivre pour le CVM, il n'hésite pas à en alerter le CHSCT et à émettre des soupçons sur la dangerosité de la molécule C5. Le fait d'être un salarié de l'entreprise ne semble pas représenter, pour lui, un obstacle à sa liberté d'expression :

*« Gérard Barrat s'est tout de suite comporté en homme indépendant, de la direction et des syndicats, uniquement préoccupé par la santé des salariés » (Alain Nicolas)<sup>362</sup>.*

<sup>362</sup> Humanité du 5 avril 2003.

Ce médecin du travail mesure tout le potentiel du rôle préventif qui lui est confié. Effectuant son tiers temps dans les ateliers, il voit les visites médicales annuelles obligatoires comme un moyen supplémentaire de mieux connaître les salariés et leur travail. Lors de ces visites, il prend le temps de détecter les souffrances cachées. Avec son regard de professionnel de la santé au travail, il est capable de deviner s'il existe un lien entre cette souffrance et l'activité du salarié. Pour lui, une visite est avant tout une rencontre, un moment privilégié où le salarié peut exprimer son vécu. Le temps qui lui est nécessaire lui est accordé, quitte à prendre du retard sur le calendrier :

*« (...) Avant de te mettre torse nu et de te passer la visite, il commençait par dire, installes toi, on va parler 5 minutes, il prend ton dossier et il te pose des questions, il dit comment ça va au boulot, le moral ?..Il voit que la personne n'a pas le moral, pourquoi vous n'avez pas le moral...et il cherche après...Les visites ça durait une demi-heure, trois quart d'heure, alors il avait beaucoup de retard mais c'est pas grave, parce que de toute façon on finissait par la passer la visite médicale » (Alain Passat).*

Ses investigations ne s'arrêtent pas à la porte de son cabinet, les visites individuelles lui permettent de prendre le pouls de l'entreprise. La mise en relation des souffrances individuelles l'amène à s'interroger sur le travail collectif. Les postes qui lui semblent problématiques sont étudiés en profondeur sur le terrain, lorsqu'il a vu l'ensemble des salariés.

La commission « poussières, solvants ergonomie », que Gérard Barrat met en place avec les élus CGT au sein du CHSCT en 1983, a une influence profonde sur l'évolution des pratiques de ces derniers. Cette commission est le creuset de la formation de nombreux membres et de nombreux salariés aux sciences du travail et à la toxicologie. Dans cette commission, Gérard Barrat leur apprend à aiguïser leur mode d'observation des postes de travail, à se poser les bonnes questions, à se servir de la législation pour améliorer les conditions de travail réelles des salariés. Il sait mettre ses connaissances à la portée de tous, savant et pédagogue, son travail est reconnu par les élus et les salariés :

*« Barrat c'est un gars qui a une culture et qui est très intelligent en plus, et c'est un gars qui sait très bien expliquer les choses mais en employant des termes qu'on peut capter, c'est pas des termes de médecin » (Alain Nicolas).*

Le travail collectif effectué permet d'améliorer de nombreux postes de travail, de substituer des produits dangereux par d'autres, de réduire l'exposition aux produits dangereux par la mise à disposition de protection comme les gants et les masques

« Avant, les fabricants maniaient des tas de cochonneries sans aucune protection ; par exemple on prélevait des échantillons à l'aide d'un flacon accroché à un fil de fer, au dessus de vapeurs de solvants chauffés à 100 ° » (Alain Nicolas, l'Humanité du 5 avril 2003).

#### **IV - Le CHSCT et l'expertise**

Les élus CGT du CHSCT d'Adisséo utilisent beaucoup leur droit d'appel à l'expertise. Ils ont pour habitude de recourir aux services d'experts. Le cabinet Cidecos réalise plusieurs expertises pour le CHSCT sur les questions de sécurité, d'environnement et de conditions de travail. Pour traiter le problème des cancers du rein c'est à un autre type d'expertise que le CHSCT fait appel, aux services d'Henri Pezerat<sup>363</sup>, directeur de recherche honoraire au CNRS, physicien, chimiste, toxicologue et militant de la santé au travail<sup>364</sup>.

Henri Pézerat est au départ un ingénieur chimiste diplômé de l'Ecole de chimie de Lyon. Il entre au CNRS en 1968 comme spécialiste des structures et propriétés de surface des argiles et de multiples autres minéraux au laboratoire chimie des solides (ER 133) de l'Université Pierre et Marie Curie place Jussieu et y reste jusqu'à la fin de sa carrière. Lorsque de l'amiante est découverte dans son laboratoire en 1974, c'est à lui qu'on s'adresse pour mener des investigations approfondies. Il épuise tout le savoir en la matière, acquiert une culture solide sur les dangers de l'amiante et décide de changer de trajectoire professionnelle. Il se consacre dans les vingt dernières années de sa carrière au CNRS, à l'étude des mécanismes de toxicité des poussières et monte la première équipe de toxicochimie inorganique en France, tout en luttant pour faire reconnaître institutionnellement une recherche interdisciplinaire novatrice dans le champ de la toxicologie industrielle. Homme de gauche, le cas de l'amiante, le convaincra que sa discipline doit être mise au service de la santé publique et non d'industriels peu scrupuleux.

Ce changement de trajectoire et d'activité de recherche n'est pas bien perçu par son organisme de rattachement, il doit apprendre à vivre avec cette marginalisation : « Après mon départ à la retraite du CNRS, mon équipe a d'ailleurs été dissoute. On me tolérait comme chercheur parce que j'avais une production scientifique de haut niveau mais comme j'étais inclassable et que le CNRS est archi-cloisonné, je n'ai jamais pu soutenir efficacement des jeunes

<sup>363</sup> Henri Pézerat nous a quittés le 16 février 2009 à l'âge de 80 ans.

<sup>364</sup> Pour ceux qui le connaissent et pour les anciennes d'Amisol, Henri Pézerat reste avant tout « l'homme de l'amiante ». Il est en effet pour beaucoup dans l'interdiction de cette substance en 1997 qui est la seule substance nocive interdite aussi bien en usage commercial, qu'en usage professionnel. Pour Josette Roudaire « *Il est l'âme de ce combat, les victimes de l'amiante, lui doivent à peu près tout, les victimes d'Amisol lui doivent tout* » (Hommage à Henri Pezerat, émission Terre à Terre du 11 avril 2009, France culture).



chercheurs pour obtenir des postes dans l'institution » (Henri Pezerat)<sup>365</sup>. Il n'est pas un scientifique comme les autres :

*« il était aussi un chercheur non-aligné dans la recherche. Le problème de la recherche scientifique aujourd'hui, c'est des voies tracées et pratiquement tout le monde s'engage un peu dans les mêmes. Et Henri a eu ce courage, alors en sciences fondamentales et science dites dures, de faire des choix qui faisaient qu'il se mettait dans une position fragile du point de vue des structures d'évaluation du CNRS, de tout ce qui vaut une reconnaissance dans le milieu scientifique. C'était très difficile pour lui d'arriver à publier, alors que la publication est la référence pour vous qualifier de bon ou mauvais chercheur. Il n'a pas eu peur de ça. C'est-à-dire qu'il a toujours dit depuis le début des années 80, quand il a monté cette équipe, en opposition à son directeur de labo, que pour lui, ce qui comptait, c'était le sens qu'il donnait à cette recherche » (Annie Thébaut-Mony, émission Terre à Terre).*

Le moteur du combat d'Henri Pézerat est de mettre le savoir scientifique sur les risques au service de ceux qui en sont privés, et de ceux qui en ont le plus besoin. Les ouvriers en particulier qui subissent une double inégalité : celle de leur statut de dominés dans l'espace social et celle de l'accès aux savoirs. Il est en rupture avec la conception élitiste qui tend à ériger la science en un domaine supérieur et réservé aux savants et considère les milieux scientifiques comme un lieu parmi d'autres de production du savoir et de l'expérience. Considéré comme un radical, il n'est pas convié à participer, comme membre du groupe de travail, à l'expertise collective de l'INSERM sur l'amiante en 1996, alors qu'il est un des plus grands spécialistes en la matière. Il sera seulement auditionné.

Dans ses premiers combats avec l'intersyndicale de Jussieu et les ouvrières d'Amisol, il assure le rôle de lanceur d'alerte et acquiert une expérience en la matière qu'il met ensuite au service d'autres alertes ; la silicose des mineurs, le CVM des salariés de la chimie, les cancers dans la mine et la fonderie d'or à Salsigne (Aude), les excès de leucémies dans la population de Gaillon dans l'Eure au voisinage d'une usine de pesticides, à Mortagne au Perche où il tente d'obtenir une enquête sur les cancers d'enfants du village qui vivent non loin d'une usine d'équarrissage, à Vincennes pour dénoncer les cas de cancers d'enfants d'une école maternelle construite sur un ancien site de Kodak, avec les travailleurs du chrysolite en Nouvelle Calédonie, avec l'Association des Victimes de Saturnisme, avec les victimes de pollution d'une usine de broyage d'amiante au cœur d'Aulnay-sous-bois, lors de la catastrophe de l'Erika, lors de l'envoi du Clémenceau pour désamiantage en Inde ... Même une fois à la retraite en 1992, il continue à s'engager dans des luttes. A Fontenay-sous-Bois, dans son salon, il reçoit victimes et journalistes<sup>366</sup>.

<sup>365</sup> Voir l'interview d'Henri Pézerat in Lusson Julien et Le Lay Stéphane (2009), *Henri Pézerat : un toxicologue de la marge à la centralité*, juin 2009, Mouvements.

<sup>366</sup> Les journalistes Ruth Stegassy et Fabrice Nicolino lors de l'émission Hommage à Henri Pézerat de Terre à Terre sur France culture, se souviennent « On a nécessairement des souvenirs de ce type avec Henri Pézerat, combien de fois

Il est à l'origine de la création de plusieurs associations pour la construction et la diffusion de connaissances en écotoxicologie et la défense de victimes de produits toxiques : le collectif intersyndical des universités Jussieu contre l'amiante (1974), le collectif « Risques et maladies professionnelles » (1982), l'association pour l'étude des risques du travail (ALERT) (1986), le Collectif Amiante Prévenir et Réparer (CAPER) de Clermont-Ferrand (1994), l'association Ban Asbestos-France (1995), l'Association nationale des victimes de l'amiante (1996).

Le CHSCT d'Adisséo est mis en contact avec Henri Pézerat par l'intermédiaire de Josette Roudaire. Lorsqu'il a connaissance de ce foyer de lutte, il n'hésite pas à s'y rendre. Il connaît bien la région. Henri Pezerat est désigné comme expert du CHSCT en octobre 2002. La première chose qu'il apporte aux victimes et aux militants ce sont les instruments d'analyse qui vont les aider à formuler leur expérience vécue dans des formes audibles. Henri Pézerat apporte aux victimes de maladies et à leurs représentants, l'information et les ressources nécessaires dont il dispose en tant que chercheur pour aider les victimes à formuler leur problème dans des termes scientifiques afin qu'il devienne approprié pour des usages dans d'autres espaces sociaux à titre d'expertise<sup>367</sup>. Il apprend aux élus et travailleurs exposés à formaliser leur connaissance pratique dans un discours scientifique, à construire un argumentaire.

D'octobre à février, les militants de la CGT reprennent avec Henri, un par un tous les dossiers de demande de reconnaissance de cancers professionnels, avec en tête une nouvelle information qu'Henri leur apporte : il n'est plus nécessaire d'être invalide à 66% pour être pris en charge par le CRRMP, 25% suffisent. Lorsqu'Henri Pezerat met au service du syndicat et des victimes tout son savoir technique et scientifique, les militants en lutte depuis plus de 15 ans, reprennent espoir :

*« Quand on a rencontré Henri et qu'on a créé l'association des malades de la chimie, vraiment, ça a été une bouffée d'oxygène, parce qu'on n'avait pas la rigueur du travail, on n'avait pas la façon de recherche scientifique » (Christian Micaud, émission Terre à Terre).*

---

*on a été assis dans son salon et il recevait des coups de fils et dans la minute quelque chose se lançait (Ruth Stegassy)...c'est vrai ça rappelle tout à fait Henri, tel que moi je l'ai connu, c'est vrai, il faut s'imaginer ce type, ce bonhomme dans son salon, à Fontenay-sous-Bois, chez lui, au milieu de ses dossiers, avec son téléphone, il n'a eu internet que très tard donc c'était le fax, et effectivement le téléphone sonnait et effectivement il répondait et il se lançait dans une nouvelle aventure, c'était quelqu'un d'assez extraordinairement actif » (Fabrice Nicolino).*

<sup>367</sup> Henry Emmanuel (2007).

La deuxième chose qu'il apporte aux militants, c'est son réseau de connaissances, un réseau de relations militantes, un réseau d'amis au service de la santé des travailleurs, la plupart « résistants éthique » à l'intérieur de leurs organisations : médecine du travail, inspection du travail, laboratoires de recherche, INRS, CNRS, CNAM, INSERM..., des personnalités qui pour certaines étaient déjà présentes dans les années 70, dans les luttes des travailleurs de la chimie, de l'amiante ou de la métallurgie :

*«Il avait développé un réseau de connaissances fait de personnes référentes, des médecins du travail, des inspecteurs du travail, il n'avait de cesse de faire en sorte que des personnes comme Sylvie Catala, inspecteur du travail, par exemple, puisse donner le meilleur de ce qu'elles savaient, de son expérience. Il était très attentif à ce que chacun puisse à partir d'un travail en commun, le faire évoluer, le construire et le dispatcher. C'est ce réseau aujourd'hui qui se retrouve parce qu'il a su créer des liens entre nous tous »* (Annie Thébaud-Mony, émission Terre à Terre).

Un ou deux coups de téléphone à d'anciens collègues, toujours présents dans les institutions du centre international de recherche sur le cancer de Lyon, de l'INVS et de l'INRS et des études s'engagent sur les cancers et les conditions de travail des salariés d'Adisséo. Henri Pézerat connaît aussi le professeur Catilina, médecin au CHU de Clermont-Ferrand et membre du CRRMP. Lorsqu'il amène avec lui Josette Roudaire et des élus d'Adisséo à sa rencontre, le dossier des cancers du rein des Adisséo est un dossier parmi d'autres, il n'est l'objet d'aucune attention particulière et n'est pas traité en urgence. Un rendez-vous avec lui et le dossier Adisséo prend sa place au dessus de la pile, puis c'est la CRAM et la CPAM de Montluçon qui se mobilisent à leur tour.

La troisième chose qu'apporte Henri Pézerat c'est sa connaissance des médias. Depuis la création du collectif intersyndical sécurité des universités Jussieu contre l'amiante (1974), il a appris à travailler avec les journalistes et sait établir des contacts qui facilitent la diffusion de certaines informations. D'abord considéré dans les années 70 comme un « expert-citoyen radical », il acquiert une légitimité de scientifique rigoureux et reconnu dans les années quatre-vingt dix, lorsqu'il organise avec son association l'ALERT, mais aussi la FNATH, la mutualité française et le comité régional du Val d'Oise de la ligue contre le cancer, des conférences de presse sur le thème « du scandale de l'air contaminé » et lorsqu'il crée l'Andeva en 1995, organisme qui diffusent des informations qui seront confirmées par l'enquête collective de l'INSERM en 1996<sup>368</sup>. Les grands médias font alors souvent appel à lui pour confirmer certaines informations comme le nombre de victimes potentielles. Le 31 mai 1995, le journal Le Monde lui consacre même une pleine page avec un portrait...Depuis Henri Pézerat connaît un des rédacteurs

---

<sup>368</sup> Voir Henry Emmanuel (2007).

en chef de ce journal, journal de référence au sein de la profession. En février, il contacte Le Monde<sup>369</sup> et convainc les élus d'organiser une conférence de presse :

*« on a vu débouler toutes les télés et tout, le déclencheur, c'est Le Monde. Pézerat avait des entrées au Monde.(...)c'est Le Monde qui donne des choses à l'AFP et après tous les journaux viennent dessus, même le journal de le Pen est venu »* (Alain Nicolas).

S'il construit avec les salariés, un discours scientifique pour qu'il ait accès à une audience plus large, c'est qu'il a en tête l'importance de la médiatisation ou « publicisation » du problème qui a joué un rôle fondamental dans le cas de l'interdiction de l'amiante :

*« si il y a un truc qui ne leur plaît pas, c'est ça, c'est qu'on mette sur la place publique les problèmes qu'on rencontrait à Rhône-Poulenc »* (Alain Passat).

Mais il va plus loin, il a appris avec le combat pour la reconnaissance des victimes professionnelles de l'amiante, qu'un tel dossier ne peut faire venir les médias qu'à partir du moment où il est redéfini comme un problème de santé publique. Jean-Noël Jouzel montre dans son article de 2007, que l'échec de l'interdiction de certains éthers de glycol en usage industriel alors qu'ils ont été interdit pour usage domestique est du au fait que la problématique est restée enfermée dans la thématique de la gestion des risques professionnels moins porteuse que l'environnement et de l'univers du paritarisme, univers opaque. Henry Emmanuel explique dans son livre « Amiante, un scandale improbable » (2007), que l'échec de la publicisation de la dangerosité de l'amiante dans les années 80 lors du « premier scandale de Jussieu » et le silence qui a entouré cette affaire pendant 20 ans, jusqu'à l'affaire du lycée de Gerardmer (août 1994), est lié au fait que ce problème ne concernait que des ouvriers et était considéré comme une « maladie de classe ». Les alertes en santé publique semblent être audibles, comme le montre Francis Chateauraynaud (2003), à partir du moment où la population générale et en particulier les classes moyennes peuvent s'identifier aux victimes : « De nombreux observateurs ont constaté que pour mobiliser, il fallait engager des éléments éloignés des milieux de travail, population générale, enfants, consommateurs, riverains, populations de malades, obéissant à un principe bien connu en sociologie, celui de l'interchangeabilité des places ». Le passage par le risque environnemental, donc par l'extérieur de l'entreprise, est souvent plus porteur que la référence aux risques d'un métier car la catégorie des travailleurs ne semble pas faire facilement équivalence dans ce genre de processus<sup>370</sup>.

<sup>369</sup> Voir article de Hopquin Benoît (2003).

<sup>370</sup> Francis Chateauraynaud (2003).

La constitution d'une association de victime est un des temps forts de la mobilisation autour d'Adisséo, elle permet de réduire le problème à sa dimension la plus scandaleuse et de sortir le combat de l'entreprise afin que l'alerte ainsi « dérivée »<sup>371</sup> vers l'espace médiatique, se transforme en « affaire »<sup>372</sup>. La problématisation de l'affaire dans les journaux en terme d'« épidémie »<sup>373</sup> ainsi que l'intervention de l'INVS, spécialisé sur ces questions jouent en faveur de la publicisation du problème et de son écho relativement important dans les médias. La conférence de presse organisée par la CGT avec l'ALERT, une association reconnue pour le rôle qu'elle a joué dans l'affaire de l'amiante est aussi une stratégie qui favorise la publicisation du problème et son rapprochement avec une affaire de santé publique.

---

<sup>371</sup> Lemieux C (1996), p.143.

<sup>372</sup> Sur le passage du régime de l'alerte à celui de l'affaire, voir Boltanski Luc (1996).

<sup>373</sup> Voir le communiqué de presse de la CGT et de l'Alert le 19 février 2003 qui annonce « une épidémie de cancers du rein dans un atelier de l'usine d'Adisséo de Commentry ».

### **Section 3: un CHSCT préventif qui devient un CHSCT sortant (2003-2005)**

En 2005, une page de l'histoire du combat du CHSCT d'Adisséo contre le chloracétate C5 est en train de se tourner. Soutenus par l'association des malades de la chimie, plusieurs travailleurs atteints de cancers du rein sont parvenus à obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle. Mais la substitution du C5 n'est toujours pas à l'ordre du jour. Henri Pézerat a demandé à la direction de l'entreprise de remplacer la molécule incriminée par une molécule moins nocive, conformément à la réglementation en vigueur, mais il n'a pas trouvé d'appui ni du côté du médecin-inspecteur régional, ni de l'inspection du travail et la direction affirme qu'aucune alternative industrielle satisfaisante n'a pu être trouvée et que de toute façon une telle mesure représente un coût trop élevé.

Le fonds de pension britannique CVC Capital Partners Ltd vient d'annoncer qu'il vendait l'entreprise à un groupe chinois. Les divisions syndicales, la pression hiérarchique, l'adversaire, le nouvel actionnaire principale de la société, l'Etat Chinois, qui n'entend pas se faire donner la leçon par un petit groupe d'ouvriers français, tente de contrecarrer la volonté des militants d'Adisséo de continuer leur combat à l'intérieur de l'entreprise pour éradiquer les substances chimiques qui tuent les salariés. Car il reste encore beaucoup de molécule à étudier.

#### **I - L'irréductibilité de la contradiction santé-emploi dans la chimie, le dilemme des Adisséo**

L'épidémie de cancers du rein des salariés d'Adisséo devrait se poursuivre tant que l'exposition au C5 perdurera. Beaucoup reste à faire dans cette usine car en dehors des cancers du rein provoqués par le C5, d'autres produits semblent être la cause d'autres épidémies. Notamment le Chlorure de Vinyle Monomère (CVM). Alain Passat se demande si ce n'est pas ce produit, entre autres, qui a emporté un de ses collègues :

*« Champrou, il a travaillé chez les artisans-plâtriers-peintres et après il a travailler à la Vitamine E, donc au contact du CVM, il a fait partie de ceux qui trimbalait le chlorure de vinyle au seau, donc il est mort très jeune, à une cinquantaine d'années, d'un cancer, ça a commencé par les poumons, ça a continué par le foie, c'était un cancer généralisé. On soupçonne fort que ce soit dû à son activité professionnelle ».*

D'autres maladies ont été repérées, par exemple, il existe un nombre important d'ouvriers ayant développé un cancer des intestins :

*« Sur les vingt dernières années, on avait compté un jour, on a une dizaine de cas de mecs qui ont un cancer des intestins, on a des copains qui sont morts. Il y en a d'autres qui ont été opérés, qui travaillaient beaucoup à la formulation, c'était la mise en sac de la vitamine A. On s'est occupé des cancers du rein, mais on l'a dit à la direction, y'en a d'autres. L'INVS est au courant. » (Alain Passat).*

Lors du suivi post-professionnel mis en place avec la CRAM Auvergne, des cancers du rein, de la prostate et de la vessie sont découverts sur les 130 membres du personnel ayant travaillé à la vitamine A. En 2006, on dénombre 24 personnes atteintes de cancers du rein, dont neuf décédées, 15 personnes souffrant d'un cancer de l'appareil urinaire (prostate, vessie) y compris des personnes jeunes, 10 personnes atteintes d'un cancer de l'intestin et 21 personnes atteintes de cancers de l'amiante. Une véritable hécatombe. Ce qui n'est pas surprenant. En effet, lorsqu'on observe la liste des produits utilisés dans les fabrications d'Adisséo, on ne peut que s'attendre à ce que d'autres travailleurs décèdent des suites de l'exposition actuelle ou antérieure au CVM, à l'hydroquinone, au triméthylhydroquinone, au chlorure de méthyle, au méthanol, aux éthers de glycol, à l'amiante ou à un cocktail de ces produits.

Dans ce cadre, un véritable problème se pose au syndicat CGT d'Adisséo : comment dans une usine chimique qui utilise en permanence des cancérogènes avérés ne pas céder au chantage à l'emploi ? En 2005, les élus du CHSCT d'Adisséo sont en plein cœur du dilemme des CHSCT des industries chimiques ; l'exigence de santé se confronte au fait que dans ces usines, les produits chimiques sont à la fois le tenant et l'aboutissant de l'activité : les salariés fabriquent des produits chimiques parfois dangereux avec des produits chimiques eux-mêmes potentiellement mortels. Pour les élus CGT du CHSCT, l'exemple de Metaleurop ou de la SEP suffisent à montrer que l'activité d'une entreprise qui s'articule autour de la mise en danger des salariés ne peut être pérenne, et qu'ainsi la dénonciation de ces dangers ne peut souffrir d'aucun remord :

*« On ne peut pas mettre en balance la santé et l'emploi. En réalité le danger est inverse : c'est le silence qui tue l'emploi. Ainsi les copains de Metaleurop, se sont tus. Aujourd'hui, le patron de Noyelles Godault s'est barré avec la caisse, les salariés sont au chômage et intoxiqués, comme les voisins de l'entreprise. A quelques kilomètres d'ici, à Montluçon, la société des emballages plastiques (SEP), filiale de Rhône-Poulenc, a fermé ses portes en 1983, après avoir connu une véritable épidémie de cancers du foie, due à une utilisation incontrôlée de chlorure de vinyle »<sup>374</sup>.*

Mais cette position n'est pas partagée par tous les salariés de l'usine Adisséo. Une partie d'entre eux, appuyés par le syndicat FO militent depuis les années quatre-vingt dix pour que l'affaire des cancers du rein n'émerge pas.

---

<sup>374</sup> L'humanité du 5 avril 2003.

## **II - Le rôle du syndicat FO dans la transformation du CHSCT défensif en CHSCT sortant**

Il semblerait que l'attitude des élus du syndicat FO ait accéléré la sortie des militants CGT du CHSCT en dehors du CHSCT. Les militants CGT sont très critiques vis-à-vis de ce syndicat qui a en réalité adopté une position assez classique de défense de l'emploi. La CGT a en d'autres temps et en d'autres lieux, adopté la même position. Comme à Condé sur Noireau en 1975, où le problème des déchets amiantés de Ferodo amène les militants CFDT de l'entreprise à s'allier avec une association environnementale, l'association de lutte contre la pollution et pour la sauvegarde de l'environnement (ALPCSE). Alliance qui déplait fortement aux élus CGT de l'entreprise :

*« quand on s'est bagarré en 1975 contre l'amiante, eh bien, on a eu un succès tout à fait mitigé dans le personnel (...) On se bagarrait pour les conditions de travail, les gens, ils voyaient leur paye à la fin du mois, ils voyaient la sécurité de l'emploi, et c'était difficile, hein, et la CGT était là qui disait : « faites gaffe, les gars, parce qu'ils vous emmènent dans un machin, ils vont faire fermer la boîte » (délégué du personnel CFDT de Ferodo)<sup>375</sup>.*

Le syndicat FO est le deuxième syndicat de l'entreprise Adisséo. Il est créé dans l'usine en 1982. Ce syndicat est issu de la scission entre les tendances « réformistes » et « révolutionnaires » de la CGT en 1921. D'après les élus CGT, ce syndicat a été mis en place avec l'aide de la direction pour contrer la CGT. Les syndicalistes de la CGT sont très critiques vis-à-vis des syndicalistes de FO qu'ils perçoivent comme des adversaires :

*« ce sont des anti-cégétistes primaires...c'est un syndicat d'accompagnement avec tout ce que ça comporte, c'est à dire plein d'hypocrisie. Ils disent qu'il faut se battre pour l'emploi mais ils ne font rien, ils sont incapables d'écrire des trucs sur des tracts, par exemple le dernier tract pour le lundi de pentecôte, ils expliquent pour faire peur aux gens qu'avec la grogne sociale qui règne dans l'entreprise est-ce que le patron va pas nous faire des sales coups, on fait peur aux gens, on n'appelle pas à la grève. On ne peut pas travailler avec des gens comme ça, ils sont d'accord avec les plans de casse de l'emploi de la direction, ils accompagnent la direction dans ces plans de casse, ils sont toujours contents » (Alain Passat).*

La direction d'Adisséo reconnaît elle-même dans un de ses documents internes que le syndicat FO est faible. En réunion de CHSCT, les membres élus de FO n'interviennent pas, ou d'après la CGT, se montrent acquis à la cause de la direction. D'après le secrétaire du CHSCT, ils ne mettent jamais aucune question à l'ordre du jour, ne proposent aucune action, refusent de réaliser toutes les inspections d'atelier et considèrent que les demandes d'expertises sont inutiles. Lorsqu'ils sont majoritaires au CHSCT entre 1994 et 1998, ils refusent même de participer à la commission « poussières, solvant, ergonomie ».

<sup>375</sup> L'épouse d'un membre de CHS de l'entreprise, décédé depuis, rapporte une anecdote témoignant de la violence des rapports entre syndicalistes : « un jour, il y a un gars qui lui a dit : je vais t'attendre à la sortie, je vais te casser la gueule (...). Il dit : qu'est-ce que tu nous fais chier avec l'amiante, il lui dit de toute façon, nous, on veut pas perdre nos primes. Vous savez, pendant un moment, il était mal vu, vous savez, vous étiez mal vus » cité par Emmanuel Henry (2007), p.23.



Le syndicat CGT se trouve confronté au syndicat FO lors de l'affaire des cancers du rein. En 2003, ce syndicat explique dans le journal *La Montagne* du 5 mars qu'il faut « dédramatiser l'affaire » et diffuse un tract où il fait part des inquiétudes quant à une réaction négative du nouvel actionnaire chinois et des clients, pouvant entraîner des conséquences pour l'emploi. Tract qui a comme conséquence d'attiser les craintes des salariés. Ainsi le syndicat CGT dès 2003 se retrouve en position d'affronter à la fois ce syndicat et la direction :

*«On dénonce les cancers du rein depuis des années, on se casse la tête contre les murs face à la direction, face aux pouvoirs publics, on se casse la tête, on va dans le mur et ça fait des bosses...on médiatise le truc, qu'est-ce qu'ils disent vous allez faire fermer la boîte et ils l'écrivent sur des tracts et ils font faire une pétition dans l'entreprise comme quoi on va faire fermer l'atelier etc, non mais c'est ça, c'est faire peur aux gens, c'est faire jouer les égoïsmes contre l'intérêt collectif... Eux ils disent les cancers c'est comme ça, il faut l'avaler comme c'est ». (Alain Passat).*

Le syndicat FO a certainement joué un rôle dans l'épuisement des forces des militants du CHSCT mais c'est plus globalement l'aspect éminemment conflictuel de la bataille pour la reconnaissance des cancers du rein qui a eu raison de l'engagement des élus du CHSCT. En 2005, Alain Nicolas est à quelques semaines de la fin de son mandat de secrétaire de CHSCT. Il pense reprendre une place de représentant syndical suite aux prochaines élections de CHSCT mais pas plus. Après trois mandats en tant que secrétaire, Alain Nicolas, avoue que la confrontation avec la direction l'épuise et qu'il arrive de moins en moins à la supporter. Francis Gauthier est parti à la retraite et ce sera bientôt le tour d'Alain Passat. Gérard Barrat, est parti en 2000 travailler dans la Creuse. Ainsi la transmission des savoirs et la continuité du CHSCT se posent de manière cruciale en 2005. Les deux jeunes d'une trentaine d'années qui remplacent Francis Gauthier et Alain Nicolas considèrent qu'ils doivent encore faire leurs preuves et qu'ils ont beaucoup à apprendre des anciens avant d'intervenir dans le CHSCT. Cependant ils n'ont pas le choix, avec leurs départs, ils doivent assurer la relève. Ils ont une vague idée de ce qui les attend, ils vont découvrir que les élus FO entendent bien prendre leur revanche aux prochaines élections et annuler tout le travail réalisé patiemment par Alain Nicolas, Francis Gauthier, Gérard Barrat, et les autres.

## Section 4: Le retour d'un CHSCT préventif

### I - La continuité au sein de l'Association des Malades de la Chimie (2005-2008)

Entre 2005 et 2008, FO reprend le CHSCT et la lutte sur les cancers du rein se poursuit à l'extérieur de l'usine dans le cadre de l'association des malades de la chimie. Les militants CGT d'Adisséo ont décidé d'aller le plus loin possible dans la sanction de leur employeur. Il s'agit d'abord d'obtenir une réparation maximale pour tous les salariés en demandant la condamnation de la société Adisséo pour faute inexcusable dans tous les cas. Puis de porter l'affaire au pénal. Pour les défendre, les membres de l'association ont choisi Maître Jean-Paul Teissonnière.

Le nom de cet avocat s'est imposé de lui-même. Travaillant depuis les années quatre-vingt dix avec Henri Pézerat, cet avocat est devenu en 10 ans l'avocat des victimes de l'amiante en portant pour la première fois devant les tribunaux des actions en faute inexcusable de l'employeur pour des maladies professionnelles de l'amiante. Les dossiers de quelques 7000 victimes sont passés entre ces mains. L'importante jurisprudence sur l'amiante en France doit beaucoup à sa détermination. Il a obtenu la condamnation des employeurs pour faute inexcusable dans la majorité des cas qu'il a défendu et à même réussi à faire condamner l'entreprise Alsthom au pénal avant même que des cas de cancers de la plèvre se déclarent dans l'entreprise<sup>376</sup>.

Il obtient lors d'un procès en 2002 opposant 30 victimes de l'amiante à leur employeur (Eternit, Valéo, Saint Gobain, Ferodo...), l'élargissement de la définition de la faute inexcusable par la chambre sociale de la cour de cassation (arrêt du 28 février 2002) qui joint aujourd'hui à l'obligation de sécurité à l'égard des salariés, une obligation de résultat. Le 17 décembre 2009, grâce à son travail, la famille d'Antonio B., 39 ans, qui s'est suicidé au Technocentre de Guyancourt chez Renault, obtient que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue. Le 8 mars 2010, il obtient la condamnation du chef d'établissement de Jérôme Bianco, un jeune de 32 ans tué au travail en 2006 en tombant d'une passerelle sans garde-corps, à 6 mois de prison avec sursis et 3500 euros d'amende<sup>377</sup>. Cette condamnation est sans précédent depuis « l'affaire

<sup>376</sup> Le 4 septembre 2006, le tribunal correctionnel de Lille a condamné pour délit de mise en danger d'autrui, la firme Alsthom en tant que personne morale à verser 10 000 euros à chacune des victimes pour « préjudice d'anxiété » soit à 1,5 millions d'euros et l'ancien directeur du site Alsthom de Lys-lez-lanoy à neuf mois de prison avec sursis.

<sup>377</sup> Voir <http://www.laprovence.com/article/region/le-superieur-dun-salarie-mort-au-travail-condamne-en-appel>, page consultée le 10 mars 2010.

Charrette »<sup>378</sup>. Elle est une première entorse au compromis de 1898 qui annonce d'autres victoires<sup>379</sup>. Le 11 mai 2010, grâce à sa détermination, la Cour de cassation reconnaît pour la première fois un "préjudice d'anxiété" au profit des travailleurs victimes de l'amiante qui leur ouvre le droit à une réparation supplémentaire.

Le combat des Adisséo semble avoir un écho dans beaucoup d'entreprises et les militants de l'association rêvent d'insuffler un mouvement social pour éradiquer les maladies professionnelles de la chimie. Alain Passat, Alain Nicolas, Francis Gauthier, Christian Micaud et Gérard Barrat suivent avec attention la progression de la capacité d'expertise de cette association et les intérêts qu'elle suscite. En avril 2008, l'association décide de lancer un appel au rassemblement de tous les salariés atteints de cancers professionnels. S'inscrivant dans l'appel à la mobilisation contre les cancers professionnels du 93<sup>380</sup>, l'association table sur la diffusion de son expérience et la continuité du travail accompli à Adisséo pour faire émerger d'autres lutte notamment à Dunlop à Montluçon où il y a apparemment de plus en plus de cas de leucémies.

## **II – La reprise du combat autour de jeunes militants**

Fin 2008, la CGT parvient à reconquérir la majorité au CHSCT. Les jeunes militants reprennent la tradition offensive qui fut celle des années 80-2005. Ils obtiennent le recours à l'expertise sur les conditions d'exposition au chloracétate C5, menée par le cabinet Cidecos en collaboration avec un spécialiste d'ergotoxicologie, Brahim Mohamed. La lutte pour la substitution reprend, prenant en compte notamment l'exposition des sous-traitants.

Les anciens militants CGT d'Adisséo qui veillent sur les nouveaux membres élus poursuivent également leur combat à l'extérieur de l'usine avec l'aide de Jean-Paul Teissonnière et sont encouragés par la nouvelle association « Henri Pézerat, santé-travail-environnement » qui entend mettre en valeur le travail collectif réalisé par les réseaux du chercheur afin qu'il inspire

---

<sup>378</sup>En 1976, un patron est mis en détention provisoire suite à la mort d'un de ses salariés par le juge d'instruction Patrice de Charrette à la demande des syndicats qui lui intente un procès pour homicide volontaire (Roland Guillaume, un ouvrier sans spécialisation, invalide à 67% travaillait en qualité d'intérimaire chez la société Huiles, goudrons et dérivés à Vendin-le Vieil, près de Lens, lorsque le 23 janvier 1975, il fut mortellement blessé entre les tampons de deux wagons). Cette arrestation d'un employeur que l'on va appeler « l'affaire Charrette » débouche sur une relaxe de l'accusé, mais aussi sur la loi du 6 décembre 1976 sur « la sécurité intégrée ». Cette loi oblige les employeurs à intégrer le principe de prévention des accidents du travail à tous les stades de la production y compris dans la conception des machines, les produits utilisés, l'organisation du travail, la formation... chargé du dossier.

<sup>379</sup> Plusieurs procès au pénal sont en cours en mars 2010 pour des accidents du travail (Coopérative agricole de la Charente, Glos à Lisieux (Basse Normandie), entreprise Zuegg d'Elne (Pyrénées Orientales).

<sup>380</sup> Appel à l'initiative d'Hervé Bramey, président du conseil général de la Seine-Saint-Denis, Annie Thébaud-Mony, directrice de recherche à l'INSERM, Jean-Paul Teissonnière, avocat et du réseau de prévention des cancers d'origine professionnelle (93).

d'autres luttes. En octobre 2009 lors de la réunion de création de l'association Henri Pézerat, les militants d'Adisséo se retrouvent pour mettre en place un groupe de travail relayant et appuyant les luttes des syndicats et CHSCT de la chimie. Ils ont conscience que leur combat est un message d'espoir pour les militants de la santé au travail confrontés à l'absence de soutien des salariés ou à des adversaires syndicaux dans leur entreprise. Ils espèrent faire profiter de leur expérience de travail en réseau avec des alliés comme celui d'Henri Pézerat dont la vocation est justement de ne pas laisser les militants et les salariés seuls face au pouvoir patronal.

## Conclusion

---

Le nom d'ADISSEO Commentry, petite usine de l'Allier, résonne aujourd'hui comme une victoire pour les salariés victimes de maladies professionnelles dans la chimie. Et même si l'histoire du combat des militants CGT de son CHSCT a pu connaître des moments difficiles, il n'y a pas à douter qu'il reste dans les mémoires comme un véritable modèle de CHSCT préventif pour les élus du personnel des CHSCT des entreprises de la chimie. Si les élus d'Adisséo ont pu mettre en lumière une problématique centrale dans la vie d'une usine chimique telle que celle de la toxicité d'un produit de fabrication et aller au bout de leur engagement, c'est parce qu'ils ont rencontré sur leur route un médecin du travail et un toxicologue véritablement habités par leur vocation mais aussi parce que syndicalistes et élus du CHSCT allaient dans le même sens, celui de la défense de la santé avant celui de la défense de l'emploi à tout prix. Il semblerait par ailleurs, ce qui explique la longévité de leur combat, que ces militants aient intégré très tôt et réussi à maintenir intacte la dimension revendicative du CHSCT en dépit des stratégies mises en œuvre par leurs employeurs pour les en détourner.

L'expérience de l'action syndicale au sein du CHSCT d'Adisséo montre également que si les militants de cette institution représentative de la collectivité de travail sur le site ne limitent pas leur action aux conditions de travail des salariés organiques, qu'ils saisissent les enjeux de santé au travail pour tous les travailleurs du site quelque soit leur employeur, ceci peut modifier également les rapports sociaux entre salariés organiques et sous-traitants. Cela ne résoud pas, loin de là, tous les problèmes liés au recours à la sous-traitance concernant les salaires, les conditions de vie et de travail des travailleurs extérieurs. Cependant cela ouvre une brèche dans leur invisibilité et peut permettre la reconstruction de solidarités entre les uns et les autres.



## Chapitre 9

---

### CHSCT et sous-traitance dans la chimie

Autrefois cantonnée à quelques métiers spécialisés, la sous-traitance sur site est devenu un phénomène massif dans les entreprises de la chimie, tel qu'en 2004-2006 l'effectif des travailleurs sous-traitants est pratiquement équivalent à celui des travailleurs organiques et parfois même supérieur dans les établissements de fabrication de produits chimiques de Roussillon, de Lavera, d'Adisséo mais aussi dans l'ensemble des entreprises de la chimie étudiées. Cette évolution structurelle pose la question de la prise en charge par les CHSCT de ces travailleurs qui participent directement au processus de production. Cette évolution de l'organisation du travail choisie par les industriels s'impose à la recherche car c'est sur ce versant du travail réel, dans cet « envers » où se construisent les risques les plus importants pour la santé et la sécurité de tous les travailleurs de la chimie, que les CHSCT rencontrent le plus d'obstacles et parce que le développement de la sous-traitance constitue actuellement un enjeu majeur pour les représentants du personnel des CHSCT dans leur mission d'amélioration des conditions de travail.

Si les représentants des CHSCT rencontrent des difficultés notamment parce que les règles qui s'appliquent aux travailleurs organiques ne s'appliquent pas exactement de la même façon aux sous-traitants, le chercheur est, lui, confronté aux profondeurs de l'externalisation (notamment à la sous-traitance en cascade) et aux difficultés de récolte de l'information auprès de ces travailleurs qui souvent préfèrent, par peur de perdre leur emploi, rester dans l'invisibilité. Malgré tout, les travaux effectués par des chercheurs spécialisés sur les risques de la sous-traitance et les nombreuses journées d'études consacrées à ce thème à la FNIC-CGT ainsi que les discussions informelles engagées avec ces travailleurs dans des cadres privés plus que dans des cadres méthodologiques organisés, nous ont permis d'approcher ce qui reste un angle mort dans l'analyse des pratiques des CHSCT.

Depuis la fin des années soixante-dix, la dynamique de sous-traitance interne sur site va en s'accéléralant, se rapprochant toujours plus du « cœur du métier » de la chimie, notion à géométrie variable<sup>381</sup> puisque qu'il représente pour certaines directions d'entreprises, les métiers d'opérateurs de fabrication, de techniciens et d'ingénieurs, tandis que pour d'autres il représente uniquement la recherche et les process chimiques brevetés, voire les seuls actifs financiers.

---

<sup>381</sup> « On dit aussi : on sous-traite tout ce qui n'est pas le cœur du métier. Cela ne veut rien dire puisque des responsables administratifs sont statutaires quand des laboratoires chimiques sont sous-traités" Philippe Saunier, procès AZF, audience du 12 mars 2009.

A d'abord été sous-traité tout ce qui était restauration collective, nettoyage des locaux, entretien des espaces verts et transports collectifs du personnel (avant qu'ils ne disparaissent complètement) pour des raisons assez évidentes de coût et d'extériorité à l'activité chimique. Ensuite c'est toute la partie exécution de la maintenance et de l'entretien organique qui commence à être externalisé. La décision est prise à peu près en même temps de sous-traiter le magasinage/stockage, le gardiennage, le conditionnement (même si dans ce domaine il y a pu y avoir certains reculs). Puis la logique d'externalisation de tout ce que les dirigeants ne considèrent pas comme étant les métiers de base de la chimie se poursuit avec l'externalisation des expéditions, de la logistique, de l'instrumentation, des achats, des études, puis de la comptabilité, du juridique, de l'informatique, des télécommunications, de la gestion de la formation du personnel et même...des services sécurité.

Parallèlement, le processus d'externalisation de la maintenance corrélatif à la baisse des effectifs organiques de maintenance se poursuit remontant toujours plus la chaîne de la maintenance. On passe d'une externalisation classique, c'est-à-dire de la seule exécution, à une externalisation globale, en élargissant progressivement le champ des obligations contractuelles des sous-traitants. En 2006, les entreprises donneuses d'ordre confient à des « entreprises pilotes », entreprise générale de maintenance, en plus de l'exécution des tâches, leur préparation, leur planification, leur coordination, leur contrôle, la réception des travaux, la rédaction des comptes-rendus d'intervention et même la correction des plans. Ce sont ces entreprises qui choisissent les sous-traitants de deuxième rang qu'elles font intervenir, qui négocient les contrats et qui assurent la gestion du personnel intervenant. Ces donneurs d'ordre-entreprises pilotes et entreprises chimiques-demandent à la plupart de leurs sous-traitants de contribuer à l'amélioration des méthodes de maintenance en proposant notamment des modifications du programme d'entretien préventif ainsi que des travaux d'amélioration, tâches autrefois dévolues aux salariés organiques. De fait, certaines entreprises de maintenance ont tendance à s'incruster et sont devenues « indélogeables » tant leur savoir et leur connaissance du site deviennent précieux. Certains salariés des entreprises extérieures de maintenance ont une longévité sur le site telle qu'ils en arrivent à devenir des « quasi-organiques », même si – souvent – ils n'ont pas les mêmes droits et avantages que les salariés du donneur d'ordre.

Le transfert de ces tâches à la sous-traitance contraint les entreprises extérieures de maintenance à faire des efforts financiers en matière de formation du personnel, de recrutement, d'achat de matériel, d'administration juridique...Seules les entreprises absorbées par un grand groupe peuvent réaliser les investissements nécessaires. La plupart des petites entreprises isolées



ne survivent pas à la réorganisation du secteur. Ainsi, si jusque dans les années 80, ces entreprises sont encore des Pme et des entreprises artisanales, en 2006, elles n'en n'ont plus que l'apparence. Pour la plupart elles appartiennent à des grands groupes organisés en filiales et agences ou équipes locales de moins de 50 ou de moins de 10 salariés (seuils sociaux).

Sur le site de Roussillon, les élus CGT ne savent pas exactement qui sont ces entreprises, combien elles sont, ni le nombre de salariés qui travaillent pour elles. Une cinquantaine d'entre elles disposent d'une ligne téléphonique interne. Mais les élus estiment qu'il y a en tout plus de 150 entreprises extérieures qui travaillent en permanence sur le site. La plupart sont des entreprises de maintenance industrielle : électricité haute tension, génie civil-peinture, calorifugeage-échafaudage, levage-montage, instrumentation, mécanique...qui représentent à elles seules, les trois quarts de la sous-traitance interne. Le nombre de salariés travaillant pour ces entreprises extérieures est estimé à environ 800. Elles sont coordonnées par une entreprise générale de maintenance Camom (groupe Bouygues).

Le site industriel a malgré tout maintenu sur le site, en interne, grâce à l'action de la CGT, un atelier de maintenance central qui a subi une certaine forme d'externalisation, lui aussi, car il fonctionne comme une entreprise indépendante à l'intérieur du GIE. Y travaillent quelques mécaniciens et tourneurs fraiseurs, dont des anciens de la maintenance de Rhône-Poulenc. Cet atelier a perdu 90% de ses effectifs en 40 ans et risque de vivre encore des moments difficiles puisqu'il est directement en compétition avec les entreprises extérieures qui travaillent sur le site dans des conditions de travail et de salaires moins favorables et moins coûteuses pour les entreprises clientes du site. Par ailleurs cette externalisation a profondément déstructuré les rapports que les anciens de la maintenance entretenaient avec leurs collègues de Rhône-Poulenc : *« on a des mauvaises relations avec des gens avec qui on s'entendait bien avant. Des anciens collègues avec qui on a fait la même formation qui sont devenus donneur d'ordre »* (Salarié de l'atelier de maintenance centrale, Roussillon, avril 2006).

Sur le site de BP/Inéos, il n'y a pratiquement plus aucun mécanicien organique. Depuis les années quatre-vingt dix, BP Lavéra chemine vers la mise en place d'une entreprise de maintenance unique et l'externalisation maximum<sup>382</sup>. Les élus du CHSCT d'Inéos, n'ont aucune idée du nombre d'entreprises extérieures qui travaillent pour eux. Jacques Garnier estimait en 2001 que 2 200 salariés sous-traitants travaillaient en permanence sur la plateforme de Lavéra

---

<sup>382</sup> Voir Garnier (2000) p.48.

(pour 1 729 salariés organiques). L'entreprise générale de maintenance sous-traite 40% de son chiffre d'affaire à des sous-traitants de deuxième niveau pour les interventions de tuyautage, calorifugeage, peinture et les opérations spéciales (électricité, radiographie, levage...), entreprises qui elles-mêmes confient une partie du travail à des entreprises sous-traitantes de troisième ou quatrième niveau et à des intérimaires<sup>383</sup>.

La plupart des entreprises intervenantes à Roussillon et BP Lavéra sont des filiales ou agences locales de grands trusts internationaux (Vinci, Bouygues, Suez, Veolia Environnement, Lafarge et Alstom), ainsi que des grandes entreprises nationales ou régionales. Ces entreprises portent les noms de Spie Trindel, Astor, Fouré Lagadec, Ponticelli, Inéo (Suez), ADF, Cegelec (Alstom), Heliathec, Camom (Bouygues), GTMH (Suez) Delattre Levivier (Suez), Ortec, Saunier-Duval, forclum, CTRA...noms qui changent au gré des restructurations du secteur.

La conséquence de cette externalisation de la maintenance est qu'un nombre incalculable de métiers ont disparu des entreprises de la chimie. Se côtoyaient dans les installations de Rhône-Poulenc ou Lavéra, il y a un demi-siècle, des chaudronniers, des électriciens, des menuisiers, des maçons, des mécaniciens, des plombiers, des échafaudeurs, des tourneurs-fraiseurs, des ajusteurs, des forgerons, des tuyauteurs...regroupés dans « des corps d'état ». Des professionnels qui détenaient le savoir faire, l'expérience et la connaissance des installations plus que quiconque.

Cette main d'œuvre disposait d'une ancienneté et de qualifications importantes, elle était reconnue à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, elle constituait l'élite de la catégorie ouvrière. Elle détenait un certain pouvoir dans l'entreprise (la maîtrise de l'incertitude de la panne) ainsi qu'une plus grande liberté d'action et d'expression que les ouvriers de fabrication.

Héritière des Corporations d'Ancien Régime, dont les traditions et les luttes sont séculaires, elle fournissait en outre une bonne partie des leaders syndicaux et des représentants du personnel dans les instances élues. Stéphane Beaud et Marie Cartier le soulignent : « l'externalisation des emplois n'obéit pas seulement à une recherche de gains de productivité, elle correspond souvent à une stratégie pour contourner les résistances de la lutte syndicale. Elle va toucher en priorité les activités et les personnels qui sont les plus organisés et les plus prompts à la grève » (2006, p.568). C'est ce que montraient dès 1983 Thierry Baudouin et Michèle Collin, dans "le contournement des forteresses ouvrières" (édition Les Méridiens, 1983, Paris) ainsi que

---

<sup>383</sup> Garnier recensait 35 agences d'intérim en 1997 dans la région de Fos-Martigues.

Jacques Broda dans sa thèse de doctorat sur le système de sous-traitance dans la zone industrielle de Fos-sur-Mer (1976).

Depuis que ces corps de métiers ont disparu des ateliers, le personnel de fabrication est complètement coupé de la réalisation du travail de maintenance, il n'a plus qu'une fonction de contrôle, d'évaluation des coûts, de délivrance des permis et de gestion des contrats. Il pilote les installations à partir de systèmes de conduite informatisés dans des salles de contrôle mais est dépossédé du pouvoir d'intervention. Pour les directions, le savoir-faire des salariés organiques réside dans la maîtrise de leur rapport entre l'outil productif et la sous-traitance.

## **Section 1 : Les conditions de travail des sous-traitants**

### **I - Les travaux effectués par les sous-traitants**

Les trois-quarts des emplois de la sous-traitance dans la chimie sont des emplois de maintenance. Les automatismes toujours plus perfectionnés demandent des révisions constantes et l'augmentation des volumes des produits utilisés dans les capacités nécessite des nettoyages récurrents. Par ailleurs certaines unités centenaires (comme l'atelier phénol de la plateforme de Roussillon) sont vétustes et tournent à leur débit maximum depuis des années, il faut y effectuer des réparations importantes.

Les ingénieurs distinguent trois grands types de maintenance : la maintenance corrective (ou curative) qui concerne les opérations permettant de remettre temporairement ou définitivement un appareil en état de marche, que ce soit un simple dépannage, un changement de pièce ou une réparation. La maintenance préventive qui consiste à inspecter le matériel, le graisser, mais aussi à le nettoyer, le vidanger, le réviser avant qu'il ne casse. Ce type de maintenance, d'après les salariés de la plateforme tend à disparaître au profit d'une maintenance corrective ou curative au coup par coup, lorsqu'un dysfonctionnement ou une panne est constatée. Et la maintenance à échelle majeure : il s'agit des travaux de modification, de rénovation des installations, des grands nettoyages, des travaux de réparation importants, des travaux de construction de nouvelles installations ou de modernisation des installations.

Il existe deux grands types de sous-traitance de la maintenance dans les établissements de fabrication de produits chimiques : la sous-traitance permanente et la sous-traitance des grands arrêts d'entretien. La sous-traitance permanente qui peut faire appel à du personnel supplémentaire (sous-traitance en cascade), dispose la plupart du temps de locaux et de matériel propres dans des zones des sites qui leur sont réservées (comme les « villages d'entreprises » des plateformes de Roussillon et Lavéra). Les grands arrêts d'entretien ont lieu tous les deux ou trois ans, le temps d'arrêt complet des installations de l'entreprise est de plusieurs semaines. Des centaines voire des milliers de salariés extérieurs supplémentaires sont embauchés pendant la période, la co-activité est intense. Les opérations effectuées par les uns et les autres sont de moins en moins clairement distinctes car des travaux réalisés exclusivement lors de l'arrêt complet des installations sont également réalisés « unités en marche », c'est à dire pendant le temps de

fabrication afin de réduire la durée des arrêts de production. Les unités sont aussi arrêtées « en biseau » c'est à dire qu'on n'arrête pas toute l'installation en même temps, mais partie par partie, au moment des grands arrêts d'entretien, mais aussi en dehors. C'est pourquoi l'ensemble des principales opérations réalisées par les sous-traitants est rassemblé dans un même tableau.

Cette liste d'opérations n'est pas exhaustive ; le manque de connaissance et d'études sur les travaux de sous-traitance dans les industries de process, ne permet pas à ce jour de faire le tour de toutes les activités des sous-traitants. Néanmoins les travailleurs organiques des entreprises de la chimie connaissent en grande partie ces métiers puisqu'auparavant ce sont eux qui les réalisaient, ainsi les témoignages des anciens fournissent quelques informations. Les quelques témoignages de sous-traitants et les quelques informations recueillies de par nos propres observations lors de l'arrivée et du départ des sous-traitants sur les sites ainsi que deux études de Michel Héry<sup>384</sup> permettent d'approcher la réalité de ce travail.

---

<sup>384</sup> Héry M., Diebold F., Hecht G., Gerber J.M., Hubert G. (1995) et Héry M., Gerber J.M., Hubert G., Elcabache J.M. (1992).

Opérations :

<b>Préparation du chantier</b>	<b>Démontage</b>	<b>Nettoyage</b>	<b>Maintenance</b>	<b>Rénovation</b>	<b>Travaux de fin de chantier</b>
Montage d'échafaudages	Déplatinage (retrait des joints)	Lavage et dégazage de pièces mécaniques : pompes compresseurs, tuyaux, échangeurs, vannes, soupapes, filtres	Dégagement d'obstructions dans les installations	Montage tuyauteries, pompes, réacteurs, cuves, calorifuges, colonnes...	Déblaiement débris
Levage matériel	Démontage de calorifuges	Vidange et purge de réacteurs, cuves, citernes, réservoirs, bassins, conteneurs	Usinage, chaudronnerie de pièces mécaniques, perçage, sciage, meulage	Soudage sur cuve, tuyauteries, réacteurs...	Lavage sols, balayage
Creusage tranchées	Démontage de colonnes de purification, de distillation, de dessiccation, d'extraction	Nettoyage haute pression réacteurs, cuves, citernes, colonnes de distillation, purification, dessiccation	Réparation et dépannage, machines, conduites, vannes	Réfections des fours et des carneaux, chaudières (pose de briques réfractaires), flocage, calorifugeage	Gestion des rebus : tris, ensachage et criblage
Préparation engins de chantier	Démontage de réacteurs	Lavage et grattage réacteurs (soude), colonnes, cheminées	Remplacements pièces défectueuses	Réfection du chemisage des cuves de stockage	Démolitions

<b>Préparation du chantier</b>	<b>Démontage</b>	<b>Nettoyage</b>	<b>Maintenance</b>	<b>Rénovation</b>	<b>Travaux de fin de chantier</b>
Préparation et installation de machines, outils, produits	Démontage de tuyaux, de dévisiculeurs, de pompes, d'échangeurs, de vannes, de soupapes, de filtres	Nettoyage à la chaux aires de stockage	Règlages machines	Flocage locaux murs, sols, plafonds	Contrôle des soudures par tirs gamma graphiques
Démolitions	Débriquetage de fours, de carneaux	Lavage et nettoyage machines : mélangeur, séchoir, séparateurs, essoreuses	Graissages	Jointoyage (pose de joints)	Manipulation de déchets
	Retrait flocages	Aspiration poussières		Masticage de fours	
				Meulage de cornues, tuyaux, vannes	
				Peinture des structures métalliques, de cuves de stockage...	
				Peinture locaux (vestiaires, salles de contrôle)	
				Décapage colonnes, réacteurs	
				Travaux électriques haute tension	
				Construction neuves (maçonnerie, plomberie, électricité, menuiserie)	

Les sous-traitants de la chimie cumulent les risques : ils sont exposés aux risques de leur métier et au risque de travailler dans un environnement chimique. Toutes les opérations répertoriées précédemment sont des activités à risque dans la mesure où les outils utilisés (perceuses, marteaux piqueur, matériel de soudage, machines à meuler, cisailles mécaniques...), ou les produits utilisés (solvants, décapants, peintures) et les éléments des installations sur lesquels ces opérations sont réalisées (centrifugeuses, fours, réacteurs) sont eux-mêmes dangereux (mécanismes coupants, broyants, vannes et réacteurs souillés par des produits). Les moyens de réaliser ces opérations (port de pièces lourdes, montée sur échafaudages, conduite d'engins de chantier, déplacements à pied) comportent aussi des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Certains risques et dangers que nous avons répertoriés pour les grands types d'activités (nettoyage, démontage des installations, maintenance...) ont pu être identifiés grâce aux fiches et études de l'INRS, institut qui ne dispose souvent que d'informations partielles. Il y a peu d'études sur les risques spécifiques des opérations réalisées en sous-traitance dans la chimie mise à part celles de Michel Héry. Sa première enquête (1992) s'intéresse à l'estimation des expositions aux polluants chimiques des salariés d'entreprises extérieures spécialisées dans les manipulations de catalyseurs dans les industries chimiques, la seconde (1995) est consacrée à l'exposition aux polluants chimiques des salariés d'entreprises extérieures au cours d'un arrêt biennal d'un site important de l'industrie chimique produisant en particulier des isocyanates, du chlore et de la soude. Ce site chimique est comparable à la plateforme des Roches-Roussillon. Les quelques travaux de toxicologie et d'accidentologie sur la maintenance auxquels nous faisons référence ne précisent pas si il s'agit d'opérations sous-traitées ou non.

De nombreux spécialistes comme Michel Héry<sup>385</sup> ou Corinne Grusenmeyer (2007), soulignent la nécessité de lancer des programmes de recherche sur les risques liés à la sous-traitance en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il ne s'agit ainsi ici que d'un exposé indicatif qui doit donner une idée de la dangerosité globale des opérations de sous-traitance sur les sites chimiques.

---

<sup>385</sup> Ce dernier a écrit un article qui s'intitule « besoins de recherche en santé au travail pour les entreprises de sous-traitance interne », *pistes*, vol 4. n°1, mai 2002.



### **I.1- Les opérations de nettoyage et de lavage**

Ces opérations sont réalisées par des sous-traitants pendant les grands arrêts d'entretien lorsque tous les éléments des installations sont démontés mais elles peuvent aussi être réalisées alors que les éléments ne sont pas démontés. Elles sont aussi réalisées en période d'activité normale notamment lors des opérations de maintenance corrective réalisée en grande partie par les mécaniciens de la sous-traitance permanente afin de pouvoir procéder aux réparations ou dépannages, mais aussi à tout autre moment par n'importe quel sous-traitant lorsque le matériel est jugé trop sale ou que des produits obstruent les mécanismes, les vannes, machines et autres éléments des installations.

- Le nettoyage pendant les grands arrêts d'entretien :

Ce travail ne nécessite pas de compétences particulières et peut être réalisé par des intérimaires qualifiés ou non. Les techniques utilisées par les sous-traitants de deuxième, troisième ou quatrième niveau lors des opérations de grand nettoyage des installations sont variées, ils vont du simple seau/serpillère à la machine haute pression. Les conditions d'exposition aux produits divergent en fonction des éléments à nettoyer, des conditions dans lesquelles il faut procéder au nettoyage et des techniques plus ou moins modernes dont dispose l'entreprise intervenante. Ainsi pour nettoyer certaines parties des installations il faut entrer à l'intérieur des capacités, les opérations de nettoyage se réalisent alors dans des espaces confinés, les sous-traitants inhalent toutes sortes de restes et de « soupes » de produits. Par exemple pour nettoyer des cuves il faut entrer par un trou d'homme, y rester des heures enfermé, gratter les parois au milieu des résidus de produits chimiques avec des risques d'émanation dans et autour des cuves. Le personnel chargé de nettoyer les caniveaux, les égouts, les bassins de décantation de produits chimiques est aussi particulièrement exposé. Certains travailleurs peuvent faire des malaises et les risques de noyades ne sont pas exclus.

L'étude de Michel Héry et al. (1995) montre que les concentrations de TDI (toluène diisocyanate) les plus élevées, ont été mesurées sur l'aire de nettoyage des éléments provenant des colonnes de purification et de distillation. Le simple passage dans cette aire des salariés procédant à la manutention des éléments (mise en place et enlèvement) les exposait à des concentrations supérieures aux valeurs limites de courte durée (valeur limite d'exposition ou VLE). Le nettoyage des éléments des colonnes sur l'aire de lavage haute pression, mais aussi les points fixes sur l'aire

de lavage haute pression et le nettoyage des cuves de l'unité de purification/distillation ont aussi montré des concentrations de TDI supérieure à la VME (valeur limite de moyenne d'exposition).

- Le nettoyage au quotidien

Il est soit directement réalisé par les mécaniciens qui doivent nettoyer préalablement les machines ou mécanismes avant de les remettre en état de marche. Soit il est réalisé par les sous-traitants permanents qui doivent effectuer des nettoyages au coup par coup des installations souillées afin d'éviter des bourrages ou des pannes. Les sous-traitants pour réaliser ces opérations de nettoyages préventifs n'utilisent pas forcément un matériel performant. Le chiffon et la serpillère sont leurs ustensiles. Il n'existe pas d'études approfondies sur les risques associés à ce types d'opérations néanmoins une étude du Health and Safety Executive de 1985, de 106 accidents mortels survenus lors de la maintenance d'installations et d'équipements de travail, montre que 25% d'entre eux se sont produits lors de nettoyages présumés « préventifs ».

Les détergents et les solvants qu'utilise l'ensemble de ces sous-traitants pour nettoyer (dégraisser, décaper, diluer) sont souvent très toxiques. Comme le souligne l'INRS aucun solvant organique utilisé dans l'industrie n'est inoffensif. Les solvants organiques sont des hydrocarbures, ils peuvent pénétrer dans l'organisme par trois voies : cutanée, respiratoire et digestive. Il existe 8 principaux groupes de solvants : les hydrocarbures aromatiques (benzène, toluène, xylènes, cumène...), les solvants pétroliers (hors aromatiques : alcanes, alcènes...), les alcools (méthanol, éthanol, glycols...), les cétones (acétone, méthyéthylcétone...), les esters (acétates, agrosolvants...), les éthers (éther éthylique, THF, dioxane...), les éthers de glycol, les hydrocarbures halogénés (chlorés, bromés ou fluorés), et les solvants particuliers (amines, amides, terpènes...).

Parmi la trentaine de produits qui sont connus (il existe plus d'un millier de solvants), une partie seulement fait l'objet d'un tableau de maladie professionnelle (tableaux 3, 4, 4 bis, 11, 12, 22, 59, 74). La plupart de ces solvants sont à divers degrés irritants pour la peau et les muqueuses, mais une exposition régulière à ces produits peut avoir des conséquences plus graves, notamment la survenue de cancers, ils peuvent atteindre le foie, les reins, le sang, le système nerveux, les voies respiratoires, et le système cardiaque.

L'exposition à des solvants est déconseillée aux femmes enceintes car ils traversent la barrière placentaire et peuvent créer des malformations du fœtus, des fausses couches... Certains solvants

comme les éthers de glycol sont d'ailleurs classés CMR, une autre partie est fortement suspectée d'avoir des effets cancérigènes et certains comme le benzène font partie des produits reconnus cancérigènes. Sur la plateforme des Roches-Roussillon, les opérateurs et les sous-traitants utilisent et ont utilisé une centaine de solvants différents dont les effets ne sont pas tous connus. Ils ont par exemple pendant très longtemps utilisé du Baltane à grande eau avant de le retirer de la circulation ; certains suspectaient depuis longtemps sa cancérogénicité jusqu'à ce que le médecin du travail le confirme. Beaucoup de salariés ont donc été exposés.

Les sous-traitants utilisent aussi des détergents : soude caustique, potasse, acide chlorhydrique, acide nitrique...qui représentent une cause majeure de dermatoses professionnelles. Les détergents peuvent aussi provoquer des brûlures. Certains contiennent du formaldéhyde qui a été récemment reconnu cancérigène par le CIRC. Trois tableaux de maladies professionnelles (43, 49 et 84) concernent les détergents. Certains produits comme l'azote utilisé pour nettoyer certaines machines comme les centrifugeuses sont mortels, ils provoquent la mort par asphyxie (anoxie)<sup>386</sup>.

## **I.2 - Le démontage des installations**

Les grandes opérations de démontage des installations sont réalisées par les sous-traitants lors des grands arrêts d'entretien mais il faut aussi démonter des tuyaux, des vannes, des machines pour effectuer des réparations ou dépannages. Les outils utilisés peuvent occasionner des coupures, hématomes, contusions. Afin d'atteindre certains des éléments à démonter, les sous-traitants doivent se hisser sur des échafaudages, des échelles, des passerelles ce qui occasionne un risque de chute. Les éléments démontés ou du matériel à proximité peuvent tomber sur les ouvriers et les blesser : chutes de palan sur le visage, palette de bidon sur le dos, tuyau sur le pied...

Les acrobaties réalisées peuvent occasionner fractures, entorses, chutes. Les éléments démontés s'ils ne sont pas suffisamment nettoyés préalablement peuvent contenir des produits dangereux. Ainsi par exemple lors du déplatinage, opération qui consiste à enlever des joints sur des conduites ponctuéées de vannes, un produit comme le benzène qui se solidifie à 5 degré peut stagner en quantité excessive même après dégazage de la conduite. Des fuites de gaz toxiques ou de produits peuvent aussi avoir lieu.

---

<sup>386</sup> Ludovic Cantou, un intérimaire de 27 ans travaillant pour la société Chimex (groupe L'Oréal) a été retrouvé mort le 13 mars 2006, la tête dans une centrifugeuse. Il a été asphyxié par de l'azote qui est utilisé entre deux extractions pour ne pas mélanger les parfums.

Certaines opérations particulières comme le débriquetage de fours ou de carneaux, le decalorifugeage de fours, chaudières, tuyauteries exposent les salariés aux fibres, au premier rang desquelles on trouve l'amiante. Une partie des installations a été décontaminée mais il en reste dans les tuyaux, les plafonds, les joints, les murs et les sols. Les dangers de l'amiante sont aujourd'hui connus et reconnus mais les autres fibres n'en sont pas moins dangereuses. Les fibres comme la laine de roche ou les fibres céramiques réfractaires des briques pénètrent dans l'organisme par les voies respiratoires. Elles peuvent irriter les muqueuses du nez, de la bouche et de la gorge, provoquer des allergies mais elles peuvent aussi se déposer dans les alvéoles pulmonaires ; plus elles sont longues et fines plus elles sont dangereuses et ont des difficultés à être éliminées par l'organisme et plus elles risquent de pénétrer dans les poumons (risque de bronchites, pleurésie, plaques pleurales, mutations des gènes, cancers du poumon et de la plèvre). Les fibres céramiques réfractaires (FCR) sont classés cancérigène de catégorie 2 par l'Union Européenne.

Miche Héry et al. (1995) ont montré que les opérations de démontage sont génératrices de fortes expositions. Le retrait et nettoyage de calorifuges exposent les salariés à des concentrations très élevées de fibres. Lors des arrêts biennaux étudiés, les mesures ont démontré que certains salariés ont été exposés à des quantités de TDI supérieures à celles admises pendant le démontage de colonnes de purification et de distillations, de tuyauteries, d'échangeurs, de dévisculeurs et de niveaux de l'atelier TDI. Par ailleurs, les mesures effectuées lors des opérations de débriquetage du four et du carneau de l'atelier de concentration de l'acide sulfurique ont montré une exposition très élevée à la silice cristalline qui provoque la silicose (fibrose pulmonaire irréversible) et le cancer du poumon (la silice cristalline est classée cancérigène de catégorie 1 par le CIRC).

### **I.3 - La maintenance corrective**

Elle fait référence à toutes les opérations qui permettent de remettre définitivement ou provisoirement le matériel en marche. Il s'agit des travaux de maintenance courante ou de premier niveau (réglages, échanges d'éléments consommables accessible), de maintenance corrective de deuxième niveau (dépannages), de troisième niveau (réparations mineures) et de quatrième niveau (réparations importantes qui ne nécessite pas l'arrêt de l'installation). Ces opérations sont réalisés par les sous-traitants permanents qui peuvent recourir à du personnel extérieur spécialisé en renfort et par une partie de moins en moins importante des opérateurs de fabrication (sauf la maintenance de premier niveau qui tend à être réintégrée dans les fabrications sous la forme de l'automaintenance).

La plupart de ces activités nécessitent des interventions manuelles sur les équipements. Les mains et les bras des opérateurs sont donc les parties du corps les plus exposées aux risques de coupures, brûlures, amputations, écrasements, emprisonnements, happements... Sur les plateformes de Roussillon et de Lavéra une vingtaine de machines comme les accumulateurs de matière, les broyeurs, les centrifugeuses-essoreuses, les fours électriques sont soumises à réglementation.

Certaines machines si elles se mettent en marche inopinément pendant la réparation comme les calandres ou les rouleaux peuvent facilement arracher un bras. Certaines opérations de dépannage nécessitent d'ailleurs que l'appareil reste en fonctionnement. Ensuite ce sont les yeux des opérateurs qui sont le plus exposés car lors de ces opérations les mécaniciens prennent le risque d'être éclaboussés par des produits toxiques. Ils risquent aussi d'en respirer ainsi le risque d'intoxication est fort.

Lors des opérations visant à rénover les installations ou à les réparer, les sous-traitants doivent souvent effectuer des soudures, ils sont ainsi exposés aux fumées de soudage. Les fumées de soudage peuvent engendrer une diminution (hyposmie) ou une perte de l'odorat (anosmie) chez les opérateurs, c'est ce qu'une étude américaine publiée dans la revue *Neurology* tend à montrer<sup>387</sup>.

Les opérations de meulage exposent aux limailles de fer et à d'autres particules qui peuvent obstruer et irriter les narines. Les machines à meuler, les machines à souder exposent aux risques d'électrocution d'autant plus si les travaux sont réalisés à l'extérieur par temps de pluie.

Les lubrifiants utilisés par les mécaniciens sont pour la plupart à base d'huiles minérales. Les huiles minérales et en particulier les huiles minérales de synthèse sont dangereuses pour la santé, elles font l'objet des tableaux de maladies professionnelles 36 et 36 bis. Plusieurs huiles minérales sont classées cancérogènes de catégorie 1 et 2 de par la présence dans leur composition d'hydrocarbures polycycliques aromatiques.

---

<sup>387</sup> Voir Brève de l'INRS de 2008 intitulée : fumées de soudage, un risque pour l'olfaction ? [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

#### **I.4 - La maintenance à échelle majeure**

Il s'agit de la maintenance de cinquième niveau. Elle concerne à la fois les opérations de rénovation (réparations, changements de pièces, entretien) et les opérations de modernisation (constructions neuves, modifications). Ces opérations sont souvent réalisées pendant les grands arrêts d'entretien. Elles peuvent aussi l'être à côté d'unités de fabrication en marche et donner lieu à la mise en place de « chantiers clos » au cœur des plateformes.

- Les réparations importantes :

Les réparations de réacteurs ou de colonnes nécessitent souvent l'arrêt de l'atelier. Les risques sont semblables à ceux de la maintenance corrective (les études sur l'accidentologie des travaux de maintenance ne font d'ailleurs pas de distinction entre travaux de maintenance correctrice de plus ou moins grande importance). La criticité de ces opérations est comparable, mise à part qu'elles sont réalisées sur de plus grandes capacités et que les chutes d'échafaudages et d'éléments, les intoxications dues à des restes de produits peuvent être plus graves.

Une opération de réparation comme celle sur un four par exemple expose les travailleurs à des concentrations élevées de différents polluants notamment la silice, c'est ce que tend à montrer une étude de Massin et al<sup>388</sup> (1997) sur les maçons fumistes qui sont souvent employés par des entreprises extérieures. L'étude montre que par comparaison avec une population de maçons non exposés à la silice, les maçons fumistes sont plus exposés aux problèmes respiratoires dus au niveau d'empoussièrement auxquels ils sont soumis. Lors des opérations d'arrachage et de démolition des réfractaires des fours en atmosphère confinée, les maçons fumistes sont exposés à des concentrations de silice pulvérulente pouvant atteindre jusqu'à cent fois la VLE.

L'étude de Michel Héry et al (1995) sur l'arrêt biennal d'un site de l'industrie chimique semble confirmer l'exposition élevée à la silice cristalline des salariés effectuant des travaux comme le jointoyage dans les fours et les carneaux. Cette étude montre aussi que lors des opérations de réparation d'une cuve de stockage (soudage) dans un atelier de TDI, les salariés sous-traitants étaient exposés à plusieurs types de polluants : les émanations de TDI et les poussières métalliques (fer, chrome hexavalent, chrome non hexavalant, nickel). Les mesures ont

---

<sup>388</sup> Massin N. Mellinger M.C., Barthélémy J.F., Goutet P., Wild P., Stempfer J.C. (1997) p.499-505.

montré des concentrations de chrome hexavalant supérieures à la VME lors de ces opérations de soudure.

- Les travaux d'entretien :

Il s'agit des travaux d'entretien qui sont réalisés afin d'augmenter la durée de vie des installations (masticage, calorifugeage, peintures). Les risques auxquels sont exposés les travailleurs qui réalisent ces opérations sont importants car ils doivent entrer dans des capacités parfois en marche. Les calorifugeurs doivent entrer dans des fours et des chaudières alors que parfois une seule partie du four est arrêtée, les opérateurs doivent alors travailler par soixante degré. Les salariés sont à la fois exposés aux produits des fabrications ainsi qu'aux produits qu'ils utilisent. Les fibres des calorifuges au premier rang desquels on compte l'amiante sont souvent cancérigènes. Les peintres sont exposés aux solvants organiques contenus dans les peintures qui peuvent être très dangereux voir cancérigènes.

L'étude coordonnée par Michel Héry (1995) a montré que sur l'arrêt biennal, la peinture à l'intérieur d'un espace confiné comme une cuve exposait les salariés à des concentrations d'acétate d'éthylglycol (CMR), nettement supérieures à la VME autorisée. L'étude montre aussi que les opérations de pose et dépose de calorifuge exposent les salariés à des concentrations élevées de fibres.

- Les travaux neufs :

La construction d'une nouvelle unité ou l'agrandissement d'une unité existante, comporte tous les risques associés aux travaux du bâtiment et des travaux publics qui sont nombreux. D'après l'enquête Sumer 2002-2003, les salariés de ce secteur sont exposés aux intempéries, portent des charges lourdes, utilisent des outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs, travaillent dans des positions fatigantes, sont exposés à des produits chimiques toxiques comme les solvants organiques ou les hydrocarbures polycycliques aromatiques (l'enquête montre que 42,4% des salariés du bâtiment sont exposés à au moins un produit cancérigène ) mais aussi aux fumées de soudage, aux fibres minérales artificielles, aux gaz d'échappement. Ils sont par ailleurs exposés au bruit (cas des marteaux piqueurs), font beaucoup de déplacements à pieds, effectuent des gestes répétitifs. Mais ils peuvent aussi tomber de hauteur, être écrasé par un engin de chantier, être heurtés par un objet, s'électrocuter.

Les travaux de nettoyage, démontage des installations, opérations de maintenance, travaux neufs sont souvent réalisés en extérieur et exposent donc les sous-traitants aux intempéries : froid, pluie, fortes chaleurs. Mais entrer dans des capacités afin d'effectuer des réparations par forte chaleur peut aussi être très gênant notamment parce que dans ce cadre le port de combinaison de protection est plus difficile.

### **I.5 - Avant/après**

Parmi les travaux de préparation et de fin de chantier, il y a aussi beaucoup d'activités dangereuses. Par exemple la préparation d'engins de chantier et leur transport donne parfois lieu à des accidents comme le montre la base de données EPICEA<sup>389</sup>. Le fait de creuser des tranchées et des trous lors de la préparation de chantier peut amener un travailleur à tomber dedans, à être enseveli, à recevoir un engin de chantier ou un objet en mouvement qui aurait basculé sur lui<sup>390</sup>. Le montage d'échafaudage surtout si il est accompagné par le levage manuel d'objets encombrants (par exemple monter de la laine de verre ou des outils sur un échafaudage) peut être très dangereux (chutes d'objets et de hauteur). Les appareils de levage sont eux-mêmes à risque, un élévateur qui se met inopinément en route peut arracher un bras. La manipulation de machines, d'outils et d'engins de chantiers peut occasionner des accidents.

Le tri des rebuts et le nettoyage des chantiers en fin de chantier exposent les salariés à de nombreuses substances toxiques. Le traitement de ces déchets est souvent encadré par des décrets. Les travaux de sous-traitance peuvent produire toutes sortes de déchets : les limailles et chutes de métaux ferreux, les déchets de matière plastique d'ébarbage et de tournage, les déchets de soudure, les boues d'usinage, les déchets de grenailage, les déchets de meulage et matériaux de meulage contenant des substances dangereuses, les huiles d'usinage à base minérale contenant des halogènes mais aussi des pièces mécaniques usagées, par exemple les catalyseurs ou les réfractaires. Les sous-traitants doivent aussi se charger du stockage de ces rebus et déchets générés par les travaux de sous-traitance<sup>391</sup>. Les contrôles de soudures et de métaux par tirs gammagraphiques effectués par des entreprises spécialisées exposent leurs salariés aux rayonnements ionisants.

---

<sup>389</sup> La base de données EPICEA est une base de données française d'accidents du travail constituée suite à une réflexion associant la CNAMTS, les CRAM et l'INRS, elle est consultable sur le site [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

<sup>390</sup> Un ouvrier intérimaire de 36 ans qui travaillait sur un chantier de sous-traitance à la raffinerie de Normandie (Total) est mort le 15 juillet 2002 écrasé par un engin de chantier qui a basculé sur lui alors qu'il travaillait sur des câbles dans une tranchée, son conducteur n'était pas au volant voir lutte ouvrière n°1774 du 26 juillet 2002.

<sup>391</sup> Ils peuvent aussi être chargés du stockage et du tri des rebuts de production, c'était le cas à AZF, où des intérimaires stockaient les ammonitrates non-conformes dans le bâtiment 221 qui a explosé.



L'étude de Michel Héry et al (1992) sur la manipulation de catalyseurs dans l'industrie chimique a montré que les opérations d'ensachage et de criblage des catalyseurs usagés réalisés par des salariés intérimaires étaient particulièrement dangereuses, exposant les salariés à des produits cancérigènes comme la cristobalite ou le nickel, dans des quantités cent fois supérieures à la valeur limite.

### **I.6 - La coactivité**

La réalisation conjointe de différentes opérations (démontage d'unités, nettoyage, réparations...) sur un même lieu de travail est un facteur de risque supplémentaire pour les travailleurs de la sous-traitance. La co-activité est particulièrement intense lors des grands arrêts d'entretien lorsque plus de mille personnes peuvent être amenées à effectuer des opérations à risque à proximité les unes des autres.

Des accidents comme les chutes peuvent avoir lieu parce que les opérations de nettoyage des sols peuvent les transformer en véritable patinoire. Les risques associés à certaines tâches peuvent interférer comme par exemple les risques électriques liés à un poste mal isolé avec une activité de nettoyage haute pression, ou une activité de soudage près d'activités nécessitant l'utilisation de produits inflammables (vidange d'une cuve de mazout nécessitant le réchauffage, produits inflammables utilisés pour le nettoyage)<sup>392</sup>. Des activités réalisées conjointement peuvent atteindre tous les salariés présents. Les opérations de vidange de cuves peuvent occasionner des fuites de gaz ou de produits toxiques intempestives pouvant atteindre les sous-traitants. Des salariés effectuant des travaux électriques à côté de salariés effectuant un revêtement de sols avec émanations de vapeurs de colles peuvent être intoxiqués<sup>393</sup>.

Michel Héry et al (1995) montrent dans leur étude comment des concentrations atmosphériques de produits toxiques élevées lors de certaines opérations de nettoyage peuvent incommoder les opérateurs travaillant à proximité. Les salariés peuvent avoir des accidents parce qu'ils travaillent dans le même espace : des salariés travaillant en hauteur peuvent faire chuter des objets sur les salariés travaillant en dessous. Ils montrent que lors de la pose de calorifuges sur les colonnes de l'unité de synthèse de TDI les salariés d'autres entreprises présentes sur le moment ont été exposés pendant quelques heures à des concentrations de fibres pas très élevées par rapport aux valeurs limites mais suffisantes pour occasionner une gêne sérieuse (irritation des yeux

---

<sup>392</sup> Voir l'étude Vandevyver B. (1984).

<sup>393</sup> Id.

principalement) pour les nombreux salariés d'autres entreprises présents sur l'unité au même moment. Cette étude a aussi montré que les opérations de démontage sont génératrices de fortes expositions y compris pour les salariés se trouvant à proximité. Le démontage des colonnes du TDI a généré des concentrations atmosphériques suffisamment élevés pour que le passage à quelques mètres des travaux expose le salarié à des concentrations voisines de la VLE. Par ailleurs au tout début du chantier, ont été mises en évidence des fortes concentrations de DNT (dinitrotoluènes) auxquelles ont été exposés les salariés d'une entreprise de calorifugeage pendant 15 minutes lors de la vidange d'un réacteur sur l'unité de synthèse du TDA (toluylènediamines).

### **I.7 - Les autres tâches sous-traitées**

D'autres opérations sous-traitées, que nous ne développerons pas ici, notamment parce que le degré de sous-traitance de ces opérations est variable d'une entreprise à l'autre, présentent des risques importants. Les activités de logistique empotage, dépotage des produits, chargement et déplacement des wagons citernes dans l'enceinte de l'usine, préparation du transport des matières dans des camions...peuvent occasionner des accidents : les sous-traitants peuvent être aspergés par des produits, les respirer. Ils peuvent aussi tomber dans des ouvertures et se noyer dans les containers (cas d'un salarié de 26 ans noyé dans de l'amidon en poudre), ils peuvent être écrasés par un camion, passer sous les roues d'une locomotive<sup>394</sup>.

Les activités de conditionnement : ensachage, enfûtage, emballage présentent aussi de nombreux risques professionnels. Il faut être capable de mettre en œuvre des savoirs faire spécifique car un produit toxique ne se conditionne pas comme « un sucre d'orge ». Les sous-traitants doivent toucher les produits, ils peuvent les respirer, en prendre dans les yeux. Ils travaillent sur des chaînes de conditionnement. Le travail à la chaîne a une pénibilité depuis longtemps avérée (postures inconfortables, cadences, tâches répétitives, port de charges). Ils prennent aussi des risques liés à la manipulation de machines coupantes, broyantes...d'autant plus que ce sont aussi les sous--traitants qui sont chargés de la maintenance des appareils. Les accidents tels que bras arrachés, coupures, amputation d'un doigt, chutes d'objets lourds sur le visage ou le dos peuvent arriver.

---

<sup>394</sup> Le 20 août 2007, un intérimaire de 26 ans missionné chez Socorail (Veolia) sur le site de Chevron Oronite à Gonfreville L'orcher est mort, il est passé sous les roues d'une locomotive.

## **II - La suraccidentabilité des sous-traitants**

Cette présentation des nombreux risques associés aux opérations de la sous-traitance de la maintenance sur site laisse présager que le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles chez les sous-traitants doit être important et qu'il doit même être probablement supérieur aux accidents et maladies professionnelles des salariés organiques. Il l'est effectivement comme le montre aujourd'hui de nombreuses études de cas.

### **II. 1 – Ce que montrent les statistiques existantes**

Les statistiques nationales de la CNAMTS ne tiennent pas compte du lieu d'un accident du travail. Un accident survenu à un sous-traitant du BTP sera comptabilisé dans les accidents du BTP et non dans les accidents du secteur dans lequel il intervient (chimie, nucléaire, métallurgie...). Par ailleurs les études et recherches sur les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés de la sous-traitance sont peu nombreuses en particulier celles sur les maladies professionnelles. Les travaux d'Annie Thébaud-Mony, Ghislaine Doniol-Shaw sur les atteintes à la santé des salariés extérieurs utilisés par EDF, deux études de Michel Héry dans les secteurs de la chimie (1992, 1995), celle plus générale de Vandevyver B. (1984), celle de l'AFIM (2008, p. 48-89), ainsi que quelques études étrangères tiennent lieu de référence en la matière.

L'étude de B. Vandevyver montre que dans 8 entreprises utilisatrices (sidérurgie, ciments, chimie, exploitant du réseau ferré, exploitant du réseau électrique, charbonnages, télécommunications) où il a été possible d'effectuer la comparaison, les sous-traitants étaient de quatre à vingt fois plus victimes d'accidents mortels que les salariés organiques.

Les enquêtes dans le domaine du nucléaire, montrent que les salariés des entreprises extérieures reçoivent en moyenne une dose annuelle de rayonnements ionisants plus de 10 fois supérieure à celle des travailleurs de la centrale.

Une des enquêtes conduites par l'AFIM dans le domaine de la santé-sécurité depuis 2001 avec l'appui du FACT et de grandes entreprises prestataires de service de maintenance dans le secteur industriel, révèle que l'occurrence des maladies professionnelles et des accidents du travail des métiers de la maintenance (chauffagistes, électromécaniciens, monteurs, tuyauteurs, plombiers, chaudronniers, instrumentistes, soudeurs, graisseurs...) est beaucoup plus élevée que la moyenne nationale et qu'elle est « préoccupante ».

-Alors que la moyenne nationale des accidents du travail s'établit en 2006 à 1 948 jours pour 1000 salariés, les métiers de la maintenance tous secteurs confondus apportent une contribution aux accidents avec arrêt de 3759 jours pour 1000 salariés, soit presque deux fois plus.

-L'occurrence de la mortalité par accident des travailleurs de la maintenance est 6 fois plus élevée que la moyenne nationale, ce sont environ 80 salariés de la maintenance qui décèdent chaque année suite à des libérations d'énergie ou lors de chute de hauteur. Alors qu'ils représentent 2,5% des salariés de la CNAMTS, les métiers de la maintenance représentent plus de 15,3% des décès par accident.

-Les incapacités permanentes (phalanges coupées, membres amputés...) sont 4 fois plus élevés que dans les autres métiers (4000 salariés par an).

-L'occurrence des maladies professionnelles dans les métiers de la maintenance (hors TMS), est, quant à elle, 6 fois supérieur aux autres professions y compris celles du BTP.

Par ailleurs, la seconde enquête de l'AFIM sur la pénibilité au travail de ces salariés réalisée sur un échantillon de 2521 personnes par questionnaire signale, entre autre, que 63% des répondants ont été incommodés par des produits résiduels dans les installations, que près de la moitié d'entre eux (46,5%) ont ressenti des malaises liés à la présence de produits et que 66% d'entre eux ont été électrisés dans l'exercice de leur métier.

Deux études anglaises sur la maintenance dans l'industrie chimique montrent pour la première<sup>395</sup> que sur 2146 accidents 30% sont liés à la maintenance, et pour la seconde<sup>396</sup> que 30 à 40% des accidents sérieux dans l'industrie chimique sont liés à la maintenance. La grande majorité de ces accidents selon la plupart des études survient lors d'opérations de maintenance corrective (réparations, dépannages, dégagements d'obstruction). Il s'agit d'écrasements par des machines, de chutes de hauteur ou de plain-pied, de coups dus à la chute d'éléments, de dégagement de gaz ou asphyxie, de brûlures.

Les travailleurs précaires employés dans la sous-traitance de la maintenance semblent être les plus vulnérables et les plus exposés aux accidents du travail dans les industries. Pour les monteurs et les électriciens, le taux de fréquence est trois fois plus élevé chez les intérimaires que chez leurs collègues en CDI (AFIM, 2008, p.76).

<sup>395</sup> Health and Safety Executive (1987).

<sup>396</sup> Hale A.R., Heming B.H.J., Smit K., Rodenburg F.G.Th., Van Leeuwen N.D. (1998).

L'enquête conditions de travail de la DARES de 1998 indique que le taux d'accidents du travail pour l'ensemble des travailleurs s'élève à 8,5 % et qu'il est de 13,3% pour les intérimaires et une étude de M. François et D. Liévin de 1986 montre que le personnel intérimaire est en moyenne deux fois plus accidenté que le personnel permanent dans les milieux industriels, leurs accidents sont plus graves et plus souvent mortels.

Ces travaux sont à comparer à ceux de Michel Héry et al. sur la manipulation de catalyseurs dans les industries chimiques (1992) qui montrent que les expositions les plus fortes à des produits cancérigènes ont été enregistrées pour les salariés intérimaires employés par les entreprises extérieures et à rapprocher des résultats de l'enquête STED (voir Ghislaine Doniol-Shaw, 1995, 2001) et des travaux d'Annie Thébaud-Mony (2000) sur les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes d'EDF, qui montrent qu'au sein des entreprises extérieures, les travailleurs qui effectuent des activités de services les moins qualifiés, les CDD et intérimaires ont des niveaux de dosimétrie annuelle significativement plus élevés que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (Hery, 2002, Annie-Thébaud-Mony, 2000 et Béatrice Appay, 1997).

## **II.2 - Les cas de Roussillon et Lavéra**

Les statistiques de la plateforme des Roches-Roussillon, lorsqu'elles prennent en compte les accidents survenus aux sous-traitants - ce qui n'est pas systématique - ne sont qu'approximatives, elles tendent à les sous-estimer. En effet, d'après de nombreux témoignages concordants, les pratiques de dissimulation des accidents du travail sont bien ancrées dans le monde de la sous-traitance pour plusieurs raisons. Pour l'entreprise extérieure, il s'agit de ne pas perdre le client car les résultats sécurité des entreprises extérieures entrent dans les critères de sélection. Par ailleurs aucune entreprise n'apprécie que des salariés, fussent-ils étrangers, soient accidentés sur leur site. Pour le salarié il s'agit de ne pas perdre son travail.

Malgré ces pratiques de dissimulation des accidents du travail des salariés sous-traitants, le rapport « développement durable » 2003 de la plate-forme des Roches-Roussillon indique que les salariés des entreprises extérieures sont environ 7 fois plus accidentés que le personnel organique de la plateforme. Le TF1 (nombre d'accident avec arrêt par million d'heures travaillées) des salariés organiques de la plateforme est de 2,1 alors qu'il est de 14 pour les salariés des entreprises extérieures. Le TF2 (nombre d'accidents avec ou sans arrêt par million d'heures travaillées) est de 3,4 pour les salariés organiques et de 24,6 pour le personnel des entreprises extérieures.

A Inéos/BP chimie, les statistiques publiées en annexe des procès verbaux de CHSCT (accidents des trois derniers mois) indiquent que les accidents des sous-traitants recensés peuvent être jusqu'à trois fois supérieurs aux accidents du personnel organique. Ces chiffres rejoignent ceux avancés par le cabinet Cidecos. Alphonse Fernandez et Rémy Jean constataient en 1995 que dans la raffinerie de Lavéra, le taux de fréquence des accidents avec arrêts, c'est-à-dire des accidents qu'on peut considérer comme graves, était 7,2 fois plus important chez les salariés sous-traitants que chez les salariés organiques<sup>397</sup>.

### **III - Les conditions d'intervention des sous-traitants**

La première explication qu'avancent aussi bien les experts du cabinet Cidecos que les auteurs ayant effectué des travaux dans d'autres secteurs Vandevyver (1984), Mayhew et al (1996), Ben Brahim et Michelin (2005) est que la suraccidentabilité des sous-traitants est due pour une part importante à la nature des tâches qu'ils effectuent. Plusieurs auteurs soutiennent que les donneurs d'ordre sous-traitent délibérément les tâches les plus dangereuses et les plus pénibles [Desriaux (2001), Doniol-Shaw (2001), Thébaud-Mony Annie (2000)]. Ils transfèrent les risques professionnels liés à des activités à faible valeur ajoutée comme le nettoyage, la manutention, le démontage d'installations à des entreprises sous-traitantes. C'est pourquoi par exemple Michel Héry (2002), Annie Thébaud-Mony (2000) ou Ghislaine Doniol-Shaw (2001), parlent d'une « sous-traitance des risques » vers les entreprises extérieures.

Entre organiques et sous-traitants, on ne peut faire de comparaison « à activité égale ». En effet, ils occupent des places différentes dans la division sociale du travail et des risques, telle que l'organise le recours à la sous-traitance<sup>398</sup>. Cependant la plupart des études montrent que les conditions dans lesquels interviennent les salariés de la sous-traitance accentuent leur prédisposition aux accidents. La nature des tâches effectuées n'explique pas à elle seule leur suraccidentabilité. Ils travaillent dans des conditions beaucoup plus défavorables que les salariés organiques autrefois. Pour François Desriaux (2001), lorsqu'une entreprise décide d'externaliser une activité, les salariés des entreprises sous-traitantes qui vont récupérer ce marché, « vivront à coup sûr » des conditions de travail plus difficiles que ceux qui l'effectuaient auparavant. A la dangerosité des tâches qu'effectuent les sous-traitants, s'ajoutent des facteurs supplémentaires de

<sup>397</sup> Fernandez A. et Jean R. (mai 1995).

<sup>398</sup> Voir Vandevyver B. (1984).

risques, des facteurs liés aux conditions dans lesquelles ils réalisent leur travail. On peut les regrouper en 8 catégories<sup>399</sup>.

### **III.1 - Une concurrence exacerbée qui tire les conditions de travail vers le bas**

La politique des donneurs d'ordre veut que les entreprises extérieures soient constamment mises en concurrence les unes avec les autres y compris lorsque leurs prestations sont jugées satisfaisantes. Ceci leur permet de bénéficier de tarifs toujours plus compétitifs. Elle permet que les entreprises extérieures ne tendent pas à «s'incruster » et qu'elles se mettent à réclamer plus de droits, plus de reconnaissance ou plus d'avantages pour leurs salariés :

*« On a des gens qui connaissent les installations. Pour faire baisser les prix, pour faire jouer la concurrence, à un moment donné on prend quelqu'un d'autre ». (Secrétaire du CHSCT, Rhodia Silicones Saint Fons, 2001).*

La concurrence entre les entreprises sous-traitantes de la chimie est féroce d'autant que leur niveau de compétence et de spécialisation, plus faible que celle des entreprises de haute technologie, les y soumet plus directement. Elle invite les entreprises extérieures à proposer des prestations à des prix tirés vers le bas car c'est souvent l'entreprise la « moins-disante » qui est retenue. Ceci a des répercussions sur le niveau des salaires, les indemnités, les effectifs et la qualité du matériel utilisé y compris des équipements de sécurité.

Les salaires sont faibles, la plupart du temps équivalent au SMIC, ils sont même parfois en dessous du minimum légal. Faute d'organisations syndicales, beaucoup d'entreprises sous-traitantes n'ont pas conclu d'accord sur les 35h, les salariés sont donc payés sur un base de 39 heures, ce qui dévalorise leur salaire. Une étude de Thévenot et Valentin (2004), montre qu'à qualifications équivalentes, les salaires dans les entreprises sous-traitantes sont de 11% inférieurs à ceux pratiqués chez les donneurs d'ordre. D'après de nombreux témoignages, les salariés organiques des entreprises chimiques reclassés dans la sous-traitance subissent de fortes pertes de salaires.

Les indemnités de déplacement, de repas et de logement elles aussi sont faibles et les entreprises tendent à vouloir les réduire :

---

<sup>399</sup> Les préventeurs de la sécurité sociale ont coutume, eux, de classer les risques générés par la sous-traitance en 3 catégories : ceux qui se rapportent à l'activité même du site, ceux qui ont leur origine dans la co-activité entre salariés organiques et les sous-traitants, ceux qui renvoient au métier même du sous-traitant.

*« Pour les déplacements, faut mettre la main à la poche, on a 250 francs par jour pour se payer l'hôtel plus deux repas, plus les frais de transport, et encore ils voulaient réviser ces indemnités à la baisse pour les petits déplacements, il a fallu la grève de 2003 pour stopper temporairement cette attaque mais en 2004 ils remettent ça ! ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Les indemnités de logement étant faibles, certains salariés dorment dans des campings (mobil-home collectif ou tente individuelle). A proximité de la plateforme des Roches-Roussillon, dans la ville de Condrieu nous avons pu constater que le camping était complet en plein mois de mars. Il nous a semblé qu'une partie des résidants étaient des sous-traitants de la plateforme mais nous n'avons pu discuter avec aucun d'entre eux, la discrétion étant de mise. Il arrive aussi parfois aux sous-traitants de dormir dans leur voiture donc de s'y changer, de s'y brosser les dents... soit par contrainte financière, soit parce qu'ils n'ont pas le temps de se chercher un logement.

Les effectifs sont aussi calculés au plus juste ce qui augmente la charge de travail des salariés embauchés. Ceci se traduit par des heures supplémentaires en grand nombre. Les salariés de la sous-traitance sont souvent amenés à travailler la nuit, le samedi, le dimanche et les jours fériés. Ils peuvent passer plus de 16h d'affilées sur un site<sup>400</sup>, surtout en fin de chantier lorsque des retards ont été accumulés et qu'il faut finir au plus vite :

*« écoutes, y'a pas longtemps, y'a un mec qui est intervenu un week-end, qui était d'astreinte, un mec de la boîte c'était un mec de la mécanique, il intervient à PI, il y avait un problème, il arrive là bas, il y avait des mecs de Camom, il discute avec eux. Donc les mecs, il était minuit et ils étaient là depuis 4h du matin ». (Responsable syndical, Roussillon, septembre 2005).*

La concurrence a aussi des conséquences sur la qualité du matériel, tant au niveau de son entretien que de la modernité des techniques ou technologies utilisées. Les experts de Cidecos écrivent à plusieurs reprises que le matériel et les équipements fournis sont souvent mal entretenus et qu'ils sont en nombre insuffisant. Un matériel mal entretenu, insuffisant ou dégradé peut être une source d'accidents graves car les sous-traitants ont tendance à « bricoler » avec les moyens du bord. De nombreux exemples montrent que les postes à souder sont régulièrement défectueux. Cette économie sur le matériel de travail touche aussi les équipements de sécurité : les harnais, les protections sur les échafaudages (gardes-corps), les masques, les lunettes, les gants, les chaussures... Les salariés organiques des plateformes constatent très souvent que les échafaudages utilisés par les sous-traitants sont non-conformes.

Lorsque des équipements de protection individuels existent, la plupart du temps les sous-traitants préfèrent travailler sans ces derniers plutôt qu'avec des protections inconfortables comme

---

<sup>400</sup> Sur les plateformes de Roussillon et de Lavéra, un sous-traitant peut être amené à travailler 16 heures d'affilées dans quatre entreprises différentes sans que personne ne le sache.



les masques en papier qui les incommode. Les délais calculés au plus juste, le matériel défectueux, les effectifs et les outils en nombre insuffisant, la fatigue accumulée du fait de temps de repos qui compensent mal le temps de travail en raison des conditions de logement et de prises de repas à la va-vite font que les salariés de la sous-traitance travaillent dans des conditions dégradées préjudiciables à leur santé physique mais aussi mentale. En général plus on s'éloigne du premier niveau de sous-traitance moins les prestations demandées sont qualifiées plus les conditions de travail sont dégradées.

### **III.2 - Le nomadisme**

Les salariés de la sous-traitance peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires sur un même site mais aussi sur plusieurs sites différents :

*« on peut faire 24 ou 48h d'affilées (...) les salariés de l'entreprise de Fouré Lagadec travaillent la journée chez Total et la nuit chez Atofina. ».* ( Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Les sous-traitants acceptent de travailler plus pour augmenter leurs revenus mais aussi parce que les entreprises extérieures doivent se montrer disponibles pour garder les marchés. Les salariés sous-traitants se sentent obligés d'accepter d'effectuer des dépannages à la demande alors qu'ils peuvent avoir déjà effectué de nombreuses heures sur un chantier :

*« ce qui arrive fréquemment quand on est à l'atelier on va faire notre journée à l'atelier et puis il y a un coup de fil pour faire un dépannage le soir (...) quand je t'ai connu tu travaillais chez moi toute la semaine à skidro de l'ordre de 50 heures, les ciments Lafarge pour réparer un tapis à côté, tu te tapais 24 h de rab à côté ».* (Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Ainsi il peut arriver que les salariés sous-traitants travaillent deux semaines d'affilée sans interruption. Parfois les conditions d'urgence des travaux les empêchent de rentrer chez eux et de se reposer. Les salariés de la sous-traitance peuvent tout aussi bien être appelés en urgence pour un dépannage ou un chantier sur un site proche de chez eux qu'à l'autre bout de la France. Parfois un chantier peut les éloigner de leur domicile et de leur famille pendant des mois. L'éloignement des sites entre eux, les déplacements longs et fréquents font que ces salariés deviennent des nomades. Ce nomadisme des sous-traitants a des conséquences désastreuses sur leur vie familiale :

*« Donc sur les heures supplémentaires d'un côté c'est pour améliorer le salaire, mais il y a un autre aspect aussi c'est qu'on sent que les gens ont de plus en plus de liberté, ils se sont aperçus que finalement une fois que tu as accepté des heures supplémentaires, il n'y a plus de WE, ils ne rentrent plus, et finalement chez nous, si j'avais les statistiques je pense que ce serait catastrophique sur le nombre de ménages qui restent*

*entiers...ça pète...c'est des nomades, ça devient des nomades ; ça merde au boulot, ça merde à la maison, ça merde de partout, les mecs sont complètement déboussolés* ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

En effet, plus le sous-traitant accepte d'heures supplémentaires, plus on lui en propose et plus il s'éloigne de son entourage. D'autant que la faiblesse des indemnités de transport pris en charge par l'entreprise, lorsqu'elle accorde une détente aux salariés, peut les pousser à travailler pendant les délais de route, plutôt qu'à les prendre pour regagner leur domicile<sup>401</sup>. Ainsi les salariés sous-traitants ont tendance à s'enfoncer dans une vie de célibataire par un effet boule de neige.

D'autres sous-traitants refusent de rester trop longtemps éloignés de leur famille, leurs déplacements fréquents et leur solitude les rend même très dépendants de leurs liens familiaux. Cette dépendance augmente avec l'âge selon les témoignages des salariés. Revoir la famille devient alors un objectif « presque obsessionnel » selon Pereira Victor, Remoiville Alain et Trinquet Pierre (1999). Cet empressement peut leur faire prendre des risques. La précipitation pour finir le travail le jeudi soir ou le vendredi peut accroître la fatigue et provoquer des accidents de la route ou des accidents sur le lieu de travail :

*« y'en a qui réagisse et qui se disent surtout si ils travaillent loin du domicile ils acceptent volontiers de faire des heures supplémentaire pour pouvoir se dégager du temps pour pouvoir rentrer plus tôt, et ils sont prêt à faire 10-12h par jour pour rentrer un peu plus tôt* ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Mais parfois, bien que les salariés accélèrent le rythme de travail et acceptent de travailler plus, le chantier n'est pas terminé et alors ils s'exposent à un risque de sanction si ils décident quand même de rentrer chez eux :

*« or si le travail n'est pas terminé ou si il y a une panne qui intervient, les mecs ils sont coincés ils continuent alors qu'ils ont travaillé comme des cons pour finir le jeudi. Y'en a qui ont résisté, ils rentrent le jeudi soir ou le vendredi matin et ils prennent une lettre recommandée comme quoi ils ont abandonné le chantier avant la fin des travaux, c'est ce qui est arrivé récemment* ». (Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Ces salariés nomades multipliant les lieux de travail multiplient aussi les risques d'exposition notamment à des produits toxiques, poussières et polluants parfois cancérigènes [Hery (2002), Doniol-Shaw (2001)]. Leurs bleus de travail sont souillés des différents produits dont les interactions peuvent être dangereuses :

---

<sup>401</sup> Voir Pereira Victor, Remoiville Alain et Trinquet Pierre, (1999).

*« On intervient dans des conditions de travail dégradées, c'est y compris les risques qu'on ne connaît pas, non maîtrisés. Ca veut dire que comme nous, on intervient dans une multitude d'entreprises différentes, chimiques et tout, ça veut dire que nous y compris les bleus, faut savoir, et la revendication elle part de là, les bleus c'est nous-mêmes qui les lavons, ça pose de gros problèmes, parce que si vous passez d'une usine chimique où il y a des acides ou des non-identifiés y compris dans les cimenteries où ils brûlent des farines animales ou biologiques, bien souvent c'est les mêmes bleus qui servent dans les deux usines ; vous vous rendez compte : on ne connaît pas, moi je suis pas chimiste, je ne connais pas les interfaces entre deux produits ou trois produits différents, ce que ça peut donner...et on amène ça à la maison ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Le nomadisme des sous-traitants rend pratiquement impossible leur suivi médical<sup>402</sup> : « un éventuel responsable sécurité de l'entreprise extérieure ou son médecin du travail ne disposent des moyens nécessaires (temps, déplacements sur site, voir compétences pour réaliser un tel travail » (Hery, 2002). Ceci signifie que toute maladie professionnelle qui pourrait se déclarer chez un sous-traitant ne pourrait être associée à aucune entreprise particulière :

*« ils pourront dire, il n'y a pas que chez moi, il est allé chez lui, chez lui, on ne peut pas prouver que c'est moi qui l'ai empoisonné... ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

### **III.3 - Les contraintes temporelles**

Les donneurs d'ordre de la chimie décident des modalités d'intervention des entreprises extérieures. Elles imposent en particulier leurs contraintes de temps : les délais d'exécution, les créneaux horaires, le degré d'urgence des travaux et les modifications éventuelles dans les plannings. Les entreprises sous-traitantes doivent respecter ces contraintes sous peine de pénalités. L'objectif pour l'entreprise utilisatrice est de réduire au maximum le temps d'arrêt des fabrications. L'entreprise sous-traitante doit donc réaliser sa prestation dans des délais les plus courts possibles. Des délais de réalisation imposés souvent « démentiels » d'après les experts de Cidecos et les salariés, notamment plus courts que ceux pratiqués dans l'entreprise utilisatrice. Ce travail dans l'urgence est particulièrement aveugle aux conditions de sécurité des travailleurs. Les contraintes de redémarrage peu flexibles imposées aux salariés des entreprises extérieures - par ailleurs en sous-effectif - se traduisent par des rythmes et une intensité du travail extrêmes, des heures supplémentaires en grand nombre afin de ne pas « bouffer le chantier ». Les salariés sont fatigués, les horaires atypiques, le travail la nuit, l'allongement de la durée journalière du travail, l'intensification du travail affectent la santé des salariés. Ghislaine Doniol-Shaw (2001) note que les pressions temporelles importantes occasionnent chez les sous-traitants de nombreux problèmes de santé : troubles musculo-squelettiques, problèmes rachidiens, fatigue nerveuse voire dépressions. Ces conditions de travail affectent aussi leur vigilance. Or on sait depuis les travaux

<sup>402</sup> L'étude de l'AFIM montre que 58,74% des répondants n'ont jamais de médecin du travail voir AFIM (2008), p.65.

de M. Faverge dans les années soixante ou du docteur Veil dans les années cinquante<sup>403</sup>, que la « fatigue industrielle » physique et nerveuse est cause d'accidents par inattention.

Comme le souligne Michel Héry (2002), les accidents et les expositions à des produits toxiques sont plus fréquents en fin de chantier car la fatigue accumulée crée une « certaine lassitude » et tend à faire que les salariés banalisent les risques. Par ailleurs les contraintes du redémarrage qui s'approche, surtout si des retards ont été pris, augmente le stress des équipes et donc les risques d'accidents. Ces accidents illustrent le conflit entre sécurité et productivité. L'écart entre les moyens et les contraintes conditionnent les prises de risque.

Les donneurs d'ordre imposent les délais d'exécution des interventions aux salariés extérieurs mais aussi le moment de l'intervention. Des travaux comme les dépannages ou les réparations sont aussi parfois réalisés sur des machines et installations toujours en fonctionnement, dans l'urgence, au coup par coup :

*« ...on intervient dans n'importe quelles conditions...tu mets ton masque si il faut arrêter un atelier où il y a du phénol qui coule, on préfère réparer en marche avec les EPI...Il y a deux ans j'ai eu une greffe de la peau à cause du phénol, c'est ce qu'il y a de pire...En démontant une pompe, en réparant sur place...j'ai rien senti...sur le pantalon ça me gratte, ça me pique, ça paralyse les centres nerveux. C'est la malchance, c'était un entonnoir à côté ». (Salarié de l'atelier de maintenance centrale de Roussillon, avril 2006).*

La pression temporelle fait aussi que les salariés des entreprises extérieures interviennent juste avant que l'élément à réparer soit arrêté, ce qui les expose à des produits toxiques :

*« on intervient presque avant même que la machine soit arrêté, nous on est déjà là. Donc on n'a pas le temps de nettoyer, il faut intervenir de suite ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Au moment des grands arrêts d'entretien parfois les unités redémarrent avant la fin des travaux. Les grands arrêts ont une date butoir de remise en exploitation impérative. Cependant les retards accumulés nécessitent l'allongement des délais de réalisation, les unités redémarrent alors « en biseau » dans les unités où c'est possible. La présence conjointe des équipes des entreprises de l'arrêt et des équipes de fabrication ne facilite pas les manœuvres de redémarrage, d'autant que la remise en fonctionnement d'une unité de production est toujours un moment où la tension nerveuse est maximum. Les unités redémarrent dans des forêts d'échafaudages, des matériels et matériaux encombrant et gênent la mise en production. Ces conditions de reprises sont particulièrement accidentogènes.

---

<sup>403</sup> Voir Gilbert Mury(1974).

Des travaux « unités en marche » (levage, soudage, meulage...) peuvent aussi être réalisés lors de la préparation des chantiers des grands arrêts d'entretien, avant l'arrêt des installations, sur des unités comportant parfois des risques très importants :

*« Nous dans le pétrole, c'est ce qu'on appelle les travaux avant arrêt, c'est-à-dire qu'ils montent les échafaudages. Sur l'arrêt du craquin 4, plus d'un mois avant qu'elle arrête, y'avait 400 salariés sur l'unité uniquement, alors ça monte à 2000 quand il est arrêté, là on avait déjà 400 mecs qui bossaient à faire des tranchées, monter les échafaudages, à commencer à passer les câbles alors que la boutique était entrain de marcher. Le craquin 4, hein, quand ça te pète à la gueule c'est pas... »<sup>404</sup>. (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Les travaux réalisés avec unités en marche augmentent les risques d'accidents, c'est que montre les travaux de Vandevyver (1984). Sur les 322 accidents de sous-traitants recensés dans son étude, 135 (soit 42%) avaient pour cause le fonctionnement des installations : « Ce fonctionnement est la cause la plus directe de l'accident, la victime se trouvant au contact avec l'installation en service : le cas type est l'accident par contact avec une source d'énergie électrique ou mécanique. Un des points communs de cette catégorie réside dans le fait que l'accident ne se serait pas produit si l'entreprise utilisatrice avait arrêté l'installation pendant l'intervention ou encore si l'entreprise intervenante avait opéré pendant l'arrêt de l'installation ».

Les donneurs d'ordre exercent une forte pression temporelle sur les entreprises extérieures, qui à leur tour transfèrent la pression sur leurs propres salariés. La hiérarchie de ces entreprises, qui exerce sur ces salariés un management de type paternaliste/autoritaire, d'après certains sous-traitants, fait la chasse aux « temps morts ». Les pauses sont réduites à leur portion congrue, il ne faut pas perdre de temps. Il arrive parfois que les responsables d'agence, d'après Pereira Victor, Remoiville Alain et Trinquet Pierre (1999), mentent aux salariés sur le temps de travail alloué pour un chantier afin de se dégager des marges de manœuvre. Cela leur permet de parer à une éventuelle mauvaise évaluation de la charge de travail, à des problèmes d'organisation des travaux ou à des dépannages supplémentaires imprévus. Ils se constituent une réserve d'heures d'intervention en fixant au chef de chantier un nombre d'heures d'intervention inférieur à celui qui a été négocié dans le contrat passé avec le client. Ainsi les responsables des entreprises sous-traitantes se déchargent de la gestion des aléas sur leurs salariés, en compressant fictivement des délais d'exécution déjà très courts.

Toutes ces pratiques font que la pression temporelle est transférée sur les salariés sous-traitants. Ces travailleurs sont soumis à une double pression temporelle, celle du donneur d'ordre

---

<sup>404</sup> Sur ce chantier du craquin 4 en production, à la raffinerie de Normandie (Total) il y a d'ailleurs eu le 15 juillet 2002 une fuite de propane.

et celle de l'entreprise sous-traitante. Mais ils doivent aussi assumer pour les entreprises intervenantes et les entreprises utilisatrices un second type de responsabilité, celle de travailler vite tout en respectant les règles de sécurité. Cette injonction paradoxale de laquelle les entreprises intervenantes et entreprises utilisatrices se défont, peut être la cause de souffrances psychiques pour les salariés.

#### **III.4 - L'extériorité**

Tous les sous-traitants ne sont pas étrangers aux risques d'une entreprise chimique. Les salariés sous-traitants permanents qui ont une importante longévité sur le site les maîtrisent parfois aussi bien que les salariés organiques (Hery, 2002). Néanmoins une grande partie des sous-traitants, et en particulier ceux qui interviennent sur les grands arrêts d'entretien et qui ne sont que de passage, ceux que les organiques désignent comme « les bouchers-charcutiers », « les fleuristes » ou les « mercenaires », sont perdus lorsqu'ils arrivent sur un site chimique.

Le salarié sous-traitant est à la fois étranger aux risques spécifiques de la chimie et au site lui-même. Bien souvent les salariés sous-traitants dont la culture professionnelle est celle de leur métier (soudeur, mécanicien...), n'ont qu'une représentation approximative voir réductrice des risques d'un site chimique. Par ailleurs, la signalisation, les voies et règles de circulation, les procédures et règles de sécurité, les pictogrammes du site sur lequel ils interviennent, leurs sont inconnus : « Un site industriel c'est une configuration spatiale déterminée avec, généralement un système de repérage des lieux et des installations qu'il faut connaître (...) il n'est pas possible de se déplacer en toute liberté sur un site industriel (...) Dans la chimie, l'espace est modelé par des tuyauteries qui induisent une certaine culture de déplacement » (Cidecos, document sous-traitance et sécurité/santé au travail, 2001).

Les sous-traitants qui ne connaissent pas le fonctionnement d'une installation chimique peuvent y perdre leur vie. L'accident mortel typique d'un sous-traitant de la chimie est la calcination suite à une intervention (soudure, resserrage d'une bride, découpe) sur un tuyau où passe de l'hydrogène<sup>405</sup> :

---

<sup>405</sup> Dans son premier livre « *Putain d'usine* » (janvier 2002), Jean Pierre Levaray, opérateur à l'usine Grande Paroisse de Grand-Quevilly à côté de Rouen, raconte pages 8 à 12, le déroulement d'un accident de ce type qui est arrivé en sa présence : « (...) *Au début on n'a pas pensé que c'était un être humain. On est passé tout près plusieurs fois. Il est à vingt mètres de l'endroit où je l'ai laissé. On ne dirait pas un être humain. Plutôt comme du bois, une grosse branche calcinée. L'autre, je le vois plus tard. C'est un pompier qui l'a trouvé. Lui aussi on dirait un arbre calciné. Ce qui reste de lui, tordu par la violence, le feu et l'explosion, est enchevêtré dans les tuyauteries (...)* » p.10.

*« Au début des filialisations, un jour dans les installations, y'a un mec de camom, il s'amène avec une caisse à outil, il commence à s'installer, et puis arrive un agent de maîtrise CGT, un mec qui professionnellement était reconnu. Il voit ce gonze, ça l'intrigue : il lui dit qu'est-ce que vous allez faire là, vous allez faire quoi ? Je vais installer, j'ai un boulot, je dois couper ce tuyau. Pardon tu vas faire quoi ? Tu vas quoi, couper ce tuyau au chalumeau ? Ben tu vas rien faire du tout, tu vas vite reprendre tes affaires, t'as l'autorisation de qui pour faire ça ? Ben le mec il n'avait rien à se reprocher : j'ai un bon de travaux signé. C'était un tuyau où passait de l'hydrogène sous pression (250 bars), de l'hydrogène sous pression, si jamais le mec il n'arrive pas à ce moment là, que l'autre il découpe ça, il fait péter la baraque, on a échappé au pire. ».* (Roussillon, septembre 2005).

Les mécaniciens de la sous-traitance ne connaissent pas toujours non plus les machines sur lesquelles ils doivent intervenir. Ils sont affectés assez rapidement dans des ateliers dangereux, alors que selon les salariés organiques, il faut 5 ans pour former quelqu'un aux spécificités de la mécanique dans la chimie :

*« on a eu un accident, y'a une personne qui a passé un doigt dans une courroie dans un mécanisme, il s'est arraché la pulpe du doigt...la personne est intervenue avec une machine en marche, cet opérateur de maintenance, c'était une personne qui avait un mois et demi d'ancienneté donc qui connaissait pas les machines à fond ».* (Rhodia Silicones Saint Fons, 2001).

Ils sont aussi extérieurs aux salariés organiques du site, ce qui ne leur permet pas de s'insérer dans des collectifs de travail et de bénéficier des savoirs faire de prudence :

*« le risque c'est que le gars (le même), il est tout seul, donc il ne bénéficie pas de l'expérience d'un collectif, donc il faut qu'il soit très bon pour arriver à maîtriser »* (Secrétaire du CHSCT de Rhodia Silicones Saint fons, 2001).

Le manque de stabilité des collectifs de travail de la sous-traitance et le nomadisme de ces salariés aggravent les risques liés à l'extériorité des sous-traitants « prenons le cas d'un travailleur sous-traitant dont le domicile est à Bordeaux et qui, travaille sur Poitiers. On lui annonce, brutalement qu'il est affecté à partir du lendemain, sur un chantier dans le nord de la France. Ce chantier ayant pris du retard il y a urgence. Ce travailleur a plus de chances d'avoir un accident que celui qui intervient, depuis des années, sur le même site, pas loin de chez lui »<sup>406</sup>. D'une manière générale les difficultés pour les sous-traitants à maîtriser un environnement de travail dont ils ne sont pas familiers contribuent à augmenter les risques d'accidents (Doniol-Shaw, 2001). Comme le souligne l'INRS, « Travailler chez les autres, dans des locaux inconnus, où sont exercées des activités souvent étrangères aux siennes, entraîne des risques supplémentaires »<sup>407</sup>. Pour Alain Covet<sup>408</sup> cette méconnaissance ou cette ignorance du processus chimique, de l'amont

<sup>406</sup> Pereira, Remoiville, Trinquet (1999).

<sup>407</sup> INRS (2004).

<sup>408</sup> Covet Alain (1999).

et de l'aval de son intervention, fait que le moindre écart (erreur, oubli), a une plus grande probabilité de se traduire par un accident.

Certaines conditions propres aux entreprises sous-traitantes aggravent cette extériorité. D'après les experts de Cidecos, Alain Covet et les différents témoignages recueillis, la culture sécurité des entreprises sous-traitantes est soit inexistante, soit très faible, soit inadaptée : « alors que pour le salarié de l'usine, la sécurité, que rend nécessaire le risque chimique, est intériorisée, fait partie du métier, pour le sous-traitant la sécurité apparaît comme une contrainte, une préoccupation qui s'ajoute à l'intervention mais qui n'en est pas une composante »<sup>409</sup>. Par ailleurs, Vandevyer (1984), écrit dans son étude que les sous-traitants ont parfois du mal à se servir du matériel sécurité fourni par les entreprises utilisatrices.

Les accueils sécurité de trois quart d'heure, que les donneurs d'ordre organisent, ne permettent pas de faire le tour des risques et dangers d'un site comme la plateforme des Roches Roussillon, où sont présents plus de 800 produits chimiques. D'après la plupart des observateurs (Cidecos, Alain Remoiville, Philippe Saunier, Lino Piva...), ces accueils sécurité sont notoirement insuffisants. Pour la plupart des entreprises, il s'agirait même d'une simple formalité :

*« on leur met un tampon sur un bout de papier, qu'ils ont l'accueil sécurité de fait...c'est tous les contremaîtres du service maintenance qui font l'accueil sécurité, quasiment tous...ils font ça contraints et forcés...ils ont chacun leur corvée tous les matins d'une heure et demi de diffusion. C'est vraiment fait pour dire qu'on l'a fait ».* (Secrétaire de l'union locale CGT d'Harfleur, 2001).

De plus, il semblerait que ces accueils sécurité s'attardent plutôt sur les risques basiques que sur les risques spécifiques :

*« il a fait son exposé dans une raffinerie de pétrole et en plus que des conneries, parce qu'on n'a pas parlé des risques particuliers au pétrole, on a surtout parlé, par exemple, la perceuse électrique. Alors il y avait un dessin, laissez pas les fils traîner dans la flaqué d'eau. Ca a rien à voir avec chez nous, ça c'est partout. L'amiante on n'en n'a presque pas parlé alors que c'est une hécatombe ».* (Secrétaire de l'union locale CGT d'Harfleur, 2001).

### **III.5 - La précarité**

Les entreprises sous-traitantes emploient un pourcentage de travailleurs temporaires élevé voir très élevé (de 20 à 50%), afin de pouvoir proposer des tarifs attractifs face à la concurrence,

---

<sup>409</sup> Id.



afin de répondre aux contraintes de flexibilité auxquelles les entreprises utilisatrices les soumettent et afin de palier aux imprévus. Elles embauchent aussi des travailleurs précaires lorsque leurs propres salariés sont occupés sur d'autres chantiers.

Les travailleurs temporaires sont recrutés localement pour des opérations de maintenance courante, lors des grands arrêts d'entretien où ils peuvent atteindre 50% de l'effectif et à tout moment lorsqu'un chantier a pris du retard. Selon les témoignages, ils effectuent la majorité des heures supplémentaires. Les travailleurs temporaires se retrouvent dans tous les niveaux de sous-traitance. Chaque entreprise conserve un noyau stable de salariés en CDI et une part fluctuante de CDD, intérimaires, CDIC, apprentis, stagiaires, travailleurs saisonniers... Parmi ces travailleurs il y a beaucoup de jeunes, ce que nous avons pu constater à l'entrée et à la sortie des usines. Ils ne paraissent pas démunis (leur voitures et vêtements semblent relativement neufs). Ils viennent sur les chantiers afin de se constituer une « cagnotte », éventuellement pendant leurs vacances scolaires. Les primes de précarité et de congés payés qui viennent compléter le salaire de base font que ces salariés sont parfois mieux payés que leurs homologues organiques. Ces jeunes travailleurs peuvent aussi être des enfants de salariés des industries chimiques ou de salariés de la sous-traitance<sup>410</sup>. Ils n'ont pas toujours une bonne connaissance des milieux industriels ni une solide culture ouvrière et se montrent insensibles aux questions de santé et sécurité au travail ; ils sont dans le déni ou l'indifférence.

La précarité des travailleurs temporaires les met dans une situation de doute constant quand à la pérennité de leur emploi, ce qui fait qu'ils ont tendance à accepter des conditions de travail plus dégradées que les salariés en CDI (heures supplémentaires, prises de risques, changement brusque de tâche, longs déplacements...). D'autant que dans la sous-traitance de la chimie il existe un système de contrats anti-datés à la semaine (le salarié signe son contrat une fois qu'il a commencé le travail, voire à la fin de la semaine et ceci toutes les semaines). De ce fait, le

---

<sup>410</sup> Philippe Saunier a découvert en 2001, un sous-traitant de 17 ans, fils d'un salarié sous-traitant, embauché pendant ses vacances scolaires sur un grand arrêt d'entretien : « *t'envoie le mec à la mort, il a aucune qualification* ». Les salariés de Michelin Clermont-Ferrand nous ont raconté en février 2004, lors d'un entretien collectif, qu'un « gamin » fils de deux salariés de l'entreprise s'était fait arracher le bras par une machine. Il travaillait pendant ses vacances d'été : « *C'était un emploi vacances...c'est quand t'as une personne de ta famille qui travaille chez Michelin...le chef lui a dit de nettoyer un tapis où il n'était pas formé. Le tapis s'est branché, on ne sait pas comment, et il s'est fait embarqué le bras. Il avait fini le boulot, il voulait bien faire...Ca lui a arraché la viande, ils ont mis des broches et tout...je l'ai vu, je suis resté le week-end sans bouffer...Sur un tapis, y'a un rouleau, il s'est fait prendre le bras entre le tapis et le rouleau. Il hurlait, il ne pouvait pas l'arrêter...mais le problème c'est pas ça, c'est que le tapis de détection métal, ça tourne très très doucement, c'est encore la plus grosse des tortures. Y'avait le gant donc il ne sentait pas trop la douleur, mais au bout d'un moment quand il a commencé à sentir que le gant était embarqué, il n'a pas pu l'enlever et les doigts se sont pris* ». D'après ces salariés, le jeune a changé son témoignage dédouanant son chef d'équipe afin de ne pas incommoder ses parents bien placés dans l'entreprise. L'enfant s'est auto-accusé d'être intervenu de son propre chef.

salarié n'est même pas sûr d'être payé pour son travail si il décide d'arrêter le chantier<sup>411</sup>. Pour les salariés de la plateforme des Roches-Roussillon, ces conditions de travail des sous-traitants précaires sont particulièrement inacceptables :

*« dans les entreprises extérieures t'as beaucoup d'intérimaires, alors là les conditions de travail, c'est 14h par jour, 15h par jour, dans des conditions impossibles...c'est des bagnards les mecs, c'est affreux...ces gens là il fallait qu'ils passent par la formation risque chimique, donc je les ai côtoyés pendant cinq ans, j'ai bien pu voir à qui j'avais affaire, me faire une idée, les mecs je les faisais parler. Leurs conditions de travail, c'est affreux, affreux. Les mecs ils venaient en formation à Grenoble de Chambéry, ils avaient quitté le boulot à 4h à Chambéry et à 7h ils étaient à Grenoble. Tu vois un peu le boulot ».* ( Roussillon, septembre 2005).

Les intérimaires sont souvent embauchés pour des tâches peu qualifiées dont les permanents ne veulent pas, des tâches qui présentent dans certains secteurs d'activité, une pénibilité importante et de multiples nuisances : exposition aux intempéries, à divers risques physiques ou chimiques. Ensuite, les intérimaires ne sont pas toujours préparés à réaliser ces tâches même peu qualifiées en raison de la méconnaissance du site sur lequel ils interviennent, cette mauvaise préparation accentue le risque d'accident. D'autant que les entreprises de travail temporaire ne disposent pas des moyens nécessaires pour savoir si le travail qu'elles proposent est adapté au salarié. Parfois aussi l'offre d'emploi ne précise pas suffisamment la nature des travaux à effectuer, ou bien l'entreprise fait réaliser un travail qui n'est pas celui proposé initialement. Par ailleurs on demande aux nouveaux embauchés en intérim d'être immédiatement opérationnels lorsqu'ils arrivent sur les sites alors qu'ils ne maîtrisent pas leur environnement de travail, par conséquent, les accidents en début de mission sont fréquents<sup>412</sup>.

Le personnel intérimaire n'est de surcroît pas toujours bien protégé, ni bien formé. Normalement c'est l'entreprise utilisatrice donc l'entreprise de travail temporaire qui doit fournir le matériel de sécurité mais ce n'est pas toujours compris ainsi par les salariés donc certains vont dans l'usine sans casque ni chaussures de sécurité. Dans certains cas aussi certaines entreprises vont jusqu'à faire payer aux salariés la location du matériel, ce qui rebute les salariés qui préfèrent s'en passer. Les formations sécurité (accueils sécurité, formation aux risques spécifiques) sont succinctes voir inexistantes. Le suivi médical de ces salariés est souvent inexistant aussi. Les auteurs concluent que le recours au travail intérimaire est une sorte de sous-traitance des risques.

Les intérimaires embauchés en sous-traitance sont doublement extérieurs : extérieurs à l'entreprise sous-traitante et extérieurs aux sites et à leurs risques, ils sont aussi nomades voir plus

<sup>411</sup> C'est ainsi qu'un salarié intérimaire est mort sur les grands arrêts d'entretien de la raffinerie de Total Gonfreville en août 2002, écrasé par un engin de chantier, alors qu'il travaillait dans une fosse, sans avoir signé de contrat de travail.

<sup>412</sup> 43% des intérimaires accidentés l'ont été pendant la première semaine de leur embauche selon l'étude de François M. et Liévin D. "approche des risques professionnels des travailleurs intérimaires" (1986).

nomades que les sous-traitants eux-mêmes. Leurs contrats peuvent ne pas dépasser une semaine et ils cumulent les risques de secteurs très variés sur le plan local (travail au noir dans le bâtiment pour des particuliers, activités de services diverses intensives et sous-payées ...). Les tâches confiées aux intérimaires de la sous-traitance sont peu qualifiées (démontage, ensachage des pièces usagées, nettoyage...) et les exposent à de nombreux risques (voir paragraphe II). Les conditions dans lesquelles le travail s'effectue (matériel, horaires, protections) sont dégradées, voire encore plus dégradées que pour les sous-traitants organiques. L'indifférence des salariés des entreprises extérieures et des salariés organiques à l'égard de ces travailleurs étrangers et volatiles, peut accentuer leurs difficultés à s'insérer dans des collectifs de travail qui prémunissent des risques.

Les autres types de contrats employés dans la sous-traitance sont multiples. On peut citer le cas des travailleurs indépendants qui sont embauchés localement souvent en catastrophe. Ces travailleurs ne bénéficient d'aucune protection sociale et ne sont pas assujettis aux règles du droit du travail. Ils assument seuls les risques et les conséquences associés à leur activité. Ils ont tendance à tirer les conditions de travail vers le bas.

Ces travailleurs indépendants ne sont d'ailleurs souvent indépendants que de nom car ils obéissent aux ordres de la hiérarchie des entreprises extérieures et utilisent aussi parfois leur matériel. D'autres statuts encore plus flous existent : travailleur indépendant employé d'un « pool d'artisans », salariés d'associations de réinsertion (dont des anciens prisonniers), mais aussi apprentis, stagiaires, CES...La France offre de multiples possibilités de contrats aidés et de locations de main d'œuvre déguisée.

Des travailleurs étrangers (polonais, belges, croates, espagnols, siciliens, algériens, marocains, sénégalais, roumains, anglais, allemands...<sup>413</sup>) avec ou sans-papiers, sont aussi recrutés surtout pendant les grands arrêts ou pour la construction d'installations neuves. Ils ne comprennent pas toujours la langue (certains parlent avec les mains), ce qui est un véritable problème pour leur sécurité. Le secrétaire de l'union locale d'Harfleur raconte à propos d'un accueil sécurité effectué dans la raffinerie de Total Gonfreville en 2001 :

*« j'étais à côté j'en ai profité, je suis rentré dans la salle où on fait l'accueil sécurité, c'était que des hollandais...A un moment le contremaître est parti chercher un papier qui lui manquait, j'en ai profité : qui est-ce qui parle français dans la salle ? Y'avait un mec qui parlait français dans la salle ! Et ça se voyait à leur attitude, ils étaient là, ils croisaient les bras, ils écoutaient pas ça se voyait...Et le gars, il est revenu, il a fini son truc, il a pas posé une question, il n'a pas dit est-ce que vous avez des remarques, ça y est l'affaire*

---

<sup>413</sup>Les syndicats ont parfois des doutes sur leur nationalité.

*était réglée. Donc il a fait son exposé devant des gens qui ne comprenait rien, au bout de deux heures, ils sont sortis, ils ont vu que le tampon était mis, terminé ».*

Ces salariés précaires sont souvent accueillis dans des conditions indignes : logement dans un car ferry délabré, dans des tentes, absence de sanitaires, pas de lieu de repas et de repos, pas de vestiaires...

### **III.6 - La désorganisation du travail**

La compression des temps d'arrêt de la production et les retards pris dans l'exécution du travail se traduisent par une concentration des travaux dans des espaces et durée réduits ainsi que par un recours à un type de personnel moins qualifié et expérimenté. La juxtaposition de dizaines voire de centaines d'entreprises différentes, la présence d'un nombre important de salariés supplémentaires, la superposition de salariés aux statuts, aux métiers et aux origines diverses peut engendrer des problèmes de sécurité. Lorsque la co-activité est intense, la réalisation du travail en sécurité ne peut être garantie si des mesures de prévention draconiennes ne sont pas mises en place notamment parce que des imprévus peuvent bousculer l'organisation du travail « Les grands travaux d'arrêts (...) demandent une planification très serrée des travaux de chaque entreprise spécialisée intervenante. Elles sont souvent une dizaine et plus qui travaillent sur des parties différentes d'une même installation. Parfois c'est sur la même partie de l'installation qu'elles interviennent en même temps : l'une fait des travaux de levage, une autre de mécanique, une troisième de chaudronnerie, une autre de tuyauterie, une cinquième d'électricité, une sixième de calorifugeage, une septième de peinture, une autre encore de régulation etc(...)La qualité de la préparation, de l'organisation et des mises à disposition des installations concernées, influent sur la qualité et la sécurité des opérations projetées et sur la sécurité de tous les intervenants...les travaux non prévus qui apparaissent pendant l'arrêt et qu'il faut réaliser dans l'urgence(...)peuvent occasionner des changement de priorité et qui peuvent avoir des conséquences en cascade sur les autres intervenants. Il faudra gérer l'adaptation sous contrainte de temps et d'effectif ». [Alain Covet, 1999].

Les différents intervenants n'ont pas les mêmes métiers et habitudes de travail et donc n'appréhendent pas les risques de la même façon « chaque intervenant à une culture professionnelle différente des autres intervenants et de l'entreprise du site. Cela peut engendrer des comportements professionnels pas toujours en cohérence avec une sécurité optimale. Dans le BTP on ne raisonne pas de la même manière, on n'a pas les mêmes méthodes d'organisation ni les mêmes références préventives que dans l'électronique, la mécanique, la chimie, la pétrochimie, le

nucléaire, la soudure, ce qui rend les interfaces de coordinations complexes et génère des écarts d'appréciation, sur les conditions de travail en sécurité de l'ensemble composite des intervenants. Autrement dit, individuellement, les conditions de sécurité peuvent être respectées, mais les répercussions de sa propre activité sur les autres équipes ne sont pas toujours maîtrisées » [Alain Remoiville, Pierre Trinquet et Victor Pereira, 1999]. Les intervenants n'ont pas non plus le même degré de préoccupation en matière de sécurité « les précaires n'ont pas les mêmes exigences et priorité en matière de sécurité. Le primat pour eux (et c'est compréhensible) étant de retrouver un emploi et des revenus stables » [Alain Remoiville, Pierre Trinquet et Victor Pereira, 1999].

Une bonne préparation des arrêts doit pallier à ces risques de co-activité or, l'adéquation entre les moyens matériels et le personnel présent n'est pas toujours vérifiée :

*« un seul tableau électrique, on se demande comment ça fonctionne, des bidons de 200 litres tout autour, on dégage même pas l'accès au tableau. Et c'est tout le monde qui y met les mains pour aller essayer de se démerder à brancher le poste, à chercher une prise ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Les pratiques de prévention et les besoins de coordination liés à la co-activité sont compromis par les forts mouvements du personnel de la sous-traitance. L'instabilité des collectifs de travail de la sous-traitance est préjudiciable à la maîtrise de la co-activité, car c'est à l'intérieur de collectifs stables, que se construisent les savoir-faire de prudence.

La concurrence entre les entreprises et les salariés, leur méconnaissance voir leur indifférence ou ignorance mutuelles ne favorisent pas la communication, la coordination et la coopération des équipes. Que ce soit entre les entreprises sous-traitantes mais aussi entre les salariés des entreprises sous-traitantes et les salariés organiques :

*« chaque fois qu'on arrive on se tape la préparation du chantier, ils ne s'emmerdent plus aujourd'hui à faire venir les machines pour enlever au moins le gros, non, non, on se tape le balais et la pelle pour nettoyer le chantier pour pouvoir intervenir, ça va jusque là...J'ai eu des discussions avec des clients parce qu'il faut encore les prendre dans le bon sens du poil pour ne pas les froisser.. ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Pour les salariés organiques, la présence de ces travailleurs extérieurs peut être source de tensions « l'accueil de cette population momentanée sur le site crée aussi des gênes et des perturbations aux salariés organiques, sur les lieux de travail et dans l'environnement immédiat de l'entreprise : accès embouteillés, parcs surchargés, restaurants débordés, etc...nous retrouvons là une raison supplémentaire de tension entre ces deux populations de salariés » [Alain Remoiville, Pierre Trinquet et Victor Pereira, 1999]. De tels rapports ne facilitent pas le travail en commun,

car la transmission des informations, les relations de coopération nécessitent un climat de confiance pour être effectives.

Il semblerait que d'une manière générale le « chacun pour soi » et la débrouillardise dominant et que les salariés sous-traitants soient plongés dans une extrême solitude face à leur travail:

*« On me dit il y a une intervention dans l'entreprise, on me donne un bout de papier, une photo de l'endroit où l'on doit- intervenir, on te dit il y a une modification, faut changer telle vanne là ou un nouveau compresseur et tu pars avec ton petit bout de papier et le nom du responsable avec son numéro de téléphone, un point c'est tout, tu te démerdes ».* (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Mais aussi face à la nécessité de préserver leur santé. La déstructuration des rapports sociaux et la désorganisation du travail entraînent une individualisation des risques. Parfois des salariés extérieurs, des intérimaires arrivent sur le site complètement déboussolés, ne sachant pas avec qui ils doivent travailler, ni ce qu'ils doivent faire.

L'instabilité des collectifs de travail, les ajustements au coup par coup dont les conséquences en cascade sont mal appréhendées, le manque de coopération entre les équipes, l'indifférence des salariés entre eux, le règne de la débrouillardise. Cette désorganisation du travail liée à la co-activité mal gérée, peut être source de danger pour le personnel « on retrouve ici tous les risques inhérents à la co-activité intense. Aggravé ici par la fébrilité de tous les intervenants qui doivent gérer les aléas, les dysfonctionnements, les écarts aux prévisions (et il y en a beaucoup !) dans le respect, impératif de la durée de l'arrêt général. Les accidents survenus ces dernières années, dans notre région et dont certains furent mortels, montrent, hélas, que ces difficultés ne sont pas toujours surmontées ». [Alain Remoiville, Pierre Trinquet et Victor Pereira, 1999]. L'étude de Vandevyer (1984) montre qu'une part importante des accidents de la sous-traitance (91 accidents sur les 322 de son étude soit 28% des accidents recensés), sont liés à une mauvaise coordination et communication des entreprises effectuant différents travaux en même temps sur la même installation, effectuant des travaux successivement ou effectuant un même travail sur la même installations : une des équipes remet en marche alors qu'une autre équipe réalise un travail sur l'installation, deux équipes utilisent des techniques ou des produits dont la combinaison crée l'accident, la première équipe laisse l'installation dans un état qui ne serait pas dangereux pour celle-ci mais le devient pour l'autre équipe dans la mesure où l'état n'est pas connu par elle, les travaux d'une équipe à un endroit ne sont pas signalés et un salarié chute dans une ouverture...

Les salariés de l'atelier de maintenance centrale de la plateforme des Roches-Roussillon font tous les jours l'expérience des conséquences de la désorganisation du travail sur leur site. Ils notent que depuis l'éclatement du site en plusieurs entités, leurs conditions d'intervention se sont fortement dégradées, ils ont l'impression que plus personne ne gère le site :

*« avant y'avait une personne qui prenaient les décisions. Quelqu'un qui répondait en face ». (Salarié de l'atelier de maintenance centrale de Roussillon, 2006).*

D'abord parce qu'ils doivent gérer les relations avec plusieurs clients dont les exigences ne sont pas toujours compatibles :

*« c'est pas la même pression quand c'est une seule entité » (Salarié de l'atelier de maintenance centrale, 2006).*

Par ailleurs, l'externalisation du service au sein de la plateforme a pour conséquence de désinsérer ces agents de la maintenance de leurs anciens collectifs de travail, anciens collègues qui ne font plus les mêmes efforts eux-mêmes étant en sous effectif- pour leur faciliter le travail. Le manque de communication et de coopération avec les salariés organiques des ateliers fait que les sous-traitants de la maintenance voient arriver des pompes souillées de produits inconnus :

*« on reçoit des pompes avec des produits dedans de l'atelier herbicide<sup>414</sup>... il y a une petite étiquette mais on n'est pas chimiste... quand je ne sais pas je demande : j'ai été voir les fabricants : c'est rien, c'est pas dangereux...c'est fréquent aujourd'hui que ce soit sale...Avant c'était les mécano qui devaient nettoyer. Aujourd'hui c'est nous qui les démontons, on les relave, on fait le diagnostic, on commande les pièces, on les remonte.... ». (Salarié de l'atelier de maintenance centrale, 2006).*

Ces salariés sont amenés à effectuer des démontages parce que certains salariés organiques ne veulent plus le faire. Les conditions se sont tellement dégradées dans certains ateliers, que les salariés organiques ne veulent plus y aller :

*« les gens ont peur d'entrer dans l'atelier phénol (mort imminente), il y a du produit qui coule de partout, on n'assainit pas pour rendre l'installation sans risque, ça fume dans tous les coins, il y a des fuites, l'environnement est pourri et il se dégrade ». (Salarié de l'atelier de maintenance centrale, 2006).*

### **III.7- Le non respect de la législation du travail**

Les donneurs d'ordre de la chimie ont donc choisi de ne pas avoir à assumer la gestion des risques professionnels de salariés affectés à des tâches pénibles et dangereuses sur leurs sites ainsi

---

<sup>414</sup> Voir monographie du CHSCT de Rhodia Intermédiaires.

que de la gestion sociale de ce personnel dont le travail sous contraintes de temps et dans des conditions aléatoires rend une application stricte de la législation du travail malaisée. En restant à l'écart et en restant aveugle à ces dimensions, ils transfèrent sur d'autres la responsabilité des dégâts et dérives d'un travail qui est pourtant au cœur de leur activité productive.

Même la gestion de leurs interfaces avec les sous-traitants, direction des travaux et sécurité des arrêts, est déléguée à d'autres entreprises : « entreprises générales d'arrêt » ou entreprises extérieures spécialisées dans la sécurité. Elles sont chargées de coordonner les travaux, préparer l'arrêt, accueillir les intervenants, mettre en place les règles de circulation, les consignes de sécurité...L'entreprise donneuse d'ordre supervise la gestion administrative de l'arrêt (rédaction des contrats, respect des délais impartis, coût des opérations supplémentaires) mais elle doit rester à l'écart des activités professionnelles qu'elle a sous-traitées sous peine de délit de marchandage, (ce qui l'arrange).

Des contradictions impossibles à surmonter (réaliser un travail à moindre frais, dans l'urgence, dans des conditions dégradées, en respectant des chartes de qualité, des règles de sécurité...) sont imposées aux entreprises sous-traitantes et à leurs salariés qui doivent les assumer seuls. Ils doivent se débrouiller. Les entreprises sous-traitantes qui n'ont pas la possibilité de gérer ces contradictions rognent sur les règles de sécurité et le respect de la législation du travail afin de respecter les délais. L'opacité générée par l'organisation chaotique du travail en sous-traitance permet de contourner ces règles, elle n'offre aucune prise au droit du travail. Dans l'univers chaotique de la sous-traitance fait de salariés instables, d'entreprises et intervenants multiples, de nombreux statuts d'entreprises et salariés, de matériels et produits utilisés divers, d'opérations et de tâches, superposées et juxtaposées, une armée de contrôleurs ne saurait s'y retrouver. C'est pourquoi Marcel Fabre dans son rapport au Conseil économique et social en février 1994<sup>415</sup>, définissaient l'univers de la sous-traitance comme une « zone obscure du monde du travail » où les entorses à la législation et à la réglementation sont nombreuses et particulièrement graves. La non-application de la législation du travail dans la sous-traitance est confirmée par de nombreuses études : [Hery ( 2002), Thébaud-Mony (1993 et 2000)].

Les infractions les plus fréquentes au droit du travail qui ont été relevées sont celles en matière de législation sur le temps de travail. Il existe de multiples techniques frauduleuses pour

---

<sup>415</sup> Fabre M. Les accidents et les maladies professionnelles : analyse et prévention ; rapport présenté au conseil économique et social les 22 et 23 février 1994.



contourner la législation sur les heures supplémentaires que les sous-traitants effectuent en grand nombre :

-Les heures supplémentaires ne sont pas déclarées, ni payées.

-Les pointages sont modifiés : le nombre d'heures est lissé sur plusieurs semaines afin d'éviter de faire apparaître les seuils légaux :

*« il y a eu un accord 35h de passé, les gars n'ont jamais fait 35h, ils en font toujours 40-42, ils sont payés sur un quota de 35h et sur leur fiche de paye, on leur agrafe un post-it en disant ce mois-ci tu as tant d'heures, mais à la fin de l'année ils ne savent rien ».* ( journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

-Des primes exceptionnelles sont attribuées à la place des heures supplémentaires effectuées ou des faux remboursements sont accordés :

*« les gars acceptent que ce ne soit pas mentionné en heures supplémentaires et on leur donne un grand déplacement alors qu'il n'y en n'a pas (...) y'a du travail, tu fais des heures, y'a plus de travail tu rentres chez toi, c'est un système de régulation comme ça »* (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

-Des congés ou journées de RTT sont imposées.

-Des cadeaux sont donnés à la place des rémunérations :

*« alors t'as des trucs encore plus folkloriques : nous chez Travidol c'est des bons d'achat Leclerc. Y'a des mecs qui repartent avec le gigot sous le bras...ça peut être n'importe quoi, nous chez Total, un agent de maîtrise qui faisait des heures supp en pagaille, ils lui ont payé une voile pour son bateau. ».* (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

-Les salariés sont payés en liquide :

*« mon fils est dans la sous-traitance il est électricien, il a des copains qui sont dans une entreprise de mécanique, les heures supplémentaires, le chef de chantier ou le chef d'agence les paye en liquide...c'est du pognon qui n'est pas clair...Les mecs ils font le canard parce qu'ils ne payent pas d'impôts dessus ».* (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

-Le personnel s'échange les badges :

*« y'a des mecs qui m'ont dit à Esso, des sous-traitants : on se passe le badge entre nous. Du moment que le badge n'enregistre pas la photo ».* ( journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Le travail illégal : travail au noir, prêt illicite de main d'œuvre, emploi de travailleurs clandestins, emplois non déclarés, cumul d'emplois, utilisation de salariés sous l'âge légal...est aussi très présent sur les chantiers de sous-traitance, surtout chez les sous-traitants de troisième ou quatrième rang.

L'application de la législation sur les risques professionnels que ce soit en matière de prévention comme de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est aussi absent dans l'univers de la sous-traitance sur site industriel. Certains employeurs vont même

jusqu'à encourager leurs salariés à ne pas respecter les règles de sécurité pour gagner du temps (Covet, 1999). Les salariés ont tendance à participer au contournement des règles de sécurité pour pouvoir rester sur les sites. Ils sont amenés comme l'écrit Annie Thébaud-Mony (1993) à « choisir en permanence entre risques pour leur santé et risques pour leur emploi » et par conséquent à pratiquer l'auto-censure des atteintes à leur santé. C'est le cas dans le nucléaire avec le tronçage des dosimètres (non-port, port intermittent, coupure du mesurage...) <sup>416</sup> et dans la chimie, avec celui des appareils de mesures portatifs de benzène et de SO<sub>2</sub>, c'est ce que révèle un représentant du personnel d'Arkema Fos « il existe dans le cas d'importants travaux programmés une pratique courante d'autocensure en ce qui concerne le port d'appareils de mesure par une grande partie du personnel car les zones polluées sont considérables et les mesures sont vite saturées » (Michel Coste, communication à la commission n°2 du CSPRP).

Les salariés vont jusqu'à tenter de cacher leur handicap afin d'échapper aux contraintes législatives de reclassement qui se traduisent souvent par des licenciements :

*« on voit des salariés qui ont un léger handicap, chez nous, ils n'ont plus de place. C'est entre le chef d'équipe et la médecine locale que ça se décide...Le remplacement des salariés qui ont une inaptitude c'est le licenciement qu'il y a au bout...ou la démission...Entre les obligations législatives et l'application il y a un monde ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

D'ailleurs, afin de s'affranchir de l'obligation de reclasser des salariés usés et malades, les employeurs de la sous-traitance vont jusqu'à s'en séparer à temps :

*« y'avait un patron d'une boîte de nettoyage, alors lui il disait clairement, il ne voulait pas de salariés de plus de 50 ans parce qu'après ils étaient trop souvent malades, donc il s'en débarrassait avant, il le disait. Sachant ce qu'il leur faisait respirer, il avait trouvé la solution ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Les pratiques de camouflages des accidents du travail sont récurrentes : temps de repos (congrés, RTT) accordé en lieu et place d'un arrêt pour accident du travail, pas de passage par l'infirmerie du site ( sortie discrète du site à l'arrière d'un véhicule), appel d'un taxi à la place d'une ambulance, paiement des frais médicaux de la main à la main, système de primes et de cadeaux, pression sur les urgences des hôpitaux pour que soient proposés des postes aménagés dans l'atelier de l'entreprise, pression sur le salarié pour qu'il ne soit pas arrêté, déclaration de l'accident en dehors du site, changement du nom de l'accidenté, changement de date de l'accident...Parfois ce sont les salariés qui décident de retourner travailler accidentés :

---

<sup>416</sup> Voir Doniol-Shaw G., (1993) p.61, Annie Thébaud-Mony (2000).

*« il y a un mec qui s'est pris un coup de CO2 sur une machine, on l'a mis dans un bungalow on lui a fait une piqure et le mec est reparti au boulot ». (Représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Le suivi médical des expositions professionnelles de ces salariés nomades est difficile, pourtant ces salariés sont souvent malades, les expositions chroniques et multifactorielles raccourcissent leur espérance de vie :

*« regardons nous les gars, on arrive à 40 ans, on a tous les reins baisés, on est tous HS, ou alors des gueules ratatinées ou alors des arrêts maladies de plus en plus fréquents, y'a une usure prématurée des gars ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

### **III.8 - Des interfaces entre salariés organiques et sous-traitants mal maîtrisées**

Même si les témoignages des salariés attestent d'une dégradation des conditions de travail et de conséquences pour partie irréversibles sur la santé des sous-traitants, l'invisibilité du travail en sous-traitance et son inaccessibilité rend les mesures difficiles. Les connaissances en santé au travail s'arrêtent donc là où elles devraient être développées prioritairement. A contrario, les études sur les risques industriels générés par la sous-traitance sont un peu plus nombreuses surtout depuis l'accident d'AZF Toulouse. Elles fournissent des informations intéressantes sur le problème des interfaces entre les salariés organiques et les salariés sous-traitants qui peuvent générer à la fois des accidents majeurs mais aussi des accidents du travail et des maladies professionnelles. On retrouve sur la plateforme chimique des Roches Roussillon tous les facteurs de risques liés à des interfaces mal maîtrisées.

La réduction des effectifs organiques, la suppression des mécaniciens et des rondiers dans les ateliers fait disparaître « le nez, la bouche, les oreilles » sur le site. Auparavant les agents de maintenance et les rondiers qui étaient aussi opérateurs de fabrication travaillaient en synergie avec eux. Ils effectuaient des tournées pour vérifier le matériel, réparer les fuites et détecter les dysfonctionnements, faire de la petite maintenance préventive. Ces postes ont été petit à petit supprimés parce qu'ils avaient un coût :

*« par atelier on avait une personne qui faisait la journée ou qui faisait la nuit et qui faisait nous ce qu'on appelle de la petite maintenance, souvent c'était un ancien conducteur qui connaissait l'installation et qui voyait les petites fuites, tout ça, qui faisait du petit entretien préventif...maintenant le patron il a dit le préventif ça me coûte trop cher, c'était des gens qui étaient payés qui avaient déjà un haut coefficient...c'est des gens qui se débrouillaient bien. Les ateliers, à part les grosses pannes c'était très bien entretenu, mais c'est vrai ça avait un coût tout ça. Comme les effectifs ont été réduits d'années en années, ben on commence à réduire ces gens là, c'est des gens qui sont près de la retraite, ben on fait partir et puis voilà ». (Salarié de Rhodia Silicones, 2001).*

En 2006, il n'y a presque plus de mécaniciens ni de rondiers et les opérateurs de fabrication souvent jeunes et formés de manière trop théorique, selon les salariés de la plateforme, se fient à leurs écrans de contrôle, et ne vont plus voir sur le terrain :

*« les anciens allaient plus voir, ils n'avaient pas forcément confiance aux écrans indicateurs, on est rentré dans une coupure extrême contrôle/maintenance chez Rhodia<sup>417</sup> ». (Salarié de l'atelier de maintenance central, 2006).*

Cette disparition de la maintenance et des rondiers organiques et le transfert à la sous-traitance de pans entiers de l'activité du site a comme conséquences que certains endroits sont moins ou pas visités. Il y a donc des endroits où les salariés organiques ne vont plus, il y a même des endroits où il peut se passer de nombreux jours sans que personne n'aille voir ce qui se passe comme dans l'atelier APAP ou phénol de la plateforme où des caméras ont été installées. Il y a des endroits qui sont de véritables « no-man's land de la sécurité » comme les installations de Dalkia qui sont surveillées et conduites à distance :

*« Dalkia qui s'occupe de gilotherm sur Silicones, y'a personne. C'est de la télé maintenance sur Lyon. Ils chauffent un fluide caloporteur et sur l'installation y'a personne (...) si ils pouvaient faire que les salariés conduisent les installations de chez eux sur PC, ils le feraient ». (Roussillon, septembre 2005).*

Ainsi parfois les sous-traitants arrivent dans des ateliers où personne n'a préparé leur intervention. Il y a aussi des endroits où le personnel organique ne sait même pas ce que font les sous-traitants. Ainsi par exemple, le secrétaire du CHSCT de la plateforme de Rhodia Silicones Saint-Fons a trouvé l'atelier de conditionnement géré par la société Sofecom (groupe UPS) dans « un état de délabrement inouï » (comité n°130, réunion du 26 avril 2002, document CGT de Rhodia Silicones Saint Fons).

L'effacement du terrain des salariés organiques a des conséquences dramatiques en matière de sécurité. Les salariés organiques qui ont la charge d'assurer la vérification des mises à disposition, d'assurer un suivi fréquent de l'évolution des travaux, de procéder à la réception des travaux avant le redémarrage des installations, sont en effectifs réduits. Les chefs de quart sont souvent surchargés. Cette réduction des effectifs ne permet pas de s'assurer si le travail est exécuté dans de bonnes conditions de sécurité :

---

<sup>417</sup> Selon Alain Remoiville (1999) cette division prescrite entre production et maintenance, cette coupure très taylorienne entre supervision et exécution est impensable techniquement, les salariés sous-traitants ont souvent besoin que les organiques les aident : « des exemples abondent où organiques et sous-traitants dépannent ensemble les équipements parce que la mise en commun de leurs compétences et de leurs savoirs respectifs est indispensable pour la qualité du travail à réaliser ».

*« de moins en moins de rondiers vérifient si le travail est bien fait » (Salarié de l'atelier de maintenance central de Roussillon, 2006).*

Selon Raphaël Thaller de Cidecos, le résultat est que tout le monde fait confiance aux intervenants. Or la multiplication des intervenants demande au contraire une plus grande surveillance de la part des organiques. La sous-traitance a comme effet de cloisonner et parcelliser les tâches et de multiplier les interfaces ainsi elle nécessiterait que les contremaîtres et chefs de quart soient davantage présents sur le terrain et plus nombreux pour superviser, coordonner et organiser l'intervention conjointe des activités sous-traitantes dont les interférences peuvent être problématiques : « Pour assurer et maîtriser les risques mais aussi les coûts et la qualité des travaux, il s'agit pour la maintenance organique de maîtriser la totalité du processus de réalisation des travaux d'entretien(...)l'insuffisance de la présence organique sur le terrain est relevée sur l'ensemble des sites visités. Or c'est bien sur le terrain, au plus près du matériel et des collectifs exploitants que se joue la maîtrise du processus de réalisation des opérations d'entretien. C'est sur le terrain, en temps réel que se produisent les écarts, que surviennent les aléas. C'est la présence sur le terrain qui permet de les gérer, de réagir, de s'adapter. Croire que l'on puisse maîtriser le processus de réalisation des opérations d'entretien à distance du terrain est une dangereuse utopie ». [Alain Remoiville].

Le transfert des activités d'entretien et de maintenance combinées à la réduction des effectifs organiques fait que les salariés ne sont plus assez nombreux pour aller sur le terrain mais aussi qu'ils perdent la maîtrise technique des installations, donc la maîtrise des risques. Les personnels de maintenance et de fabrication avaient ensemble la maîtrise des installations, ils connaissaient toutes les vannes et tuyaux du site ainsi que les risques du métier de chimiste :

*« la maintenance nous c'était des gens qu'on côtoyait tous les jours, ils connaissaient bien les risques de fabrication, d'abord ils connaissaient l'atelier aussi bien que nous, quand on leur parlait de quelque chose, ils savaient ce qui en ressortait ». (Salarié de Rhodia Silicones, 2001).*

Le départ des « anciens » de la maintenance dans les plans sociaux successifs, qui détiennent la mémoire des installations, et sur lesquels les collectifs de travail se repose encore, inquiètent les salariés de l'atelier de maintenance centrale de Roussillon :

*« en 1999 il y avait encore 80 mécaniciens sur la plateforme ils connaissaient la plateforme, ils avaient été partout déjà...les rondes c'était dans les fabrications, les secteurs que ça se faisait, depuis un an c'est nous qui faisons des tournées de graissage qui permettent de réparer les fuites car nous sommes les derniers à bien connaître les installations...mais on n'y est pas en permanence, on est déjà trop éloignés ». (Salarié de l'atelier de maintenance central, 2006).*

La sous-traitance génère une fuite des savoirs faire techniques et de prudence car elle se développe par un effet boule de neige : plus des activités sont sous-traitées, plus les donneurs d'ordre recherchent des gains de productivité et sous-traitent à nouveau. Plus les entreprises sous-traitantes prennent en charge d'activités plus elles remontent l'échelle de la maintenance et privent les organiques de certaines tâches, plus les salariés organiques prennent l'habitude de ne plus aller voir, de ne plus participer à la réalisation du travail, plus ils perdent leur savoir faire, et leur connaissance des installations.

La perte de maîtrise technique se nourrit d'elle-même car la carence technique des organiques justifie alors le recours accru à l'externalisation et la réduction des effectifs organiques. La sous-traitance génère une fuite des savoir-faire et de la mémoire des installations peu rassurante pour le personnel intervenant :

*« on a mis des personnes dans les ateliers, qui ne sont pas mécano mais gestionnaire. Leur composante technique est nulle... il y a un flottement, une perte de connaissance des installations, les nouveaux ils connaissent les consoles, les procédés mais pas le terrain, c'est pas les mêmes connaissances que les anciens. Suivant la gueule du chef de quart quand on intervient en astreinte c'est pas rassurant ».* (Salarié de l'atelier de maintenance central, 2006).

La moindre surveillance des activités des salariés sous-traitants combinée à un turn over important des entreprises et à une réalisation du travail dans des conditions dégradées (manque de moyens matériels et humains, contraintes de temps démentielles, sous-traitants mal formés aux risques du site, fatigue accumulée...) accroît les risques que le travail réalisé ne soit pas correct. Les incidents lors du redémarrage des installations dans le secteur de la chimie/pétrochimie sont fréquents, les causes sont souvent les mêmes (boulons pas à la bonne taille, brides ou boulons mal serrés, absence de joints, tuyauteries ou vannes inversées, remontées à l'envers...) :

*« il y a quand même pas mal de problèmes avec accident mortel. Il y a deux ans au mois de novembre, tout le monde a été très choqué dans l'atelier parce qu'il y a eu un appareil qui a carrément explosé suite à une mauvaise installation, une installation de fluides dont les tuyauteries ont été inversées (travaux réalisés par une entreprise sous-traitante) ».* (Salariée d'Aventis Pharma, Lyon, 2001).

Ces causes sont souvent liées aux conditions d'un travail désorganisé et à la précipitation dans laquelle s'effectuent les opérations de remontage. L'objectif premier étant de remettre les installations le plus rapidement possible en fonctionnement, les autres considérations étant reléguées au second plan :

*« il y a eu un accident sur une cuve qui a pété...ça va répéter quelque part...on a des surprises au moment du redémarrage des installations, des soupapes qui sont pas remontées correctement, des boulons pas à la bonne taille...les sous-traitants font un travail bâclé » (salarié de l'atelier de maintenance central, 2006).*

### L'incendie de l'atelier salicyliques de Roussillon du 23 août 2005 : la sous-traitance en cause

Le 23 août un incendie a eu lieu sur une colonne à distiller de l'atelier d'acide salicylique, le feu s'est propagé sur deux étages et le rez-de chaussée, la colonne à distiller étant à proximité d'un stockage d'ether dans une zone Atex (explosive). Le personnel de maintenance était présent et venait de terminer son intervention quelques minutes avant le début de l'incendie sur un échafaudage qui a d'ailleurs été touché. La salle de contrôle étant située à proximité de l'incendie, les opérateurs présents auraient pu être intoxiqués, ils se sont confinés d'eux-mêmes.

Une fuite de phénol sur une bride de la colonne à distiller était signalée depuis le 18 août. Selon les estimations environ 2500 litres de phénol se sont repandus dans l'installation entre le 18 et le 23 août. Plusieurs tentatives de colmatages ont échoué entre ces deux dates. Le phénol finement divisé dans le calorifuge a fini par s'enflammer.

Plusieurs entreprises extérieures sont intervenues sur cette colonne. Le souvenir de ces différentes opérations semble un peu flou, cependant :

-Six mois auparavant, lors de la révision annuelle de l'installation, une entreprise extérieure (Camom) aurait réalisé l'assemblage des brides avec des boulons d'un diamètre plus petit et d'une qualité inférieure à la norme requise.

-Une première entreprise sous-traitante serait intervenue vers le 18 août pour colmater la fuite avec un collier, ce qui selon la CGT tenait plus du bricolage que d'une maintenance curative.

-La fuite n'ayant pas été colmatée, il semblerait que quelques jours après, des sous-traitants d'une entreprise spécialisée dans la réparation des fuites (Plastofuite) aient injecté de la résine sous pression dans la colonne par deux fois, une fois sans arrêter la colonne et une fois en l'ayant arrêté.

Selon certains salariés si les boulons avaient été de la bonne taille, les injections auraient colmaté la fuite.

## Section 2 : Les rapports sociaux de la sous-traitance

La sous-traitance fracture le salariat à partir des liens de subordination entre entreprises utilisatrices et entreprises extérieures mais les collectifs de travail de l'univers de la sous-traitance sont eux-mêmes fracturés à plusieurs endroits. La compétition et les rapports de domination sont de mises entre les salariés d'entreprises sous-traitantes différentes et entre les salariés d'une même entreprise sous-traitante. Par ailleurs à la pluralité des entreprises intervenantes sur site s'ajoute une pluralité de types de contrats de travail. Ceci débouche sur une balkanisation de l'espace de l'action collective. Il y a presque autant de contrats et de statuts différents que de personnes travaillant sur les plateformes. Cette « fragmentation de l'ouvrier collectif » compromet la construction de solidarités et d'actions collectives, la création et le fonctionnement de CHSCT dans les entreprises sous-traitantes. Elle est aggravée par les stratégies des directions des EU et des EE qui entendent combattre tout droit de regard des organisations de salariés sur les conditions de travail des sous-traitants, alors que la présence d'instances de prévention collégiale comme le CHSCT semble réduire l'accidentabilité des travailleurs extérieurement<sup>418</sup>.

### **I - Les rapports sociaux de concurrence et de domination entre les travailleurs extérieurs**

Les équipes des entreprises extérieures sont en concurrence entre elles pour obtenir ou garder des marchés sur les sites industriels. Ces entreprises sont pour la plupart des agences locales de sous-filiales de filiales de grands groupes. Ces grands groupes n'hésitent pas à mettre leurs propres entreprises et équipes en concurrence :

*« dans la stratégie des groupes il y aussi de mettre en concurrence leurs propres entreprises, il peut y avoir y compris une concurrence interne, ça c'est le phénomène de pmisation apparente qu'ils organisent, ils se mettent en concurrence entre les différents centres de profits » (Secrétaire de l'union locale CGT d'Harfleur, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Dispersés dans des filiales et des agences locales, envoyés par petites équipes sur les chantiers, les salariés sous-traitants, en concurrence avec les équipes des autres entreprises sous-

---

<sup>418</sup> Une étude de la CNAMTS « Dupré D. Cazeneuve J.P., CNAMTS (1995) montre qu'il y a moins d'accidents sur les chantiers du BTP bénéficiant d'un collège interentreprises d'hygiène et de sécurité (CIHS) ou d'un comité particulier interentreprises d'hygiène et de sécurité (CPIHS).



traitantes, sont ainsi de surcroît en concurrence entre eux au sein de leur entreprise. Il est difficile de créer des solidarités dans un tel contexte :

*« le drame c'est que dans la conscience des gens, ils sont déjà dispersés en chantiers, dispersés en filiales, et tout, t'as une conscience ouvrière assez éclatée...ça situe le contexte dans lequel la conscience ouvrière de combat se forme »* ( journée d'échanges sur la sous-traitance du 25 mai 2004).

Cette précarité productive des entreprises extérieures amène leurs salariés à être solidaire de leur employeur face à l'entreprise utilisatrice et ainsi à accepter des sacrifices en termes de conditions de travail, de rémunération, de sécurité afin de pérenniser l'activité de leur entreprise donc - pensent-ils - de leurs emplois. Dans les moments difficile, le salarié de l'entreprise extérieure tend à incriminer l'entreprise utilisatrice et non son propre employeur : « en situation d'exploitation intense, au lieu de se retourner contre son employeur le salarié est amené paradoxalement à défendre les intérêts de ce dernier souvent aux dépens de sa propre santé » (Béatrice Appay, 1997).

Lorsqu'une entreprise sous-traitante fait elle-même appel à une entreprise de second rang (cas des entreprises pilotes), les rapports de domination à l'œuvre dans les rapports entreprise chimique/entreprise extérieure sont reproduits. Les rapports de domination, de subordination et les antagonismes entre des salariés participant au même processus de production sont démultipliés lorsqu'il s'agit d'une sous-traitance en cascade sur trois voir quatre niveaux (cas des grands arrêts d'entretien).

Les rapports antagonistes et les clivages sont aussi accentués du fait de l'existence d'une hiérarchisation implicite des métiers et niveaux de sous-traitance. Par exemple les sous-traitants des entreprises chimiques qui font appel à des sous-traitants pour effectuer des opérations ne demandant pas de spécialisation technique particulière comme le nettoyage (ce qu'on nomme les métiers de « servitudes » dans le nucléaire) ont tendance à mépriser ces sous-traitants qui sont souvent des intérimaires, des jeunes sans qualification « des bouchers-charcutiers », comme ils les appellent de manière caricaturale. Leur lien de subordination direct avec les entreprises chimiques tend à flatter les sous-traitants de premier rang.

On peut préjuger qu'il existe autant de clivages entre les salariés que d'entreprises intervenants dans la sous-traitance en cascade même si dans ce domaine le chercheur est « confronté à l'invisibilité des profondeurs de l'externalisation » (Appay, 1997) du fait de la

difficulté d'accès aux données qui s'accroît à mesure qu'on s'éloigne du premier niveau de sous-traitance.

Par ailleurs, les entreprises extérieures sont soumises à une telle pression économique qu'afin de gérer les fluctuations d'activité, et d'être en mesure de proposer des tarifs compétitifs et afin d'être un maximum flexibles face aux demandes des clients elles embauchent un volet important de travailleurs temporaires.

Les grands donneurs d'ordre déclarent vouloir limiter la part des intérimaires et autres contrats atypiques sur leur site à 20 ou 30% mais dans la réalité le volant d'intérimaire avoisine les 40%. Et encore davantage lorsqu'il s'agit des grands arrêts d'entretiens ou l'on trouve toutes sortes de contrats. Dans la sous-traitance et en particulier dans les emplois du BTP on trouve des intérimaires, des apprentis, des stagiaires, des contrats de qualification, des contrats à durée indéterminé de chantier (CDIC), des contrats à durée déterminée, des travailleurs indépendants, des salariés d'associations de réinsertion, mais aussi des travailleurs étrangers, des travailleurs sans-papiers.

Chaque entreprise conserve un noyau stable de salarié en CDI et un volet de salariés précaires à qui on fait miroiter un avenir possible dans l'entreprise. Parmi les travailleurs extérieurs, les salariés temporaires sont en situation de double précarité : celle de leur statut et celle de leur entreprise. L'absence de perspective et d'assurance du maintien de leur emploi sur le site, ne permet pas aux travailleurs extérieurs de « s'offrir le luxe » de revendiquer des améliorations de leurs conditions de travail.

Les rapports entre salariés permanents des entreprises extérieures et salariés précaires et entre salariés précaires sont antagonistes dans la mesure où chacun cherche à se maintenir dans l'entreprise, à obtenir le meilleur statut et la garantie de l'emploi. Ainsi un clivage se forme entre ces salariés qui n'ont pas les mêmes intérêts objectifs. Des intérêts contradictoires qui sont parfois utilisés par les employeurs des entreprises sous-traitantes pour compromettre des actions collectives : « Un clivage s'est formé entre les travailleurs permanents et les personnels intérimaires pour lesquels la course à la productivité peut représenter des enjeux contradictoires. Par exemple pour les travailleurs statutaires d'une grande entreprise automobile, desserrer l'étreinte de l'intensité du travail constitue un enjeu légitime de lutte collective ; en revanche les intérimaires en concurrence les uns avec les autres savent que le renouvellement des missions (et peut être un jour leur intégration) passe par un surpassement continu des normes de productivité.

Les personnels intérimaires, en concurrence sont ainsi utilisés pour casser les grèves dont le but est de réduire les cadences » [Annie Thébaud-Mony]<sup>419</sup>. La construction de solidarités entre travailleurs permanents et travailleurs précaires est compromise d'autant que le turn over est important. Il n'y a pas une stabilité qui permettrait de construire des solidarités durables et le différentiel de statut ne permet pas une identification qui permettrait la défense d'intérêts communs.

## **II - Les stratégies des directions pour éloigner les représentants du personnel et les syndicats de la sous-traitance**

Ces difficultés sont accentuées par les stratégies des directions des sites chimiques et des directions des entreprises extérieures qui visent à empêcher la constitution de collectifs de travail stables aux effectifs suffisants pour permettre la création de syndicats ou d'IRP notamment dans les entreprises permanentes intervenants sur les sites ainsi que l'intervention des représentants du personnel des entreprises extérieures, lorsqu'ils existent, qui ne seraient pas sur les sites. Les employeurs des entreprises sous-traitantes et des entreprises utilisatrices font constamment échec aux tentatives d'organisation de ces salariés.

### **II.1 - Le chantage à l'emploi**

Les directions des entreprises sous-traitantes font pression sur leurs salariés pour qu'ils ne se syndiquent pas. Elles agitent la menace la perte de leur emploi par manque de performance mais aussi par manque de docilité. C'est pourquoi, les entreprises sous-traitantes choisissent délibérément des travailleurs jeunes, sans culture ouvrière et syndicale.

Ils les embauchent dans un premier temps en intérim afin de pouvoir les mettre en compétition et les sélectionner en fonction de critères tel que la performance mais aussi le caractère. Car si les employeurs des entreprises extérieures ne veulent pas entendre parler de syndicats, les entreprises utilisatrices non plus.

Ainsi une double pression s'exerce sur les salariés des entreprises extérieures pour qu'ils résistent à toute tentation de se défendre collectivement. Il n'est pas rare que les donneurs d'ordre mettent fin à des contrats avec des entreprises sous-traitantes comprenant des salariés qui osent se syndiquer ou qui posent trop de questions. Sur la plateforme chimique des Roches-Roussillon,

---

<sup>419</sup> Thébaud-Mony Annie (Syndicalisme et Société, vol 2 n°2-1999) p.113.

jusqu'en 1999, l'entreprise Siged était l'entreprise pilote de la sous-traitance, elle a été dissoute. Les salariés ont été repris par Camom mais sans les responsables syndicaux et les délégués du personnel. Le délégué syndical de cette entreprise se trouve en 2006 au Havre.

Pour certains syndicalistes, il n'y a qu'un pas à franchir pour que les grands donneurs d'ordre choisissent directement les salariés sous-traitants :

*« à Atofina, ils ont viré un mec de la sous-traitance...le principe est engagé, Total va pouvoir choisir des gens qu'il veut embaucher. » ( collectif SPE du 15 octobre 2003).*

Lorsque des syndicats se maintiennent malgré tout dans les entreprises extérieures, la pression commerciale est encore plus grande :

*« la pression du client est plus directe, quand tu montes un syndicat t'as tout le monde sur le dos tout de suite. » ( collectif sous-traitance du 24 novembre 2004).*

Et même si elle n'est pas toujours réelle les employeurs des entreprises extérieures agitent cette menace, entretiennent cette peur de perdre les marchés, cette peur d'une précarité encore plus grande. Les salariés précaires se syndiquent en cachette :

*« les intérimaires se syndiquent mais dans la plus grande discrétion parce qu'en plus ils sont dans la sous-traitance ; la protection des élus intérimaires intervient au bout de 6 mois de mandat, la boîte a le temps de perdre son contrat avant l'expiration du délai .» ( collectif SPE du 15 octobre 2003).*

Ainsi les travailleurs sous-traitants ont tendance à perdre leur citoyenneté : « la précarité de l'emploi qui affecte particulièrement les salariés qui travaillent dans le cadre de la sous-traitance, se double souvent d'une dégradation des conditions d'exercice de leurs droits collectifs » (Thébaud-Mony, 1993).

## **II.2 - Les stratégies de dispersion et de cloisonnement**

Ensuite, les grands groupes de la sous-traitance que l'on retrouve aussi bien dans la chimie que dans le nucléaire ou l'aéronautique tels que Suez, Vinci, Bouygues...font le choix stratégique de décentraliser leurs activités au sein de petites entités. Ils sont organisés en filiale, sous-filiales et agences de façon à ne pas dépasser les seuils sociaux de création des instances représentatives du personnel CE, DP et CHSCT. Leurs agences, antennes ou établissement locaux ne dépassent pas les 10 ou 50 salariés (il y a beaucoup d'entreprises qui ont 49 ou 9 salariés). Un élu CGT

d'une entreprise sous-traitante (Tixo filiale du groupe CPCT/Aulafi acheté en 2004 par Vinci)  
raconte :

*« en janvier 2000 le groupe Aulafi a décidé que toutes les agences qui étaient auparavant réparties au niveau national, principalement à proximité des sites industriels seraient filialisées. Toutes ces agences qui avaient elles-mêmes sur chaque chantier, sa petite cabane de chantier, un petit atelier d'appoint, tout ça en janvier 2000 ça a été filialisé. Filiales soit disant autonomes à 100%. En 93 il existait un comité d'entreprise, des délégués du personnel, un CHSCT. On a vu en janvier 2000 tout disparaître en un coup de balai, vite fait. Il se trouve que toute la CGT s'est retrouvée dans des filiales de moins de 50 salariés. Ce qui fait que depuis 2000, on est privé de comité d'entreprise. La CGT n'est présente que sur 3 filiales sur les 23 ou 20 on ne sait plus trop, parce que ça c'est regroupé depuis, y'en a eu des nouvelles, y'en a qui ont fermé. On est privé de CHSCT et de comité d'entreprise, ça se limite à la représentation des délégués du personnel. Depuis on a été racheté par Vinci. Vinci est lui-même divisé en 4 pôles dont Vinci-Energie qui lui-même regroupe 700 entreprises dont Optéor filiale qui regroupe toutes les entreprises de maintenance industrielle à laquelle Aulafi a été rattachée. Aujourd'hui on est Aulafi-Optéor. Mais nous on reste dans les filiales telles qu'elles étaient constituée, Aulafi vient de le préciser, on reste dans des filiales, ma filiale s'appelle Tixo, dans les Deux Sèvres Ergotec, à côté de Nantes c'est Abris, à Nevers c'est Valoaris, à Mantes La Jolie c'est Valtim, dans le nord c'est Nordalis, à Fos sur mer c'est Oxitanis...17 de ces filiales sont sans représentation syndicale....Vinci c'est 126 000 salariés dans le monde, Vinci-Energie c'est 34 000 personnes. » (Lino Piva, représentant du personnel dans une entreprise sous-traitante, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

L'organisation en filiales empêche les salariés d'intervenir dans les entreprises où sont leurs collègues. L'éclatement du personnel sur les chantiers dans des entreprises extérieures qui organisent le cloisonnement en leur sein, fait que les rares élus des entreprises sous-traitantes lorsqu'ils tentent d'accéder au personnel dans l'enceinte des sites, d'intervenir sur un chantier, se heurtent à un double refus : celui de l'entreprise extérieure qui invoque une interdiction d'ingérence dans les affaires des salariés d'une autre filiale ou structure locale y compris quand elles appartiennent au même groupe ainsi qu'à celui des entreprises utilisatrices qui refusent l'entrée sur les sites à ces militants pour cause de violation de propriété privée. Cet évincement des syndicalistes de la sous-traitance peut se traduire par des scènes d'une extrême violence. Il arrive que des directeurs de sites excluent personnellement les élus syndicaux de la sous-traitance :

*« la dernière fois c'est simple, physiquement, il m'a pris comme ça le directeur, dans ma voiture, il m'a dit : tu dégages de là. J'ai pris une photo, j'ai dit, je m'en vais mais je reviens et dans pas longtemps. Je suis allé porter plainte à la gendarmerie, la gendarmerie m'a envoyé paître - un petit bouzeu du coin qui va porter plainte contre le directeur de la centrale d'à côté. On peut pas prendre ta déposition parce qu'il faut un certificat médical ; il m'a pris par la chemise, il m'a viré physiquement, j'ai pas de coup ; ben on peut pas prendre la plainte. Obligé d'aller au toubib pour faire un certificat médical, et après la plainte pas de suite, manque d'éléments. Et j'arrive à ma boîte : deux jours de mise à pied. Parce que j'ai foutu le bordel soit disant sur le chantier. » (Lino Piva, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

L'organisation syndicale des salariés des grands donneurs d'ordre n'est pas adaptée à cette structuration de la sous-traitance en filiales, établissements et agences ; elle épouse le contour des

bassins industriels alors que les entreprises et établissements de la sous-traitance sont beaucoup plus dispersés géographiquement :

*« Lui (Lino), il est dans le cognacais l'union locale de Jonsac (cognacais) entre nous c'est une merde y'a rien ; il faut venir à Bordeaux mais Bordeaux, il faut savoir que quand t'es en Charente Maritime, c'est pas la même région .» (Alain Remoiville, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

### **II.3 - L'isolement des élus**

Les représentants du personnel ont aussi beaucoup de mal à effectuer leur mission pour les salariés de leurs propres équipes. Les employeurs des sous-traitants s'arrangent pour que les représentants du personnel ne soient pas envoyés sur les sites industriels et les chantiers problématiques, ils sont cantonnés dans les ateliers centraux ou aux sièges sociaux des entreprises. D'après Philippe Saunier, permanent syndical, certains militants acceptent cet isolement par confort personnel :

*« à une ou deux exceptions près, en fin de compte, les délégués CGT ne sont jamais sur les sites sensibles. Ils sont à l'atelier. Pourquoi ils sont à l'atelier : parce que d'une part le patron il les isole des coins où il y a des choses à voir, c'est pas quand on va démonter de l'amiante qu'on va envoyer des délégués CGT... et d'autre part y'a un aspect de confort pour les copains, plutôt que de se geler à se changer au cul de la bagnole. La nature humaine étant ce qu'elle est, en fait, les délégués CGT sont relativement protégés en étant à l'atelier parce qu'en fait on leur fout la paix professionnellement parlant, sauf qu'ils se voient ils sont trois ou quatre...les endroits où il faudrait qu'ils aillent c'est à dire sur les grands chantiers en général, ils n'y vont pas.» (Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

L'éloignement des chantiers entre eux, mais aussi par rapport au siège social de l'entreprise (les CHSCT de ces groupes, quand il y en a, sont souvent implantés aux sièges sociaux des filiales parfois très éloignés des chantiers), rend la visite des chantiers par les délégués très problématique. Ils doivent parfois se déplacer sur de grandes distances. Leurs frais de déplacements n'étant pas pris en charge, ils doivent les assumer eux-mêmes<sup>420</sup>. Leurs équipes étant dispersées sur les chantiers et les salariés étant sans arrêt en déplacement, les élus ont du mal à organiser des luttes collectives.

Ils peinent aussi à se soutenir mutuellement, à s'entraider car leurs conditions de travail entraînent fatigue et manque de disponibilité :

---

<sup>420</sup> Le conseil d'Etat a annulé le 12 juin 1995, à la demande de l'Union des Industries Chimiques et de la Fédération des Industries Mécaniques, la disposition d'une circulaire ministérielle de 1993 énonçant que le transport des représentants du personnel des entreprises extérieures devait être pris en charge.

*« même mon suppléant dernièrement il y avait une réunion avec Vinci, il n'est pas venu, pour la bonne raison qu'il avait travaillé la journée à l'atelier et il a travaillé toute la nuit à Calcia, donc le lendemain il dormait »* (Lino Piva, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Les élus les plus motivés se retrouvent ainsi souvent seuls dans leur combat et doivent assumer seuls les conséquences de leur détermination. La menace permanente de perdre des clients implique que ces élus sont aussi parfois incompris de leurs collègues et qu'ils se retrouvent aussi isolés dans leurs propres équipes :

*« je ne sais pas pourquoi à chaque fois ça tombe sur moi, chaque fois que j'interviens sur un site il y a un problème, soit d'amiante, soit d'écoulement d'acide parce que les tuyauteries ont été mal rincées, soit des travaux en hauteur, on travaille avec une échelle de 6 mètres, on met les tuyaux sur l'épaule et on les monte à 6 mètres, des trucs comme ça, j'interviens, je me fais virer, j'ai la pression du donneur d'ordre mais je me fais plomber par ma direction : t'aurais dû t'y prendre autrement, le client, faut préserver le contrat, vous vous rendez compte. Déjà qu'on a du mal à s'en sortir, si on perd un client »* (Lino Piva, représentant du personnel de la sous-traitance, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

Ces élus sont continuellement traqués et régulièrement sanctionnés par leur employeur :

*« nous on a un copain de Trivisol qui a arrêté un chantier amiante en tant que délégué syndical, c'était esso-mobil je crois, trois jours de mise à pied. Et l'employeur dans ses échanges de courrier ne nie pas qu'il avait raison, il ne nie pas qu'il y avait danger, il ne conteste pas le danger mais il lui met quand même trois jours de mise à pied, ça va jusque là »* (Philippe Saunier, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).

### **Section 3 : Des sous-traitants tributaires des CHSCT des travailleurs organiques**

Les salariés sous-traitants sont extrêmement tributaires des salariés organiques y compris pour monter des syndicats et entreprendre des actions collectives. Ils sont dépendants de « l'assistance » et donc du bon vouloir des syndicats de site qui représentent les statutaires et non les travailleurs extérieurs car les quelques textes de lois qui donnent une place aux représentants du personnel extérieur s'avèrent difficile à appliquer.

#### **I - L'application des lois autorisant la participation des représentants des sous-traitants**

##### **I.1 - Le décret de 1992**

Le décret n°92-158 du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, est un des rares textes de lois qui appréhende directement la relation de sous-traitance et les modalités de participation des représentants du personnel des entreprises extérieures et utilisatrices qui en résultent. Les représentants du personnel sont en mesure de pouvoir participer aux inspections et réunions de coordination, qu'il s'agisse des représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice ou de ceux des entreprises extérieures : le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et le CHSCT de l'entreprise extérieure chargé, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs membres appartenant à la délégation du personnel de participer aux inspections préalables et réunions de coordination prévues par les articles R.4512-6 et R.4513-2 du code du travail. Ce ou ces membres émettent un avis sur les mesures de prévention (articles R.4514-6, R.4514-8 et R.4514-9). Cet avis est porté sur le plan de prévention.

L'objectif du décret est de faciliter le travail conjoint des représentants du personnel des CHSCT des entreprises sous-traitantes et des entreprises utilisatrices, mais comme les CHSCT des entreprises extérieures sont souvent absents des sites, seuls les CHSCT des entreprises organiques participent à quelques réunions et inspections de coordination. De fait, la partie réservée aux observations du CHSCT dans les plans de prévention tend à disparaître :

*« y a beaucoup de plans de prévention la partie à la fin réservée au CHSCT on s'aperçoit qu'il disparaît ce petit cadre, et même quand il y est, c'est rare, vraiment rare, que je vois l'avis du CHSCT et maintenant je vois même des documents où il n'y a plus le cadre réservé à l'avis du CHSCT » (Lino Piva, représentant du personnel de la sous-traitance, journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*



Les plans de prévention du décret de 1992 ne sont souvent pas réalisés à temps ou ne sont pas communiqués, c'est ce que constate les experts de Cidecos : « il est rare que suite au plan de prévention, le chef de chantier des entreprises sous-traitantes réunit préalablement au démarrage des travaux son personnel pour lui faire part de l'évaluation des risques faite au cours de l'inspection menée conjointement avec les représentants du donneur d'ordre et des moyens de prévention décidés ». Quant à l'AFIM (2008), une de ses études montre que les plans de prévention sont à disposition d'un intervenant sur deux (48%)<sup>421</sup>. Parfois les salariés en ont connaissance une fois que le chantier a démarré :

*« mais là le plan de prévention tu l'as après, c'est-à-dire qu'ils commencent les travaux sans savoir grosso modo les risques auxquels t'es confronté ». (journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Ceci tient particulièrement au fait qu'il n'y a pas de représentants syndicaux, de délégués du personnel ou de représentants de CHSCT présents sur les chantiers qui seraient à même de suivre l'organisation de ces plans de prévention.

Le bilan de l'application du décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure<sup>422</sup> abrogé par le décret de 1992, montre que celui-ci était déjà difficile à appliquer pour les mêmes raisons. Ce décret prévoyait que pour les travaux d'une durée supérieure à deux cent mille heures par an, le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs des entreprises dont les durées d'intervention sont supérieures à vingt mille heures de travail sont tenus de constituer un comité spécial d'hygiène et de sécurité (CSHS) composé de représentants du personnel des entreprises utilisatrices et extérieures dans des conditions prévues par un accord entre employeurs et organisations syndicales (article 25 section II du décret de 1977). Or comme le note le bilan du ministère du travail : « La plupart du temps, soit l'entreprise intervenante est une petite entreprise qui n'a pas de représentants du personnel, soit ceux-ci existent mais ne sont pas sur place ». Bien souvent, explique un inspecteur du travail : « les responsables de l'entreprise intervenante prétextent des directives, vraies ou fausses, de l'entreprise utilisatrice pour interdire l'accès »<sup>423</sup>.

---

<sup>421</sup> AFIM (2008), p.65.

<sup>422</sup> Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, direction des relations du travail, octobre 1988.

<sup>423</sup> Id p.59.

Il n'y a pas de traces de l'existence de ces CSHS dans les archives du CHS de Rhône-Poulenc. Par contre à BP Lavera, dans un dossier transmis aux élus du CHS, le secrétaire du CHS de la raffinerie, présente ce décret. On peut lire que ce dernier doute de l'intérêt de mettre en place cette instance : « de toute manière en connaissant les dangers de toutes sortes que ferait surgir la création de CSHS, il est nécessaire d'y réfléchir et je ne pense pas personnellement que l'ont doivent provoquer cette création ». Il lui semble par ailleurs difficile de les mettre en place dans la mesure où il n'y a pas assez de militants. Ainsi, les élus du donneur d'ordre adoptent d'eux-mêmes une stratégie qui prive les salariés sous-traitants de la possibilité d'être représentés dans l'instance - le CHS – chargé d'assurer un contre-pouvoir sur la sécurité du travail sur le site.

## **I.2 – CHSCT de site, unions locales de sites, CHSCT élargis aux entreprises extérieures**

La création d'UL de site, de CHSCT de site ou d'UL de chantier est un des moyens d'organiser la coopération entre les CHSCT des entreprises utilisatrices et les représentants des sous-traitants, de pousser les sous-traitants à s'organiser. Ni les CHSCT de la plateforme de Roussillon, ni l'ancien CHSCT de Rhône-Poulenc, ni celui de BP/Inéos n'ont à notre connaissance tenté une telle coordination. Il est intéressant d'examiner les tentatives faites dans d'autres groupes de l'industrie chimique. Les expériences de Philippe Saunier dans la région Normandie montre que ce n'est pas si simple. La participation des représentants du personnel de la sous-traitance à de telles instances est difficile car il faut les trouver et souvent les militants des industries chimiques se heurtent à l'impossibilité de trouver des militants dans les entreprises sous-traitantes malgré l'étendue de leurs réseaux, ce qui suggère l'efficacité des stratégies patronales de lutte contre la syndicalisation des salariés d'entreprises extérieures. En 2003/2004, un grand arrêt d'entretien pendant lequel 600 salariés doivent réaliser sur 3 ans des travaux neufs a lieu au cœur de la raffinerie de Total, le secrétaire général de l'union locale CGT d'Harfleur et secrétaire de la coordination des CHSCT de la plateforme (CCHSCT) de Total Gonfreville<sup>424</sup> désire à cette occasion, faire accepter par la direction du site la mise en place d'un CHSCT de chantier temporaire composé de 5 représentants du personnel, dont un délégué permanent de la sous-traitance, le militant raconte :

*« On s'est retrouvé dans une situation vraiment de merde parce qu'on a toujours les yeux plus gros que le ventre, c'est à dire qu'on réclame des trucs parce qu'on a raison de les réclamer puis on n'a pas les moyens de mettre du monde dedans....On a réclamé un CHSCT de chantier et la direction pendant la négociation était prête à lâcher ça. Là où j'ai été complètement dans la merde, c'est qu'on n'a pas trouvé dans la région havraise, un seul copain. Y'en avait deux que j'aurais pu mettre sauf que les copains ils étaient déjà très utiles dans leurs syndicats et casser la gueule aux syndicats ça servait à rien. En fait on n'a pas trouvé un seul pote qui n'était pas soit surchargé, soit au chômage qu'on aurait pu embaucher pendant 3 ans. Donc au*

<sup>424</sup> L'établissement de Gonfreville l'Orcher comprend quatre CHSCT et un CHSCT de coordination.

*bout du compte j'ai laissé tomber ça alors que la direction était prête à accepter, faut le faire. Parce que des potes au chômage ça on en a, mais il fallait quand même un mec qui soit l'homme de la situation, si c'était un mec qui travaillait dans les supermarchés ça servait à rien. On voulait un mec du BTP ou de la métallurgie mais en tout cas un copain de la sous-traitance, qu'ait la culture côté prévention et aussi un gars de terrain...j'ai pas trouvé l'oiseau rare. En plus dans la région havraise, dans toute la région j'ai cherché. Du coup la direction nous paye deux permanents mais c'est deux permanents Total » (Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

Le même problème se pose pour la mise en application de la loi Bachelot sur les CHSCT élargis<sup>425</sup>. Sur les plateformes des Roches-Roussillon et de Lavéra, le CHSCT élargi aux entreprises extérieures n'avait pas été mis en place en 2006. L'expérience du secrétaire général de l'union locale d'Harfleur à la raffinerie de Normandie montre que l'absence de représentants du personnel des entreprises sous-traitantes sur les sites rend la mise en application de cette loi difficile :

*« Même dans les boîtes où on est implanté et il faut déjà qu'on soit implanté dans le secteur (géographique), même là où on est relativement bien implanté comme les copains de Saunier-Duval et Cegelec ; ils arrivent quand même à nous avoir quand on est bien implanté parce qu'en fin de compte la loi Bachelot elle prévoit que ce sont les représentants du personnel qui travaillent sur le site (qui participent). Or qui décide que le délégué CGT va être dans la raffinerie, c'est le taulier et personne d'autre. En fin de compte les délégués CGT ne sont jamais sur les sites sensibles... donc là arriver à monter un dossier en entrave pour montrer qu'on l'a pas mis sur un chantier là mais sur un autre...alors on peut quand même contourner l'obstacle en discutant pour dire c'est nous qui choisissons les représentants du personnel c'est pas vous, point à la ligne, c'est ce qu'on va faire chez nous. Mais même en faisant ça, il faut les trouver. Parce que le problème qu'on a aujourd'hui, sur 100 boîtes de la sous-traitance, il y en a 10 où il y a un syndicat CGT, et sur les 10 y'en a que 2 ou 3 où les copains on les connaît » (Journée d'échanges sur la sous-traitance à la FNIC-CGT du 25 mai 2004).*

## **II - Les sous-traitants dépendants du type de CHSCT présent dans l'entreprise utilisatrice**

Les sous-traitants sont d'autant plus tributaires des CHSCT, que le Conseil d'Etat a annulé le 12 juin 1995, à la demande de l'Union des Industries Chimiques et de la Fédération des Industries Mécaniques, deux circulaires de 1993 qui reconnaissaient aux CHSCT des entreprises extérieures, la possibilité d'effectuer des enquêtes en cas d'accident survenus à leur personnel dans l'enceinte de l'entreprise utilisatrice, la possibilité d'avoir accès aux sites, de procéder à des inspections et même d'être indemnisés pour leur frais de déplacement. La compétence générale en matière de santé et sécurité des salariés des entreprises extérieures est confiée aux CHSCT

---

<sup>425</sup> L'article 23 du chapitre III de la loi 2003-699 prévoit une réunion annuelle du CHSCT de l'entreprise utilisatrice élargie aux entreprises extérieures et à l'occasion de chaque accident d'un salarié extérieur. Le représentant du personnel de chaque entreprise extérieure est désigné parmi les salariés intervenants régulièrement sur le site par le CHSCT de son entreprise, à défaut par le CE ou les délégués du personnel, ou, s'il n'existe aucune instance de représentation, par un collège habituellement présent sur le site au terme d'une consultation organisée par le chef de l'entreprise concernée (article 22).

organiques (articles L.4612-1 et R.4514-7<sup>426</sup> du code du travail). Cependant de nombreuses difficultés s'opposent à la construction de solidarités entre salariés organiques et sous-traitants.

La sous-traitance de la maintenance mais aussi de toutes les interventions qui ont lieu sur les installations et dans le cadre de l'activité d'une entreprise afin de réaliser un travail défini implique un lien de subordination entre salariés intervenants et salariés organiques qui n'est pas encadré par le droit du travail, un rapport inégalitaire dominant-dominé qui engendre des rapports antagonistes et des tensions au sein d'une classe ouvrière divisée en deux : « Les barrières créées font que le personnel des entreprises utilisatrices s'habituent progressivement à considérer que le personnel des entreprises extérieures n'appartient pas à leur entreprise et qu'en conséquence chacun doit améliorer sa situation dans le cadre de son entreprise ». [Alain Remoiville]<sup>427</sup>.

Dans le cadre d'un rapport commercial entre deux entreprises différentes un sous-traitant effectue pour un donneur d'ordre, une prestation selon un cahier des charges qui lui confère une obligation de résultat. Le salarié n'a pas le moyen de négocier les engagements pris par son employeur/fournisseur. Il n'a aucun pouvoir de négociation en terme de rémunération, délais, horaires de travail, car le donneur d'ordre n'est pas son employeur. Il est pris dans une « relation triangulaire »<sup>428</sup> qui l'exclut des décisions sur son sort. Alors que le salarié du donneur d'ordre a sur le salarié sous-traitant un pouvoir de contrôle et de surveillance, voir de sanction - celle de choisir une autre entreprise extérieure - qui n'est limité que par la seule volonté de son propre employeur.

Dans le cas de la sous-traitance de la maintenance dans la chimie, ce rapport de subordination est tellement effectif que dans bien de ses aspects l'intervention d'un salarié extérieur de la maintenance sur une installation chimique se rapproche du délit de marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre. Car même si ils ne sont pas sous la responsabilité hiérarchique des donneurs d'ordre, la sous-traitance impliquant une direction conjointe des hiérarchies des entreprises extérieures et des entreprises donneuses d'ordre afin justement d'évacuer cette présomption de marchandage, les sous-traitants sont dans les faits contrôlés et surveillés par la maîtrise des donneurs d'ordre. Ceci est valable pour l'industrie chimique mais aussi pour d'autres

---

<sup>426</sup> Lorsqu'il peut y avoir des risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice compétent procède, dans le cadre de ses missions, aux inspections et enquêtes prévues aux articles L.4612-4 et L.4612-5, sur les lieux de travail temporairement occupés par des salariés des entreprises extérieures.

<sup>427</sup> Document de travail, *sous-traitance et sécurité/santé au travail*, Cidecos.

<sup>428</sup> In Beatrice Appay (1997).

secteurs industriels<sup>429</sup>. Cette « fragmentation de l'ouvrier collectif » compromet la construction de solidarités et d'actions collectives. Même si la jurisprudence sur la « communauté de travail » ouvre la voie à des actions en justice pour la condamnation du délit de marchandage et des re-qualification de contrats, la faiblesse syndicale la rend inopérante dans la plupart des cas.

Ces antagonismes sont aggravés par le fait que ces salariés sont de surcroît en concurrence entre eux. La construction de solidarités est très difficile car chacun cherche à préserver son emploi. Les salariés organiques sont en concurrence avec les entreprises extérieures pour maintenir leurs emplois en interne. En effet, les métiers et prestations aujourd'hui confiés à la sous-traitance étaient auparavant réalisés par les salariés des entreprises chimiques. Le niveau des activités confiées à la sous-traitance semble ne pas avoir de limite, au point que certains salariés se demandent si demain la production ne sera pas elle aussi sous-traitée. Les salariés organiques sont de fait soumis à la pression de la concurrence avec les intervenants extérieurs dont « l'employeur ne manque pas de souligner régulièrement les performances supérieures, notamment dans le domaine de la flexibilité »<sup>430</sup>. Ainsi certains salariés organiques reprochent aux salariés sous-traitants de vouloir les mettre au chômage. A leur tour, lorsque les salariés des entreprises chimiques demandent le rapatriement d'activités externalisés, les salariés sous-traitants leur reprochent la même chose. Cette mise en concurrence exacerbe les tensions entre les intérêts de chaque collectif de travail, c'est ainsi que les salariés organiques ressentent les conditions de travail des sous-traitants comme une menace permanente.

Par ailleurs, pour les salariés permanents des entreprises utilisatrices, le sous-traitant est un étranger sur le site. D'ailleurs les sous-traitants sont traités à part, ils sont regroupés au sein des usines dans une zone qui leur est attribuée. Ils n'ont ni les mêmes cantines, ni les mêmes baraquements sanitaires et locaux collectifs (douches, vestiaires, cafétéria) qui sont souvent des locaux de fortune comme les algecos, ni les mêmes places de parking .... Cette différenciation se double d'une inégalité de traitement :

*« à la SNPE il y a un parking extérieur pour les entreprises extérieures à droite, avant les gens de la SNPE rentraient leur voiture à l'intérieur, nous normalement on n'avait pas le droit. Y'en a qui y arrivait toujours : je te donne un bout de ferraille, t'essayes de m'avoir un laissez-passer, mais normalement les entreprises extérieures on n'avait pas le droit. Depuis le pète (AZF), ils avaient fait un parking pour les gens de la SNPE avec une barrière à l'intérieur et nous, toujours dehors, quoi » (salarié de la sous-traitance, 2003).*

<sup>429</sup> Morin Marie-Laure, *Sous-traitance et relations salariales, aspects de droit du travail*, op.cit.

<sup>430</sup> Cidecos, *La sous-traitance des opérations de maintenance (hors grands arrêts), quelles incidences sur la sécurité et la santé ? Réflexions pour le syndicalisme...à partir des enseignements tirés de nos expertises*, document de travail pour la FNIC-CGT.

Certaines plateformes poussent plus loin cette logique d'isolement et d'extériorisation des salariés de la sous-traitance en mettant en place des chantiers clos à l'intérieur des sites, qui les coupent complètement du reste des salariés. Les entrées sont différentes et des barrières hautes les emmurent<sup>431</sup>.

Ces travailleurs sous-traitants étrangers au site interviennent sur des installations dont les salariés des entreprises donneuses d'ordre se sentent propriétaires. Les salariés des entreprises donneuses d'ordre ont parfois une forme de mépris à l'égard de ces sous-traitants :

*« il y a les alphas et les bétas, c'est-à-dire que nous chez nous (Total Gonfreville), il y a énormément de salariés qui se prennent un petit peu pour le haut du panier, ils appuient sur cette culture là de différenciation. Moi je me bas depuis des années sur la question des chiottes qui sont autorisés aux uns et pas aux autres, le chiotte c'est une image, mais derrière c'est tout le reste... »* (Secrétaire de l'union locale CGT d'Harfleur, FNIC-CGT, 25 mai 2004).

Cette extériorité matérielle se double d'une extériorité sociale : les sous-traitants et les chimistes ne sont pas rattachés aux mêmes conventions collectives. Les salariés de la sous-traitance sont souvent rattachés aux conventions collectives du BTP, même si sur un même site il n'est pas rare de trouver des travailleurs dépendants d'un grand nombre de conventions collectives différentes (métallurgie, transports, intérim). Tandis que les salariés organiques sont rattachés aux conventions collectives de la chimie. L'exploitation du différentiel de convention collective est d'ailleurs un des ressorts du recours à la sous-traitance car les conventions collectives du BTP, sont beaucoup moins avantageuses pour les salariés que les conventions collectives de la chimie, pétrochimie, pharmacie...

Ce clivage social travailleurs organiques/travailleurs sous-traitants est ainsi aussi à l'œuvre au niveau syndical. Ils n'ont pas la même culture professionnelle et n'ont ni histoire collective, ni culture syndicale commune. Les travailleurs de la chimie et de la pétrochimie étant chez eux et souvent beaucoup mieux organisés que les sous-traitants, leurs syndicats étant plus riches et mieux armés pour négocier avec les directions, leur savoir-faire et leur culture syndicale s'imposent aux sous-traitants. Pourtant ces derniers ne peuvent s'y identifier. L'histoire centenaire des luttes collectives des syndicats de la chimie est impossible à partager avec les travailleurs de la sous-traitance « par rapport aux syndicats des salariés permanents, le salarié d'entreprise sous-traitante est, non seulement, un travailleur extérieur au site mais il est étranger. C'est-à-dire qu'il n'a pas la même appartenance institutionnelle et culturelle et qu'il ne peut pas s'identifier à la

---

<sup>431</sup> Les dispositions du décret de 1992, ne s'appliquent pas aux chantiers clos.

culture syndicale dominante. »<sup>432</sup>. Par ailleurs, pour les raisons que nous avons évoquées plus haut, les conflits sociaux des uns et des autres sont différents voir s'opposent notamment en matière d'emploi. Ces antagonismes se traduisent sur le terrain par un sentiment d'indifférence que les sous-traitants ressentent à leur égard :

*« Plusieurs fois on s'est fait visité les bagnoles sur le parking, plusieurs fois pendant les heures de boulot, serrures fracassées, machin et tout, mais jamais ils n'ont fait une démarche, pour dire on va vous faire un parking un peu fermé, JAMAIS. Et ça le syndicat ne pourrait pas le faire ça, avoir une démarche un peu plus, hein ? jamais quoi, jamais, jamais. Au moins des petits trucs comme ça, y'a pas de raison, parce que eux, ils ont gueulé quand ils avaient ce petit parking, y'a eu une voiture de visitée chez eux pourtant ils avaient une barrière et tout, et nous toujours dehors sur le parking de merde, là, ils avaient quand même une barrière, un gardien à l'entrée, ils ont quand même eu une voiture de visitée ils ont gueulé ils ont râlé, maintenant ils peuvent rentrer leurs voitures à l'intérieur, nous on est toujours sur le parking de merde dehors, on se fait visiter la bagnole pendant les heures de boulot, personne n'en a rien à foutre! C'est dommage qu'il n'y ait pas une démarche pour marcher dans le même sens, moi je trouve ça complètement con, c'est ses petits intérêts et puis voilà...je trouve ça dommage qu'au niveau syndical il n'y ait pas, parce qu'on bosse quand même ensemble, la SNPE tous les jours on les voit, les mecs on leur dit on bosse ensemble, on leur dit est-ce qu'on peut démonter le machin, truc, est-ce qu'on peut le faire, est-ce qu'on peut pas le faire, tu me signes le bon de travail et tout. C'est vrai que je trouve ça dommage qu'au niveau syndical il n'y ait pas plus de...qu'ils ne soient pas moins corporatistes que ça ne l'est parce que c'est un peu lamentable, ça je le pense c'est chacun pour soi » (Salarié de la sous-traitance, 2003).*

Les structures syndicales actuelles ne sont pas préparées à dépasser les frontières de branches et de secteurs. Organisées en fédérations de métiers assez cloisonnées, les sections syndicales sont démunies face à des problèmes de la sous-traitance qui invitent les militants à agir au niveau interprofessionnel.

La sous-traitance génère une fragmentation des rapports sociaux, elle crée une fracture profonde au sein du salariat. Cette fracture au sein du monde ouvrier, créée par la sous-traitance est selon Alain Remoiville supérieure aux rapports de classe. Le fossé de la sous-traitance s'imisce dans les esprits y compris au niveau syndical, il n'y a plus de solidarité ni de métier ni de classe, c'est pourquoi l'expert va jusqu'à parler d'une forme d'« apartheid sociale ». Les travailleurs sous-traitants et les travailleurs organiques appartiennent pour ainsi dire à deux mondes, à deux univers qui s'ignorent. Les rapports d'entraide sont compromis y compris dans des situations dramatiques comme lorsqu'un sous-traitant est victime d'un accident : « combien de fois avons-nous entendu : il y a eu un grave accident dans notre boîte, mais ça ne nous concerne pas c'est un gars en sous-traitance ! »<sup>433</sup>.

Les évolutions récentes montrent que les syndicats des industries chimiques sont de plus en plus sensibilisés à la problématique des risques liés à la sous-traitance depuis la catastrophe

<sup>432</sup> Thébaud-Mony Annie (1993, 2000).

<sup>433</sup> In Covet Alain (1999).

d'AZF. De nouvelles formes de solidarités entre intervenants extérieurs et donneurs d'ordre naissent sur les sites, elles sont favorisées par un rapport de force employeur/sous-traitants qui tend à évoluer de manière favorable aux salariés, les entreprises et les équipes des agences intervenantes étant de plus en plus de grosses structures dépassant le seuil de constitution des IRP. Les sous-traitants s'organisent de plus en plus et deviennent plus exigeants ce qui contraint les entreprises de la chimie selon Cidecos à revoir leur politique de sous-traitance de la maintenance.

Malgré tout les sous-traitants des industries chimiques sont extrêmement dépendants du type de CHSCT présent dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils interviennent. S'ils interviennent dans un établissement qui comporte un CHSCT préventif du type d'Arkema Fos, de Rhodia Pont de Claix ou d'Adisséo, les sous-traitants ont plus de chance que leurs problèmes soient pris en charge que s'ils sont proches d'un CHSCT du type de ceux qu'on rencontre sur la plateforme de Roussillon en 2006.



## Conclusion

---

Le développement de la sous-traitance et son accélération depuis les années soixante-dix met radicalement en question l'analyse des pratiques des CHSCT dans les industries chimiques. On peut même dire, qu'ici la typologie se heurte au fait qu'il n'existe quasiment aucune forme de représentation ouvrière et qu'elle trouve des limites à son application. Même si on peut replacer ce cas de figure dans la catégorie des CHSCT patronaux puisque l'inexistence de CHSCT n'empêche pas que des représentants patronaux soient chargés de la sécurité et qu'ils ne rencontrent pas - comme dans le cas des CHSCT patronaux organiques - d'opposition à leur conception de la sécurité, la typologie construite ne peut s'appliquer que pour définir les CHSCT organiques dont ces sous-traitants sont dépendants. Car c'est bien pour ne rencontrer aucune opposition sur le terrain de la définition des conditions de travail que les employeurs organisent la sous-traitance. Il s'agit de soustraire aux regards indiscrets des représentants du personnel, les travailleurs chargés des activités les plus dangereuses (nettoyage, maintenance, manutention, entretien...).

Mettre à l'abri des regards indiscrets cette partie du personnel et l'éloigner de l'influence des délégués du personnel des travailleurs organiques permet parallèlement de les affaiblir eux-mêmes numériquement et qualitativement au sens où la dimension préventive du rôle du CHSCT est compromise par la difficulté des représentants du personnel à saisir l'ensemble des éléments de production des risques.

La sous-traitance est une remise en cause profonde du sens même de l'institution CHSCT comme institution représentative des salariés des différentes entreprises qui concourent au même processus de production. Le droit des CHSCT s'étant construit en référence à des collectifs de travail stables ayant un employeur unique, la sous-traitance appelle des évolutions législatives qui devraient, non seulement, prendre en compte les limites d'une délégation de pouvoir quasi-totale aux CHSCT des entreprises utilisatrices, mais aussi la question de la responsabilité effective des employeurs donneurs d'ordre vis-à-vis de la santé-sécurité des sous-traitants. Elle appelle par ailleurs à repenser la structuration syndicale qui n'est plus adaptée à cette nouvelle forme de mise au travail.



## Chapitre 10

### Les CHSCT : une histoire socialement construite

La comparaison des résultats de l'application de la typologie construite aux études de cas d'Ineos Lavera, de Roussillon, d'Adisséo mais aussi à d'autres sites industriels de la chimie fait ressortir de nombreux points communs dans l'évolution de ces CHS/CHSCT et permet de retracer les grandes lignes de l'histoire des CHSCT de la chimie. Cette comparaison et l'analyse qui en découle fait ressortir la tendance lourde d'une volonté des industriels et des directions d'entreprise d'affaiblir les CHSCT en limitant le pouvoir d'intervention des représentants du personnel par tous les moyens en particulier la sous-traitance qui transfère les risques vers des personnels non représentés dans les CHSCT des donneurs d'ordre. L'autre tendance lourde dans l'histoire des CHSCT de la chimie est l'influence prépondérante des réseaux de la santé au travail qui se construisent à l'extérieur des CHSCT afin d'apporter leurs ressources et leur aide aux militants. Ces réseaux de militance on les retrouve à tout moment de l'histoire des CHSCT de la chimie lorsque l'action de ceux-ci se caractérise par leur rôle préventif. Cette comparaison fait aussi ressortir des points de divergences qui éclairent l'existence d'une variété de pratiques actuelles et passées et montrent que l'histoire des CHSCT n'est pas linéaire et uniforme. A tout moment l'histoire peut se retourner, un CHSCT de type patronal peut parvenir à reconquérir son autonomie si les élus ont conscience de son rôle et qu'ils décident de le réorienter.

<b>Section 1 : Les années soixante-dix une période cruciale pour les CHS de la chimie</b>
---

L'histoire des CHS/CHSCT des plateformes de Lavéra sur l'Etang de Berre (13) et de celle des anciens établissements de Rhône-Poulenc à Roussillon dans l'Isère (38), deux des plus grands sites industriels de la chimie organique en France comportent beaucoup de points communs. Ils ont tous les deux traversé trois périodes (CHSCT préventif, CHSCT défensif, CHSCT patronal) à peu près aux mêmes époques. On assiste sur ces deux sites à un « âge d'or » des CHS au début des années soixante-dix, à la mise en œuvre d'une stratégie de dépossession brutale du pouvoir des élus par les directions des deux sites (1974-1981), à une période conflictuelle de l'instance (1985-1998), puis à une main mise totale du patronat sur le comité dans un contexte de réorganisation et de restructuration des entreprises (1998-2006).

Les monographies des plateformes de Roussillon et de Lavéra montrent que dans la période qui va de 1968 à 1975, les CHS de ces plateformes étaient des CHS préventifs s'inscrivant dans la mobilisation des ouvriers des industries lourdes sur le terrain des luttes pour l'amélioration des conditions de travail et de la protection de leur santé. Elles montrent aussi que cette appropriation des CHS par les travailleurs est rapidement remise en cause par les directions qui se coordonnent afin de briser cette prise de pouvoir. Les « longues années 70 » représentent ainsi une période cruciale pour les CHS de la chimie, qui voient les droits et pouvoirs des salariés reculer là où les travailleurs ne parviennent pas à maintenir le rapport de force.

### **I - Deux luttes emblématiques : Penarroya et Amisol**

Si les organisations syndicales de BP et Roussillon s'investissent sur le terrain de l'amélioration des conditions de travail, c'est parce qu'elles y sont encouragés par le mouvement ouvrier des usines et les luttes sociales dans certaines entreprises qui sont soutenues par des scientifiques, des intellectuels et des préventeurs engagés.

A Penarroya Lyon-Gerland, usine qui recycle des batteries de voitures pour en extraire le plomb pour le compte de la société mère, propriété du baron Guy de Rothschild, entreprise qui compte cinq usines en France, dont celle de Noyelles-Godault (Metaleurop fermée en 2003), les ouvriers algériens, marocains et tunisiens se mettent en grève le 9 février 1972 pendant quatre semaines, contre leur conditions de vie et de travail insalubres, après que leur cahier de revendication « les cahiers de mai » déposé le 27 décembre 1971 à Gerland ait été rejeté par la direction. Leurs revendications portent sur cinq points : les salaires, les conditions de travail, la santé, l'hygiène et le logement<sup>434</sup>. Ils demandent l'aide de paysans militants de la région et sont rejoints dans leur lutte par des artistes et intellectuels engagés (Georges Moustaki, Colette Magny, Paco Ibanez, Léo Ferré, Grand Magic Circus, Dominique Dubosc) ; un court métrage est tourné, des galas et manifestations théâtrales sont organisés jusque devant le siège parisien, qui permettent de récolter plus de 24 millions d'anciens francs. Puis un collectif de médecins du travail militants vient appuyer leur revendication sur la reconnaissance et la prévention des atteintes à la santé liées au plomb. Les médecins du GIS (groupe information santé) mènent une enquête qui rend compte dans son premier *Bulletin d'information* du manque d'informations des ouvriers sur les dangers auxquels ils sont exposés (coliques de plomb, paralysies des extenseurs des doigts, encéphalopathie aigue, néphrite, anémie) et réclame des analyses médicales. L'inaction du médecin de l'usine et du CHS sont pointés du doigt. Le 11 mars, les ouvriers et

---

<sup>434</sup> Voir Pitti Laure (2009) p. 221.

leurs médecins obtiennent satisfaction, des analyses médicales seront réalisées et les résultats adressés au domicile de chacun. Une infirmière sera embauchée à temps plein, l'inspection du travail et le contrôleur de la Cram seront incités à participer aux réunions de CHS afin de prendre les mesures d'urgence qui s'imposent en matière de prévention.

Cette mobilisation des ouvriers de Penarroya Gerland avec leur réseau d'experts et d'artistes engagés amorce une mobilisation nationale pour changer le tableau 1 (tableau du plomb) des maladies professionnelles. En avril 1974, un accord avec la caisse régionale de la sécurité sociale est conclu sur la reconnaissance de la maladie professionnelle du plomb sur des critères non plus seulement cliniques mais aussi biologiques permettant une reconnaissance plus précoce. Puis le tableau 1 est modifié par un décret du 2 juin 1977.

En 1974, l'établissement d'Amisol, « l'usine de la honte » qui exploite de l'amiante depuis 65 ans à côté de Clermont-Ferrand, décide de licencier ses salariés. Les 271 employés en majorité des ouvrières, filles de mineurs ou d'ouvriers, sorties de l'école à 12 ou 14 ans, décident d'occuper l'usine pour s'opposer à sa fermeture. Dans cette usine, les femmes ouvrent les sacs d'amiante en vrac et la prennent à la main avant de la mélanger avec du coton. Certaines d'entre elles tombent dans les allées, on n'y voit rien à trois mètres, tant il y a de poussière. Les cuves de chlore et de benzène ouvertes leurs occasionnent des malaises, mais les chefs d'atelier ne veulent rien entendre, ils distribuent du lait. En 1976, des chercheurs du collectif intersyndical de l'Université de Jussieu qui se battent contre la présence d'amiante dans leurs locaux, viennent à leur rencontre. Ils leur apprennent que beaucoup d'entre elles risquent de mourir d'un cancer de l'amiante. L'expérience de ces travailleuses et leur propre expérience inspirent au collectif intersyndical sécurité des universités Jussieu -CFDT-CGT-FEN, l'écriture d'un ouvrage collectif « Danger ! Amiante » publié dans les cahiers libres 334 des éditions de François Maspero en 1977. Les travailleuses s'organisent alors pour obtenir des bilans de santé sérieux avec l'appui de la fédération chimie de la CGT qui maintient la pression sur les pouvoirs publics. Deux professeurs Liot et Bignon effectuent les examens adéquats. Certaines ouvrières présentent les premiers signes d'une intoxication. L'enjeu n'est alors plus la réouverture de l'usine mais le reclassement des ouvrières malades dans d'autres entreprises de la région ou leur retraite anticipée.

Avec l'appui du collectif de Jussieu, la lutte des anciennes d'Amisol devient dans les années quatre-vingt dix, la pierre angulaire du mouvement social de lutte contre l'amiante : « *on aurait été tout seul ou Jussieu aurait été tout seul, il n'y aurait pas eu tout ce mouvement. Jussieu avait la connaissance intellectuelle et la preuve était Amisol. La rencontre de ces deux luttes*

*c'était une bombe* »<sup>435</sup>(Josette Roudaire). En 1994, elle crée avec Henri Pézerat, le premier Collectif Amiante Prévenir et Réparer (CAPER) à Clermont-Ferrand qui prend la forme en 1995 de l'Andeva qui est à l'origine de l'interdiction de la fibre en France en 1997. A partir de 1996, elles réclament un procès au pénal des patrons de l'amiante à l'image du procès d'Eternit en Italie, procès, que celles qui sont encore vivantes, attendent encore.

## **II - La participation des syndicats au mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail**

Même si elles n'en sont pas à l'origine, et qu'elles se sont même parfois montrées critiques à l'égard de ces mobilisations, comme à Penarroya où le syndicat CGT reste à l'écart de la mobilisation et à Amisol où les scientifiques engagés auprès des ouvrières sont qualifiés de « gauchistes » par le syndicat, les organisations syndicales ont été fortement influencées par les luttes ouvrières des années 70, dans leurs pratiques et leur approche en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail. Ces luttes spontanées amènent les organisations syndicales à intégrer le thème de la santé au travail dans leur système de références conceptuel.

En 1970, la CFDT organise une conférence régionale interprofessionnelle pour la santé (pays de Loire) sur le thème « la santé n'est pas à vendre » qui deviendra l'une des « formules porteuses » de la CFDT sur ce sujet. Au cours des années soixante-dix, lors de l'expérience « opéraïste » italienne, les thèmes de la « réappropriation par les ouvriers » de la maîtrise de la santé seront suivis de très près par les militants cédétistes. Ainsi l'expérience du « carnet de santé » développée par la fédération chimie de la CFDT (FUC) s'appuie sur celle des ouvriers de la Montedison à Castellanza, ayant réalisé un « libretto » permettant aux groupes homogènes de suivre la situation de santé des individus d'un poste à l'autre, en fonction de l'exposition à des nuisances successives.

En janvier 1975, est organisé, dans le cadre de l'Institut du Travail de Grenoble, un colloque sur « la santé de la classe ouvrière » auquel participent activement la CGT et la CFDT et qui aura un retentissement national. L'un de ses produits principaux est le « livre blanc sur les conditions de travail dans l'agglomération grenobloise », où sont exposés les résultats d'« enquêtes militantes » sur 23 entreprises de la région. Le colloque montre, comme le souligne la CGT, que le patronat « remplace une politique active de prévention par une tactique de dissimulation des accidents ».

---

<sup>435</sup> Thébaud-Mony (2007) p.76.

De même, la CFDT critique l'établissement des statistiques et souligne que les vrais facteurs de risque sont la déqualification, le recours à la sous-traitance et à l'intérim, la taille des établissements et la qualité de leurs équipements. En 1977, le congrès de la CFDT qui se tient à Bercy est largement consacré à la question des conditions de travail en tant qu'objet d'action syndical. Tout un débat porte sur les accidents du travail, le travail posté, la charge de travail, la médecine du travail. Messieurs Tignon et Le Tron y animent une commission portant spécifiquement sur les produits dangereux. On y insiste sur les mécanismes qui conduisent au vieillissement prématuré par l'accumulation de micro-traumatismes et de synergies difficiles à déceler. Dans les années 1979-1981, les syndicats CFDT du nucléaire mènent des campagnes d'information sur la sécurité dans les centrales (Marcoule) et leur réflexion donnent lieu au livre « le dossier électronucléaire », où les questions du risque professionnel, du risque extérieur, de l'utilité sociale du produit, des choix technologiques sont posés en relation étroite les uns avec les autres.

### **III - Des chercheurs engagés auprès des travailleurs**

Les actions syndicales sont porteuses parce qu'elles sont soutenues par des scientifiques et des professionnels de la prévention « engagés ». Au colloque « sur la responsabilité dans le domaine des accidents du travail » organisé à Grenoble les 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 1976 par la CGT et la CFDT, participent aussi le syndicat des médecins du travail, le syndicat de la magistrature, des avocats et l'équipe d'universitaires de l'Institut du Travail. Que ce soit à la CGT ou à la CFDT, des collaborations se développent avec le milieu de la recherche pour des actions de terrain ou pour l'échange de connaissances.

La CFDT s'associe à plusieurs reprises à des équipes de chercheurs pour faire progresser les connaissances et les applications en physiologie et psychologie du travail, ou en ergonomie, notamment en rapport avec le laboratoire de physiologie du travail du CNAM. Plusieurs fédérations (chimie, transport, habillement) réalisent des études sur les effets du travail posté, les conditions de travail dans les bureaux, en usine ou sur la route. Dans un groupe comme le « groupe produits toxiques » créé en 1974 auprès du bureau national de la FUC, les relations entre militants et experts-chimistes, médecins, chercheurs de l'INRS et de l'INSERM, s'établissent pour faire circuler une information sérieuse parmi les militants, aidant à préparer des positions ou des actions syndicales. Son rôle aura notamment été important dans la préparation du projet de « carnet de santé », que les travailleurs gèreraient personnellement. La puissante fédération des

métaux de la CGT (FTM) cherche quant à elle, à utiliser les idées des chercheurs pour en finir avec la conception négative de la santé qui la réduit à l'absence d'accident.

Les chercheurs qui proposent leur aide au mouvement social prennent le risque d'être marginalisés à l'intérieur de leur discipline, c'est pour cette raison qu'ils sont qualifiés de « chercheurs engagés » à l'instar de Gilbert Mury militant marxiste-léniniste et agrégé de philosophie auteur d'un livre sur la fatigue industrielle « le sang ouvrier » (1974), qui au début des années soixante-dix, prend le parti des immigrés, des OS, des mal-logés et des accidentés du travail, et qui est révoqué de sa chaire de sociologie à l'université de Bordeaux. Mais aussi à l'instar d'Alain Wisner, ergonomiste, qui quitte la régie Renault, où il avait été embauché pour faire l'ergonomie de la voiture, « *parce qu'il n'arrivait pas à entrer dans les ateliers* »<sup>436</sup>, pour entrer au CNAM.

Cet ergonomiste s'oppose comme Gilbert Mury à une certaine tradition des psychologues du travail du CNAM comme Lahy, Pacaud puis Ombredanne ou Faverge qui « *défendaient l'analyse du travail de manière très schématique* »<sup>437</sup> : à la façon de la théorie dominante de l'époque sur la prédisposition de certains salariés aux accidents du travail qui « *permettait aux entreprises de renvoyer la responsabilité non pas à leur organisation du travail ou leur conception des systèmes de travail, mais aux travailleurs* »<sup>438</sup>.

En 1963-1964, Alain Wisner, rejoint dans un premier temps par Antoine Laville, commence à créer une ergonomie d'intervention et de recherche sur le terrain mêlant observation participante et entretiens. En 1967-68, lorsque Catherine Teiger et Jacques Durrafourg les rejoignent, la petite équipe travaille, parfois dans la clandestinité, à la demande de syndicats, ou plutôt de syndicalistes, sur des sujets comme les problèmes de sommeil des travailleurs en horaires décalés. A cette époque il est très difficile, même pour un chercheur, de pénétrer dans les entreprises et « *rencontrer des syndicalistes ne correspond pas à l'image du scientifique neutre tant dans le milieu scientifique que chez les directions d'entreprises. Pour le milieu scientifique, faire des recherches sur le terrain, ce n'est pas conforme à la rigueur nécessaire pour assurer la validité des résultats ; c'est transgresser les règles des approches expérimentales* »<sup>439</sup>.

---

<sup>436</sup> Antoine Laville in Pistes, vol.2, No.2, novembre 2000.

<sup>437</sup> Id.

<sup>438</sup> Ibid.

<sup>439</sup> Id.



Ces ergonomes engagés comme Yvon Queinnec dont les observations portent sur l'industrie chimique toulousaine et notamment l'usine AZF, travaillent aussi parfois à la demande d'ouvriers qu'ils ont en formation continue. A cette époque les revendications des travailleurs et le travail des chercheurs sont en phase « *quand on a commencé nos études sur le travail de nuit, il y avait un intérêt partagé par toutes les personnes concernées (salariés, syndicats, médecins, chercheurs, ergonomes (...)) Dans les années 1960, soixante-dix, 80, il y avait une bonne cohérence entre le discours général, social, syndical et scientifique : le travail de nuit, c'est anormal, ce n'est pas acceptable* »<sup>440</sup>. Quelques militants sont d'ailleurs formés à l'ergonomie et à l'analyse pluridisciplinaire des conditions de travail comme Jean Hodebourg (permanent syndical de la CGT) ou Jacques Duraffourg (technicien de la chimie et ancien secrétaire général de la JOC<sup>441</sup>).

Cette rupture existe aussi chez les professionnels de la prévention comme Jacques Christol, ingénieur, qui quitte l'industrie pharmaceutique, dont il récuse certaines pratiques, notamment organisationnelles, pour aller se former en ergonomie chez Cazamian à Paris<sup>442</sup>. Ou au sein de l'inspection du travail qui est en crise. Les inspecteurs du travail se révoltent à la faveur de mai 68 contre les théories de la conciliation de l'association capital-travail. Les syndicats CGT et CFDT des inspecteurs du travail commencent à prendre de l'importance à cette époque. Des inspecteurs-militants prennent le parti de réprimer davantage les patrons qui n'appliquent pas la loi et dénoncent l'auto-censure qui leur est imposée. La mission de contrôle est revalorisée face à la mission de conciliation qui s'est imposée comme dominante. Les médecins du travail eux aussi se mobilisent, dans les entreprises, leurs rapports techniques s'étoffent et ils augmentent leurs participations à des colloques et réunions à l'extérieur dont ils retirent des savoirs qu'ils transmettent aux travailleurs.

Dans les années soixante-dix, des chercheurs et des inspecteurs du travail militants, se retrouvent pour mettre en place des groupes de travail pluridisciplinaires dans le but de partager des connaissances et des expériences, de donner une visibilité à la souffrance de ceux qui sont dominés dans l'espace public. Des chercheurs et des professionnels de la prévention mais aussi des syndicalistes. Beaucoup d'associations de ce type se forment comme le groupe information-santé (GIS), le comité de liaison et d'information sur la santé et les conditions de travail (CLISACT), le collectif risques et maladies professionnelles de Jussieu, le collectif pour la recherche et l'intervention contre les atteintes à la santé des travailleurs (CRIAIST), l'association

---

<sup>440</sup> Id.

<sup>441</sup> Jeunesse Ouvrière Chrétienne.

<sup>442</sup> Yvon Queinnec in Pistes, vol.4, No 2, novembre 2002.

pour l'ouverture du champ d'investigation psychopathologique (AOCIP), l'institut pour l'amélioration des conditions de travail (INPACT-CFDT), aujourd'hui disparus.

L'ouvrage collectif « les risques du travail »<sup>443</sup> publié en 1983 est en quelque sorte l'aboutissement et la synthèse de cette recherche militante et de l'engagement d'acteurs institutionnels qui s'organisent en réseaux d'action et d'alerte pour appuyer les militants des entreprises. Dans leur introduction, les coordinateurs de l'ouvrage, notent qu'il se situe dans la lignée de mouvements et d'associations nés après 1968 qui cherchaient à élaborer une pratique commune entre travailleurs et intellectuels. Cet ouvrage fait le point sur ce que les scientifiques et les praticiens savent en 1985 de la relation travail-santé. Il a comme l'écrit Annie Thébaud-Mony vocation à apporter « une contribution lisible et précise sur la santé au travail, en particulier dans la perspective de création des CHSCT, pour aider les travailleurs à ne pas perdre leur vie à la gagner »<sup>444</sup>. Comme ils l'écrivent dans leur introduction, pour ces auteurs, le savoir est un pouvoir qui ne saurait rester confiné dans le cercle des scientifiques : « la santé des travailleurs, tout comme les connaissances qui s'y rapportent, sont aussi des enjeux des rapports de pouvoir dans les entreprises (...) loin de renforcer la séparation entre scientifiques et non-scientifiques, il nous semble qu'il y a urgence à mettre à disposition des personnes concernées par les risques professionnels, les informations éparses recueillies scientifiquement. Et cela nous paraît d'autant plus urgent que ce savoir sert de plus en plus fréquemment de base aux discussions qui visent à modifier les conditions de travail »<sup>445</sup>.

Les auteurs de ce livre-guide sont tous « des enfants de Wisner », ils sont sociologues, psychologues, médecins, épidémiologistes, ergonomes, toxicologues, ingénieurs de prévention, professionnels de santé, chercheurs au CNAM, à l'INSERM, à l'INRS ou au CNRS qui refusent de jouer le rôle qui leur est attribué. On compte parmi la centaine de participants à ce livre, des personnalités comme Henri Pézerat, Christophe Dejours, Dominique Huez, André Cicoella, François Desriaux, Serge Volkoff, Philippe Davezies, Anne-Françoise Molinié, Jean Hodebourg, pour ne citer qu'eux...qui poursuivent pour ceux qui sont encore vivants avec leurs héritiers, jusqu'à aujourd'hui, leurs recherches et leur combat, et qui continuent à produire des connaissances à la disposition des travailleurs et de leurs représentants, et, entre autres, à la disposition des CHSCT.

---

<sup>443</sup> Cassou et al (1985).

<sup>444</sup> In Iseres santé et travail (1998).

<sup>445</sup> In Cassou et al (1985).

## **IV - La reconquête patronale et le paradoxe des lois Auroux**

A partir de la fin des années 70, les directions des entreprises de la chimie entreprennent de reprendre le pouvoir et de reconquérir le terrain perdu dans la définition des conditions de travail et de l'organisation du travail par deux méthodes parallèles : l'entrave au fonctionnement des CHS et le développement de la sous-traitance.

### **IV.1 - Les entraves au fonctionnement des CHS**

Le jugement rendu par le tribunal de grande instance d'Aix-en Provence le 26 mai 1976<sup>446</sup> opposant le syndicat CFDT de la métallurgie de Fos et de l'étang de Berre à la société Solmer dans le cadre d'une procédure d'entrave au fonctionnement des CHS est emblématique du climat de l'époque (voir annexe n°15). On peut lire dans ce jugement que les pratiques des directions et des élus de CHS de Solmer étaient semblables aux autres entreprises du pourtour de l'Etang de Berre (BP Lavéra, Shell Berre). Ce jugement acte de nombreux abus de pouvoir et de nombreux délits d'entraves au fonctionnement des SHS et du CHS de l'entreprise Solmer :

- Il revient sur le fait que certains présidents de SHS de cette usine ont invité aux réunions des tierces personnes autres que les membres de droit en se substituant au comité seul habilité à le faire.
- Il soulève un problème de non-consultation des élus préalable à la diffusion de consignes de sécurité.
- Il acte plusieurs délits d'entraves aux enquêtes en matière d'accident du travail du comité.
- Il fait mention du dévoiement des missions individuelles des membres élus du CHS et atteste des nombreuses sanctions à leur rencontre.

Ce jugement est une référence pour de nombreux syndicalistes spécialistes des questions de CHSCT, car il rappelle à de nombreuses reprises l'autonomie et la souveraineté des élus du CHS et le fait qu'aucune disposition n'attribue au président de prééminence particulière. Mais aussi :

- Que le président du CHS n'est qu'un des membres de cette formation sans prérogative, ni attributions particulières.
- Que ce dernier ne dispose d'aucun pouvoir propre et encore moins de pouvoir de veto, de réformation ou de contrôle mais uniquement un pouvoir de pure gestion.

---

<sup>446</sup> Jugement confirmé par un arrêt de la cour d'appel d'Aix-Provence le 30 novembre 1976 puis par un arrêt de la chambre correctionnelle de la cour de cassation le 22 février 1979.

- Que les membres du comité lorsqu'ils agissent à ce titre échappent à la subordination hiérarchique qui les lie normalement à l'employeur.
- Que le CHS est un organisme collégial autonome et souverain qui définit lui-même ses missions et dont la majorité des membres sont des représentants du personnel.
- Que le CHS n'est pas un organisme consultatif comme voudrait le faire croire les directions d'entreprise à la vision « restrictive » et « autoritaire ».

*Le cas de Shell à Berre*

La plateforme pétrochimique de Berre à côté de Marseille est en 2005 une plateforme multi-entreprises qui résulte de l'éclatement de Shell Pétrochimie Méditerranée (Lyondell Basell depuis 2008). L'histoire des CHSCT de la plateforme est marquée par la dislocation de l'unité des CHS des années 70. Les comptes rendus montrent clairement une démarche stratégique de remise en cause du pouvoir acquis par les élus de la part des directions de façon semblable aux entreprises de Lavéra et Roussillon. En 1974, lors d'une réunion du CHS de la raffinerie de Shell Berre, les élus demandent pourquoi la direction n'a pas convoqué le CHS suite à un accident survenu en juin conformément à l'article R. 231.8 du code du travail et ce malgré la demande de deux de ces membres. A quoi la direction répond qu'il n'y a pas lieu de réunir le CHS en réunion extraordinaire après chaque accident. En 1975, les élus du CHS de Shell Berre indiquent qu'ils ne sont pas informés des accidents qui surviennent la nuit et demandent à être prévenus. En 1984, les élus CFDT au CHS déposent une motion dans laquelle ils déclarent qu'ils ne sont pas informés des accidents et incidents sérieux et que lorsqu'ils sont parfois informés, ils le sont avec beaucoup de retard ce qui nuit aux conditions de reconstitution. A la même époque, la direction décide unilatéralement de ne plus discuter des accidents sans arrêt, qui selon elle, alourdissent l'ordre du jour, tout en continuant à mener de son côté des enquêtes pour certains accidents de ce type. En ce qui concerne les reconstitutions d'accidents pratiquées à Shell dans les années 80, la non représentation des membres de CHS lors de ces reconstitutions semble surprendre aussi bien les élus du CHS que les salariés eux-mêmes, les élus réclament dans les années 80 et 90 leur invitation systématique à ces reconstitutions sans obtenir gain de cause. En dehors des reconstitutions d'accidents et des commissions d'analyse des accidents, il existe aussi à Shell des « rapports d'accidents du travail », un « document de travail établi à chaud » dont les élus du CHSCT ne sont pas destinataires et que la direction refuse de leur communiquer malgré leur demande en 1985.

En 2005, le CHSCT de Shell pétrochimie Méditerranée, un des CHSCT de la plateforme résultant de l'éclatement de l'ancien CHS de plateforme déconcentré n'est plus qu'un service technique annexe au service HSE de l'entreprise. Les locaux du CHSCT sont d'ailleurs dans les locaux de la direction. La communication entre ces deux services de l'entreprise est quotidienne. Le climat est assez consensuel mais les élus rencontrent malgré tout des difficultés à faire respecter la législation sur le travail. En matière d'accidents du travail ils doivent constamment surveiller si certains d'entre eux ne sont pas camouflés<sup>447</sup>.

<sup>447</sup> Nous avons assisté à une scène intéressante de ce point de vue lors de notre déplacement à Shell Berre en mai 2005. Nous étions réunis avec quelques membres du CHSCT de l'usine dans leur local, lorsqu'un délégué du personnel est venu informer les élus qu'une ambulance était stationnée devant l'infirmerie. Les membres avaient visiblement pour habitude de ne plus être prévenus sur le champ des accidents et l'habitude de devoir les débusquer

Que ce soit à Roussillon, Lavéra ou encore à Shell Berre ou Fos, les CHS connaissent une remise en cause de leur pouvoir à la fin des années 70. Il semblerait que les organisations patronales UFIP, UIC et UIMM en tête, se soient concertées afin de lancer une contre-offensive généralisée et méthodique contre les CHS. En effet, le climat social qui règne à la fin des années soixante-dix sur les plateformes de Lavera, Roussillon, Shell Berre ou Solmer à Fos dans les CHS, n'est, semble-t-il, pas anecdotique.

Gérard Barbier un militant de la plateforme de Lavéra qui entretient des relations étroites avec la FNIC-CGT reçoit en réponse à ses nombreuses questions et remarques sur les problèmes qu'il doit affronter dans son entreprise, cette déclaration de Michel Odet : « je t'accuse réception de ta lettre du 28 avril 1978 et des documents qu'elle contenait. Je ne suis qu'à moitié surpris car il y a actuellement une offensive généralisée du CNPF contre les CHS sous les formes les plus diverses. En vérité les CHS partout où les militants les font fonctionner, gênent considérablement les patrons notamment dans le domaine de la productivité mais aussi dans celui des statistiques concernant les accidents du travail et les maladies » (voir document syndical n°11).

#### **IV.2 – Le développement de la sous-traitance**

Dès la fin des années 70, la sous-traitance représente un second frein à l'action préventive des CHS de la chimie. Les industriels organisent la sous-traitance dans un premier temps pour des raisons d'extériorité à l'activité chimique. Ils engagent des travailleurs extérieurs pour intervenir dans des domaines spécialisés qu'eux-mêmes ne maîtrisent pas. Puis ils développent le recours aux entreprises sous traitantes pour une seconde raison qui est celle du coût social de certaines activités à risques comme la maintenance, la manutention et l'entretien des installations. Coût social dans le sens où il devient coûteux pour les entreprises de la chimie de continuer à laisser des IRP chargées d'améliorer les conditions de travail des salariés comme les CHS – par ailleurs bien installées dans leur période préventive -, porter leur regard sur les conditions de travail

---

*tout seul. C'est ce qui mis hors de lui le secrétaire du CHSCT, qui depuis longtemps, se bat avec les autres élus contre les travers des animateurs et des responsables sécurité qu'il nomme avec ses camarades « les sucres-miel ». Selon le délégué du personnel, l'accidenté était à l'intérieur de l'infirmerie encadré par deux animateurs sécurité et un responsable sécurité qui tentaient de le dissuader de se mettre en arrêt de travail, allant jusqu'à passer leur tête derrière l'écran d'ordinateur du médecin du travail qui remplissait la déclaration pour contrôler ce qui était écrit. La réaction du secrétaire ne se fit pas attendre, visiblement très irrité, il téléphona au responsable sécurité pour l'informer de son « mécontentement ». Le ton de ses propos qui n'était qu'une menace de tract, effraya le responsable qui quelques minutes plus tard débarqua dans le local. La tension était au maximum, le responsable sécurité le visage décomposé (il avait compris qu'il était menacé physiquement) et tremblant se fit sortir du local par le secrétaire du CHSCT vraiment très en colère mais maître de ses propos et de ses gestes. Le responsable affolé mis du temps à accepter de sortir du bureau et c'est un autre délégué qui le sortit. La violence de la scène - même contenue - révélait bien pour la personne extérieure que j'étais, le ras le bol des élus et la position souvent inconfortable des responsables et animateurs sécurité.*

délétères de cette catégorie de personnel. Cacher ces travailleurs en les sous-traitants à d'autres employeurs devient un des principaux ressorts de la multiplication des cas de recours à la sous-traitance pour des métiers qui se rapprochent de plus en plus du cœur de l'activité productive. Si en 1970 un quart des emplois sont sous-traités, dans les années 2000, c'est la moitié des emplois qui se retrouvent externalisés. La moitié des travailleurs se trouve progressivement reléguée dans les zones obscures du droit du travail, là où les CHSCT organiques et les syndicats peinent à faire appliquer les rudiments du droit du travail.

Ces pratiques de sous-traitance on les retrouve sur tous les sites industriels et c'est une grande partie du travail de prévention mais aussi une grande partie de l'analyse de la production des risques qui échappe aux CHSCT des travailleurs organiques. Dans cet univers industriel les conditions de travail et de structuration des interventions de ces entreprises ainsi que le lobbying intensif auprès du législateur pour qu'aucun contre-pouvoir ne se constitue dans cet envers de la société du travail, ne permettent ni l'intervention des CHSCT des entreprises extérieures, ni leur constitution. Pour les industriels la sous-traitance est une aubaine dans leur cabale contre le pouvoir d'expression des salariés sur leurs conditions de travail.

L'ensemble du mouvement social semble pris de cours par la rapidité et la force de la riposte conjuguée qu'organisent les organisations patronales dans toutes les entreprises en même temps à la fin des années soixante-dix et d'une certaine manière, les lois Auroux, en 1982, marquent à la fois l'apogée et le début du déclin du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail des années soixante-dix et des batailles menées dans les entreprises pour améliorer le fonctionnement des IRP. On peut même parler d'un « paradoxe des Lois Auroux ».


Documentsyndical

n°11

Archives 8

**Fédération Nationale des Industries Chimiques**  
(Chimie - Parachimie - Pharmacie - Pétrole - Caoutchouc)  
SIÈGE SOCIAL : 30, rue de la Grange-aux-Belles - 75010 PARIS

---

Téléphone : 607-75-44C. Ch. Postal : 4148-99 Paris

---

DANS VOS RÉPONSES NE MANQUEZ PAS DE RAPPELER CETTE RÉFÉRENCE :

Paris, le 11 Mai 1978

CM/CH

Camarade G. BARBIER  
Syndicat CGT  
Raffinerie B.P.  
13117 LAVERA

Cher Camarade,

Je t'accuse réception de ta lettre du 28.04.78 et des documents qu'elle contenait.

Je ne suis qu'à moitié surpris car il y a actuellement une offensive généralisée du CNPF contre les CHS sous les formes les plus diverses.

En vérité les CHS partout où les militants les font fonctionner, gênent considérablement les patrons notamment dans le domaine de la productivité mais aussi dans celui des statistiques concernant les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles. En ce qui concerne les statistiques, les patrons s'ingénient donc à trouver toutes les astuces pour assurer une "récupération des blessés" aboutissant à la non déclaration d'un certain nombre d'accidents du Travail.

Dans votre cas, vous avez eu une bonne réaction, il faut persister, continuer inlassablement à donner des explications et en même temps mobiliser tous les militants pour un fonctionnement impeccable du CHS.

Si nos explications ne sont pas encore suffisamment comprises, sois certain qu'à force de "taper sur le clou" vous arriverez à l'enfoncer.

Bien entendu tiens nous au courant du développement de la situation.

Je vous conseille aussi de préparer une bonne intervention pour le Congrès Fédéral où d'une part vous montrerez le travail que vous avez pu faire et d'autre part les positions patronales anti-sécurité.

A bientôt le plaisir de te lire, ou de te voir,  
Reçois mes amicales salutations.

Michel ODET  
Secrétaire Fédéral

## Section 2 : Les CHSCT de la chimie au regard des autres CHSCT français

Il existe d'autres cas de CHSCT préventifs autres qu'Adisséo (Total Gonfreville, Rhodia Pont de Claix, Arkema Fos, Arkema Pierre-Bénite, Rhodia Silicones Saint Fons) et d'autres cas de CHSCT sortants (Clariant SA, SNPE Toulouse, Michelin Clermont) dans les industries chimiques en 2003-2006. Cependant, la majorité des CHSCT selon nos évaluations sont plutôt du type de Roussillon, Cognis Boussens ou d'Inéos (CHSCT « patronaux ») ou encore d'AZF ou d'Arkema Saint-Fons (CHSCT « défensifs »). Les enquêtes réalisées par diverses institutions présentées ci-dessous semblent confirmer que les CHSCT de type patronal sont dominants dans cette période.

### **I - L'enquête de l'Aract Languedoc-Roussillon**

L'enquête de l'Aract Languedoc-Roussillon (réseau Anact) de décembre 2005 intitulée « Etude/action : démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, quels impacts sur les pratiques des acteurs ? », et réalisée en partenariat avec le Pôle Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Languedoc-Roussillon, s'intéresse à l'impact de la démarche d'évaluation des risques professionnels sur les organisations et sur les pratiques des acteurs de l'entreprise. Une partie importante de l'étude est consacrée aux CHSCT. Un questionnaire fermé a été envoyé aux 1425 entreprises de plus de 50 salariés de la région. Ils ont été adressés distinctement aux présidents et secrétaires de CHSCT. L'Aract a reçu 237 réponses dont 108 de secrétaires ou représentants du personnel au CHSCT et 123 issus de présidents de CHSCT ou de leur représentant (DRH, responsable sécurité etc...). Une majorité d'entreprises étant soit industrielles (28%) soit non marchandes (28%).

L'objectif de l'Aract Languedoc-Roussillon est de mesurer prioritairement l'implication des CHSCT dans la démarche d'évaluation des risques des entreprises, mais d'autres questions sur le fonctionnement ou l'activité du CHSCT sont abordées.

L'enquête conclut que « les types d'actions mis en œuvre par le CHSCT sont essentiellement techniques ou encore concernent les compétences des salariés (consignes,



formation sensibilisation, etc) ». Les maladies professionnelles sont peu prises en charge. Les risques à « effets différés » ou « complexes » comme par exemple les TMS générés par l'intensification du travail sont peu abordés dans les démarches des CHSCT : « les partenaires sociaux se sont peu appropriés les problématiques de prévention à moyen et long termes ». L'étude souligne aussi que les « représentants du personnel sont consultés mais rarement impliqués », et que l'intérêt de l'implication des instances de représentation du personnel dans la réalisation du document unique n'est pas toujours perçu à la fois par les dirigeants et par les représentants des salariés eux-mêmes.

## **II - L'enquête Aravis de Savoie**

L'enquête d'Aravis (agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail, membre du réseau Anact) réalisée en partenariat avec la CRAM et la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Savoie en 2001 a pour objet de connaître les pratiques des CHSCT de la région. Elle s'est faite auprès de l'ensemble des CHSCT de Savoie (hors secteur transport et agricole). Un questionnaire président de CHSCT et un questionnaire secrétaire de CHSCT ont été envoyés dans 163 entreprises. L'Aravis a reçu 89 questionnaires présidents et 71 questionnaires secrétaires. Au total des informations sur 101 entreprises ont été reçues.

D'après cette enquête, la rencontre du personnel n'est pas la préoccupation première des élus du CHSCT. Leurs principales activités sont de faire appliquer les consignes de sécurité auprès du personnel, contrôler l'entretien des locaux afin qu'ils soient propres, d'acheter et stocker les vêtements de travail et accessoires de sécurité... C'est l'action sur les équipements de protection individuelle, dernier niveau de la hiérarchie des mesures de prévention qui est citée comme l'action la plus marquante et l'objet le plus fréquent de collaboration au sein du CHSCT. Seuls 11% des CHSCT considèrent les conditions de travail comme une de leur préoccupation principale. Selon cette enquête, 25% des membres de CHSCT collaborent directement avec des fournisseurs de matériels de production, 24% avec le bureau des méthodes et 12% avec le service qualité. Les enquêtes sur les lieux de travail pour étude de poste sont, paradoxalement, très mal vécues par les salariés car les élus assument un rôle de « contrôleur technique » et de « gendarme de la sécurité » allant jusqu'à se substituer aux services hiérarchiques en élaborant eux-mêmes les consignes de sécurité. Les représentants du personnel au CHSCT ont des difficultés avec leurs collègues de travail car certaines remarques sont équivalentes à celles qui sont adressées par la hiérarchie « faire prendre conscience de la sécurité aux salariés », « respecter l'interdiction de

fumer ». Dans bien des cas, le CHSCT est réduit à un organisme légal obligatoire enregistrant des informations a posteriori, les décisions prises par l'employeur<sup>448</sup>. Le CHSCT est confiné dans une « logique d'accompagnement ». Selon l'enquête, la moitié des CHSCT ont des échanges avec le médecin du travail et 60% des élus de CHSCT ne connaissent pas la procédure d'appel à l'expertise.

### **III - L'enquête du cabinet Emergences**

« Enquête sur les CHSCT : un constat de carence globale » est le titre d'un article de la revue santé au travail d'octobre 2005 n°53, dans lequel Valérie Estournès directrice du cabinet Emergence est interrogée sur les résultats de l'enquête menée par son cabinet avec le concours de la CGT sur le fonctionnement des CHSCT entre 2003 et 2005<sup>449</sup>. Cet article rapporte ses propos sans appel : « les CHSCT fonctionnent mais un peu comme une...coquille vide ». D'après cette dernière, la plupart des CHSCT sont formels, par ailleurs, c'est un mandat usant et peu valorisé.

Les membres du CHSCT tendent à reproduire la division du travail à l'œuvre au sein de l'entreprise. L'enquête d'Emergence constate que les représentants des salariés mandatés au CHSCT restent très emprunts des rapports « dominants/dominés » présidant à la relation contractuelle « employeur/salarié ». Elle souligne que la majeure partie de l'action de santé et sécurité au travail « reste à la seule initiative de l'employeur ». Les relations sociales au sein du CHSCT semblent tendues d'après les élus qui pensent que la direction ne facilite pas le fonctionnement du CHS/CHSCT et que les réunions ont lieu dans le cadre d'un climat social « difficile » (41,2%), voire « très tendu » (20,6%).

Les élus n'utilisent pas le potentiel d'investigation offert par l'obligation par le médecin du travail d'établir une « fiche d'entreprise », fiche qui comporte pourtant des renseignements intéressants sur les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Selon Emergence, la majorité des entreprises ne présentent pas cette fiche au CHSCT, soit elle n'existe pas, soit l'employeur a omis de la présenter. Ainsi environ 65% des élus de CHSCT ne connaissent pas cette fiche et seulement 8,8 % d'entre eux l'ont eu entre les mains. Le « rapport technique des médecins du travail » ou « rapport annuel d'activité du médecin du travail », n'est

<sup>448</sup> Selon l'enquête seule 6% des CHSCT sont consultés avant la définition d'un projet de modification des situations de travail.

<sup>449</sup> Enquête interprofessionnelle réalisée sur un échantillon de 178 questionnaires soumis à des représentants du personnel de CHSCT et de CHS. L'étude n'a pas été menée à son terme, mais nous nous sommes procuré les tris à plat (Merci à Serge Dufour).

de la même façon pas suffisamment exploité. Il comporte un nombre important de renseignements sur la santé des salariés de l'entreprise à la fois quantitatifs et qualitatifs. Même s'il n'est obligatoirement présenté au CE et au CHSCT que dans les entreprises de plus de 300 salariés, les CHSCT des entreprises de plus petite taille peuvent aussi le consulter et le mettre à l'ordre du jour des réunions. Dans les entreprises les élus du CHSCT utilisent rarement ce droit, l'enquête d'Emergence constate que seulement 16,7 % des élus questionnés ont eu en main ce rapport. D'une manière générale les élus de CHSCT ont peu de contact avec la médecine du travail, selon le cabinet 60% des élus disent voir le médecin du travail une fois par an, ce qui est peu.

Les élus utilisent aussi relativement peu leur droit de faire appel à un expert agréé. Au niveau national seul 1% des CHSCT utilisent ce droit, 200 expertises environ sont pratiquées chaque année. Dans l'enquête du cabinet Emergence, 72% des élus de CHS et CHSCT déclarent ne pas avoir fait appel à une expertise extérieure au cours des deux dernières années.

L'enquête montre aussi que les règles édictées par la loi de 1991 qui impose de rechercher d'abord des solutions de prévention dans la réduction des risques à leur source et en dernier lieu dans le port des EPI ne sont pas mises en avant par les membres élus de CHSCT: « le CHSCT ne parvient pas à élaborer de véritables stratégies collectives de prévention concertées et partagées visant à supprimer le risque à la source ou à défaut à le réduire. Or, il est le seul à pouvoir le faire ! » (Valérie Estournès).

La faible utilisation des outils du CHSCT est à rapprocher des carences que les élus de CHSCT ont développées dans certains domaines. Les actions du CHSCT s'arrêtent aux éléments les plus visibles de l'hygiène et de la sécurité, aux écarts entre la réglementation et les mesures prises, aux défauts techniques les plus apparents. Pour l'essentiel les élus de CHSCT se contentent lors des visites d'inspection de vérifier les manquements les plus immédiats comme par exemple des défauts sur les règles de stockage, la mise à disposition de moyens et matériels de secours, l'existence de protections sur les machines, l'étiquetage des produits, la présence d'éclairage... Ils abordent beaucoup moins les lois et règlements qui demandent des démarches d'investigations et/ou de réflexion comme par exemple ceux sur le port de charges lourdes ou le travail en poste isolé, des démarches qui peuvent parfois nécessiter l'appui d'un expert ou du médecin du travail. Jean-Michel Schweitzer<sup>450</sup> le confirme : « les comités prouvent leur capacité à déceler l'écart existant entre la réglementation et la réalité matérielle du travail, mais la question des conditions de travail est très peu examinée... beaucoup sont démunis et se raccrochent à des questions de

---

<sup>450</sup> Chargé de mission à l'ARACT Lorraine. Voir «Travail et changement, novembre 2002».

type : quels investissements la direction consacre-t-elle aux aides à la manutention sans pour autant avoir identifié les conditions d'utilisation de ces aides ».

Les questions d'organisation du travail, de conditions de travail, de santé physique et mentale sont peu abordées, l'action des CHSCT est centrée sur l'hygiène et la sécurité : « (...) alors que ses prérogatives se sont élargies à la santé mentale et au harcèlement moral, à la prévention des risques industriels et environnementaux, les actions qui sont déployées restent très minimalistes et complètement centrées sur l'hygiène et la sécurité (...) si une majorité des élus pensent que les accidents du travail, la formation des salariés à l'hygiène et à la sécurité et les mesures de protection sont des problèmes débattus régulièrement ou bien pris en compte, il n'en est pas de même pour les questions d'organisation du travail, de santé mentale ou de harcèlement, jamais ou difficilement évoquées » (Valérie Estournés). C'est ce que confirme Jean-Charles Béaur, directeur de l'ARACT Poitou Charentes<sup>451</sup>, pour lui, « depuis 1982, l'amélioration des conditions de travail est restée en retrait derrière la sécurité ». Pour Serge Dufour<sup>452</sup> le problème principal réside dans le fait que les élus de CHSCT n'ont pas développé avec leurs syndicats de véritable vision politique de la prévention : « il y a une réelle difficulté à investir le champ de la prévention, mais ce manque de prise en charge n'est pas de la seule responsabilité des élus ».

Depuis le décret de novembre 2001, chaque entreprise doit formaliser sa démarche d'évaluation des risques, imposée par la loi du 31 décembre 1991, au sein d'un document unique. Cette démarche requiert une approche globale et pluridisciplinaire de la prévention, une analyse a priori du travail et des risques réels. Les élus de CHSCT peuvent participer activement au processus dans la mesure où ils sont sensés procéder eux-mêmes à des analyses de risques. Dans ce cas la confrontation des points de vue doit enrichir l'évaluation des risques. Or la plupart d'entre eux (75% selon l'enquête d'Emergence<sup>453</sup>) n'ont jamais entrepris une telle démarche et une majorité d'entre eux ne semblent pas connaître cette mission du CHSCT.

La plupart des enquêtes statistiques se rejoignent sur le constat que le droit des CHSCT est sous-utilisé par les élus en 2001-2006 dans la plupart des établissements. Les risques à effets différés, les questions d'organisation du travail, la souffrance mentale et les conditions de travail sont peu abordés par les élus des CHSCT, l'action est essentiellement centrée sur la technique, l'entretien des installations et les consignes. La direction semble être maîtresse du CHSCT dans la

<sup>451</sup> In « Travail et changement, novembre 2002 ».

<sup>452</sup> In « Enquête sur les CHSCT : un constat de carence globale », revue santé et travail d'octobre 2005.

<sup>453</sup> Enquête nationale Emergence/CGT sur le fonctionnement des CHSCT/CHS de 2004-2005.

plupart des entreprises et l'organisation de l'activité de travail du CHSCT semble être une reproduction de l'organisation hiérarchique de l'entreprise.

En 2003-2006, les élus de CHSCT sont éloignés de leurs partenaires de prévention en particulier des médecins du travail mais aussi des réseaux d'alerte et de recherche en santé au travail ce qui se traduit par un décalage entre la production des connaissances scientifiques sur le travail et leur application dans le champ social. Les élus sont la plupart du temps isolés dans l'entreprise et repliés sur l'entreprise, ce qui donne une faible visibilité à l'institution.

Ainsi les rares études d'évaluation de l'activité des CHSCT illustrent les tendances lourdes d'une institution plutôt soumise au pouvoir patronal. Plus fondamentalement, elles montrent que les dimensions selon lesquelles la typologie présentée dans notre thèse a été construite sont essentielles pour comprendre comment évoluent les CHSCT. Cependant seule une analyse historique et fondée sur une observation participante approfondie a pu permettre -dans le cadre de cette recherche - de dégager cet autre type de CHSCT-préventif- qui s'inscrit en contre-pouvoir des logiques dominantes, prescriptives, normatives et fondées sur les "besoins" de l'entreprise de ne pas investir le champ de la santé et de la sécurité au travail.



## Conclusion générale

---

Créé en 1947 dans la lignée du délégué ouvrier mineur à la sécurité et s'inspirant d'expériences patronales françaises et américaines, le CHSCT, institution ayant pour but d'associer les travailleurs à l'amélioration de leurs conditions de travail, à la protection de leur santé et à la lutte contre les maladies professionnelles et les accidents du travail, s'est construit par empilements législatifs successifs jusqu'à devenir une institution représentative du personnel autonome, dépositaire d'un pouvoir de contradiction des choix de l'employeur en matière d'organisation du travail et d'organisation de la production qui ne prennent pas en compte leurs incidences sur la santé et la sécurité des travailleurs. Il se présente comme l'institution la plus à même de mettre une limite à l'exploitation et à l'aliénation des hommes et des femmes dans et par le travail, et la plus à même de transformer le travail afin que celui-ci s'adapte à l'homme et non l'inverse.

Le CHSCT est une institution dont les pouvoirs sont équivalents voire supérieurs aux comités d'entreprises, dont les conditions de constitution sont similaires (établissements d'au moins 50 salariés) et qui existe maintenant depuis plus de soixante ans. Pourtant peu d'études nous permettent de savoir si les objectifs assignés aux CHSCT sont atteints dans la pratique. Le CHSCT malgré la place importante qu'il commence à prendre dans la plupart des entreprises où il est implanté, reste une institution relativement méconnue. Cette recherche s'est attachée à présenter son histoire et son rôle dans les établissements industriels ainsi qu'à mettre en lumière les écarts entre les missions prescrites et les pratiques réelles et de les expliquer.

La réglementation se rapportant aux CHSCT étant extrêmement dense et complexe, la recherche s'est appuyée sur une méthodologie d'analyse des pratiques des CHSCT bâtie sur trois séries d'éléments : les éléments de sa mission concernant la prévention des accidents du travail, ceux concernant la réduction des maladies professionnelles et enfin ceux relatifs à sa mission d'inspection d'établissement qui sont les trois piliers de la construction du droit des CHSCT, des missions existant depuis leur création en 1947. La sélection de ces trois ensembles d'éléments nous a permis de réaliser une analyse comparative des pratiques de

CHSCT à la fois sur le long terme et entre sites, appliquée au cas des établissements de fabrication de produits chimiques français.

La comparaison des pratiques d'une centaine de CHSCT de la chimie au sens large (pétrochimie, pharmacie, chimie organique et minérale) et entre différentes périodes de leur histoire a fait ressortir deux grands types d'éléments qui déterminent la façon dont le CHSCT agit au sein de l'entreprise : leur capital social entendu comme l'ensemble de leurs interrelations et interconnaissances et le rapport de force employeur/salariés à un moment donné de l'histoire des relations sociales de l'entreprise.

Le CHSCT est une institution à la fois *in* et *out*, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, c'est la seule institution représentative du personnel de ce type, le CHSCT est à la croisée de deux champs ; le champ de la santé publique et le champ économique dans lesquels existent des lignes de tension et de fracture, des rapports de force structurellement équivalents mais pas tout à fait semblables. Le CHSCT est associé dans sa mission à des agents et acteurs faisant partie d'un sous-ensemble de la santé publique, le système de prévention des risques professionnels et qui sont au nombre de 7 : la médecine du travail, l'inspection du travail, la CRAM, l'INRS, l'ANACT, les CTR, et la DRIRE (ou Dreal). Les agents de ces institutions de prévention rencontrent dans leur mission des obstacles que certains arrivent à dépasser et qui apportent aux CHSCT les ressources dont les représentants du personnel ne disposent pas mais qu'ils retrouvent du côté des employeurs qui disposent de l'expertise de nombreux scientifiques. Le CHSCT est aussi influencé de manière moins directe par des groupes et phénomènes sociaux qui se construisent à l'extérieur d'eux, comme les mouvements sociaux, à l'exemple de celui contre l'amiante. Lorsque les CHSCT se connectent à ces mobilisations de groupes professionnels, d'associations environnementales, de consommateurs ou de scientifiques sur des problématiques comme la toxicité des éthers de glycol, du benzène, du chlorure de vinyle monomère, les effets sur la santé du travail posté, du stress, de l'intensité du travail, il est capable d'effectuer des sauts qualitatifs dans son action.

Le rapport de force dans l'entreprise est le second type d'élément qui détermine le rôle que joue le CHSCT dans l'entreprise. Il s'agit pour les CHSCT de dénoncer avec des appuis extérieurs les atteintes à la santé des travailleurs mais aussi de construire avec eux le combat à l'intérieur de l'entreprise. Lorsque le rapport de force est défavorable aux salariés, que les élus ne parviennent pas à mobiliser leur potentiel combatif, que les syndicats sont écrasés et la



période peu propice aux conflits sociaux, comme lors des grands mouvements de destruction d'emplois industriels, lorsque le CHSCT n'a pas une assise suffisante dans l'entreprise, son action s'en trouve limitée. Dans un CHSCT qui peut s'appuyer sur une collectivité de travail soudée et capable d'affronter la direction, les élus ont plus de chances de développer leur rôle préventif.

<b>CHSCT préventif</b>	<b>CHSCT sortant</b>
CHSCT défensif	CHSCT patronal

texte en gras : capital social +, couleur rouge : rapport de force +

La matrice typologique construite sur le croisement de ces deux grands types de variables appliquées aux CHSCT des industries chimiques a permis de montrer que l'évolution des CHSCT n'est pas linéaire mais que ceux-ci peuvent passer par différents types à différents moments de leur histoire et qu'un CHSCT n'est jamais enfermé définitivement dans un type ou un autre. Cette typologie appliquée permet de caractériser le rôle que joue le CHSCT d'une entreprise à chaque moment de son histoire.

A partir de la comparaison de l'évolution et du passage par différents types des CHSCT de BP/Inéos Lavera, de la plateforme chimique de Roussillon et d'Adisséo Commentry, et en s'appuyant sur les informations relatives à d'autres CHSCT (Shell Berre, Arkema Fos sur mer, Total Gonfreville, Rhodia Pont de Claix, Clariant Trosly Breuil...), il a été possible de reconstituer une partie de l'histoire commune des CHSCT de la chimie, comme il a été possible de dégager les traits de différenciation entre eux.

L'histoire commune des CHSCT de la chimie se caractérise par une volonté constante des industriels de mettre en échec la capacité des représentants du personnel de s'approprier l'institution, d'exercer leurs droits et d'utiliser les pouvoirs que leur confère leur mandat. Le patronat s'opposait déjà à la possibilité pour les travailleurs de s'exprimer sur leurs conditions de travail et de les remettre en cause avant même que les CHSCT existent. A partir du moment où les CHS prennent leur envol, dans les années soixante-dix - c'est-à-dire avant que les CHSCT soit créés en 1982 par les lois Auroux - cette opposition se traduit par la mise en œuvre de stratégies et de techniques multiples (répression des élus, refus d'appliquer le droit du travail, entraves au fonctionnement des CHS, sous-traitance des salariés à des entreprises

extérieures, lobbying parlementaire, suppression des acquis, autoritarisme, intimidations, manipulations, mensonges, désinformation...) qui font qu'à la veille de la promulgation de ces lois marquant l'apogée de la construction du comité de concertation en institution représentative du personnel autonome, le pouvoir au sein du CHS se renverse au détriment des salariés mettant fin à une intense période de reprise en main par les travailleurs de cet outil de défense de leurs droits et de leur vie. La domination patronale qui s'installe dans les comités leur fait abandonner deux terrains majeurs : les risques chimiques et l'organisation du travail. Cette stratégie concertée de destruction systématique du contre-pouvoir des CHS/CHSCT on la retrouve dans de nombreuses entreprises où les CHS, après avoir connu un âge d'or, passent par une période défensive puis par une période de confiscation totale de leur pouvoir qui transforme l'institution en un organe technique au service de l'employeur.

Dans cette croisade contre les CHSCT, tous les élus et syndicats n'ont pas résisté de la même façon et même si le passage par trois types (CHSCT préventif, défensif, puis patronal) est dominant, on voit certains CHSCT comme celui d'Adisséo Commentry se détacher de cette histoire commune qui a amené de nombreux CHS à sortir du rôle préventif qu'ils avaient peiné à construire. Ces CHSCT ont pu résister avec leurs syndicats, à l'assaut patronal, à l'emprise de la direction sur l'instance, à leur stratégie d'instrumentalisation et de retournement du droit, en s'inscrivant dans des réseaux durables d'entraide et de soutien avec des partenaires de prévention et des scientifiques proches du mouvement social. En 2003-2005, dans cet ensemble où dominant les CHSCT de type défensif et patronal, les CHSCT d'Adisséo, de Total Gonfreville ou d'Arkema Fos parviennent à reconstruire des solidarités avec les travailleurs externalisés, à s'opposer à des choix productifs qui mettent la vie des salariés en danger ainsi qu'à donner une visibilité à leur action pour qu'elle en inspire d'autres.

Là aussi l'histoire de ces CHSCT n'est pas linéaire et à tout moment la division syndicale ou le départ d'élus expérimentés et insérés dans des réseaux peut faire sortir ces CHSCT de leur rôle préventif. Inversement si les CHSCT patronaux et défensifs sont dominants dans les années 2000, il n'est pas dit qu'ils le restent et on voit se développer de nouveaux conflits sociaux sur la souffrance des salariés, les suicides au travail, l'exposition à des substances toxiques, s'accompagnant notamment d'un recours plus important à l'expertise CHSCT. Des mobilisations qui annoncent peut-être un nouveau mouvement ouvrier des

usines pour l'amélioration des conditions de travail, mouvements auxquels les CHSCT sont extrêmement sensibles.

La typologie et la méthodologie d'analyse des pratiques des CHSCT présentées dans cette recherche ont l'avantage selon nous d'être un mode de récolte des informations sur le fonctionnement des CHSCT simplifié au regard de l'amoncèlement des textes de loi constituant le droit des CHSCT qui sans doute freine le développement des recherches sur ce sujet. Elles ouvrent des perspectives de développement de recherches dans d'autres secteurs que la chimie qui permettraient de valider ou non le cadre d'analyse et la typologie construite. En testant cette matrice sur d'autres CHSCT, il serait possible de voir par exemple, si le fait que le cœur de l'activité productive - la production de substances mettant potentiellement en jeu la vie des salariés - fait du CHSCT de la chimie un cas à part.

En mettant en place cette méthodologie d'analyse des pratiques, nous espérons poser les premières pierres d'un nouveau champ de recherches en sociologie qui serait une sociologie des CHSCT. Le CHSCT est un objet d'étude qui se prête à l'utilisation de l'ensemble des méthodes couramment utilisées en sciences humaines comme le questionnaire, l'entretien, l'observation participante, l'analyse documentaire ainsi qu'à celle des anciennes et nouvelles sociologies comme la socio-économie, la sociologie des réseaux, la sociologie des relations industrielles, la sociologie des relations professionnelles, la sociologie des organisations, la sociologie de la santé au travail...qui offrent chacune à leur façon un mode de compréhension de cette instance.

Cette méthodologie d'analyse des pratiques peut permettre aussi selon nous de recenser les informations et les connaissances sur l'action des CHSCT français qui manquent au législateur pour éventuellement proposer des modifications du fonctionnement de cette institution essentielle et pourtant méconnue. La typologie construite a aussi vocation à être appropriée par les élus des entreprises eux-mêmes. C'est en parvenant à se situer dans l'univers des pratiques et rôles possibles, que les élus auront la possibilité d'agir sur leur mode fonctionnement. C'est en prenant conscience d'elle-même et de son potentiel que l'institution CHSCT peut devenir l'institution de référence en matière de conditions de travail.

Cette matrice typologique d'analyse des pratiques d'une institution ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail de tous les salariés présente aussi des limites car son

exploitation s'arrête là où elle devrait commencer, c'est à dire dans cet univers de la sous-traitance développé par les industriels de manière à soustraire aux regards des représentants du personnel le terrain où les risques pour les travailleurs sont les plus importants et où les risques industriels et technologiques se construisent comme on l'a encore vu avec le cas de la plateforme offshore de British Petroleum.

Par ailleurs, il manque à cette étude un examen des cas de CHSCT mis en place dans des établissements de moins de 50 salariés et des CHSCT d'entreprises où des unités économiques et sociales (UES) ont été créées, même si ces cas sont rares. La comparaison entre les pratiques des CHSCT appartenant à des groupes internationalisés avec celles d'établissements appartenant à des entreprises de taille plus petite est aussi un angle mort de cette recherche. Il semblerait en effet que les méthodes employées par le grand patronat français afin de réduire les élus de CHSCT au silence ne soient pas représentatives des pratiques des patrons des entreprises qui emploient le plus de salariés en France.

Ces pratiques patronales françaises ne sont peut être pas, de la même façon, représentatives des relations sociales qui prévalent dans des comités semblables aux CHSCT d'autres pays. On trouve partout dans les pays industrialisés, des formes de comités associant les travailleurs à l'amélioration de leurs conditions de travail (Québec, Suède, Danemark, Bulgarie, Belgique, Hongrie, Finlande...). Il serait intéressant dans le prolongement de cette recherche de mener des études comparatives entre les CHSCT français et ces comités étrangers, qui permettraient de voir si la position des employeurs français est un cas particulier et si cette typologie dans laquelle le rapport de force est central est applicable partout où ce type d'institution existe. Le terrain de l'amélioration des conditions de travail n'est pas nécessairement un terrain conflictuel. On peut imaginer que dans d'autres pays, l'amélioration des conditions de travail et la maîtrise des risques sont perçues comme des facteurs favorisant la réussite des entreprises et qu'à ce titre les employeurs mettent tout en œuvre afin de préserver la santé de leurs salariés, qui sont aussi, rappelons-le, la plupart du temps les consommateurs finaux de leurs produits ou services.

La comparaison avec des pays étrangers permettrait aussi de voir si comme en France, l'organisation de la protection de la santé des travailleurs échoue dans sa mission et si là aussi les réseaux informels tendent à assurer sa prise en charge. Cette recherche montre que les « réseaux santé-travail » tendent à pallier les carences du système de prévention des risques

professionnels français. Les CHSCT, les syndicats et les travailleurs éloignés du centre de gravité de ces réseaux ont peu de chance de voir leurs demandes aboutir lorsqu'ils ont recours à ce système. Depuis les années soixante-dix, les travailleurs doivent compter sur les mêmes réseaux de chercheurs engagés dans le mouvement ouvrier des usines de la période 1968-1975. Ce sont ces réseaux qui font office de lieux d'accueil des alertes en santé au travail et qui orientent les demandes émanant des CHSCT ou des syndicats. Ils se recomposent de manière à chaque fois inédite et prennent des noms différents mais ce sont sensiblement les mêmes réseaux de militance, héritiers d'une longue tradition de luttes des travailleurs migrants et de défense des ouvriers mineurs, qui se réactivent autour de problèmes particuliers comme l'amiante, le travail posté, le CVM, les éthers de glycol ou de problématiques plus larges comme l'invisibilité de la santé au travail dans la santé publique.

Cette recherche peut aussi avoir pour retombée l'émergence de nouvelles alliances, à l'initiative de jeunes syndicalistes ouverts à la coopération avec des experts de CHSCT, s'appuyant sur le travail de scientifiques et de professionnels de la santé au travail convaincus de l'importance de cette coopération pour la prévention. Dans cette perspective, l'expérience du département santé-sécurité de l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé-sécurité [ETUI-REHS] auprès de la CES (confédération européenne des syndicats) est exemplaire de l'apport d'une telle coopération, dans la durée, pour la mobilisation syndicale en santé au travail.



## **Bibliographie**

**Comités d'hygiène et de sécurité (CHS), comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Anact (2002 a), *le CHSCT : quelles questions aujourd'hui*, éditions Anact.

ANACT (2002 b), 20 ans de CHSCT, les conditions de travail revisitées ?, *travail et Changement* n°282, novembre 2002.

ANACT, DRTEFP du Limousin, *actes du forum des CHSCT du Limousin*, 17 juin 2003, Limoges.

Aract Lorraine (2007), implication des CHSCT et des DP dans les entreprises classées AS 2, le cas d'entreprises lorraines, *rapport d'étude*, juillet 2007.

ARACT Languedoc-Roussillon, Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Languedoc-Roussillon (2005), *étude/action : démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels, quels impacts sur les pratiques des acteurs ?*, décembre 2005.

ARAVIS-CRAM-DDTEFP 73 (2002), *fonctionnement des CHSCT de Savoie : synthèse des résultats de l'enquête diffusée lors de la restitution du 18 juin 2002*.

Auroux Jean (1981), *les droits des travailleurs, rapport au Président de la République et au Premier ministre*, édition du ministère du travail, Paris

Barrau Patrick (1998), *du CHS au CHSCT de 1947 à 1997, origine, évolutions et limites d'une institution*, cahiers de l'Institut Régional du Travail, numéro spécial, 1998.

Béaur Jean-Charles, cinquante bougies en région Limousin, *Travail et Changement* n°232, décembre 1997.

Berthet Michel et Cru Damien, intervention en entreprise, s'adapter à l'évolution de la prescription, Anact, *Travail et Changement*, novembre 2002.

Berthet Michel et Cru Damien, l'irremplaçable fonction des CHSCT, *Travail et Changement* n°232, décembre 1997.

Bettignies Louis Albert de (1975), *l'institution du comité d'hygiène et de sécurité : prévention des accidents du travail et amélioration des conditions de travail*, avant propos d'Yves Delamotte, préface de Guy Caire, Centre de Recherche en Sciences Sociales du Travail de l'Université de Paris-Sud, Sceaux.

Brégier Gérard (2000), *guide pour un meilleur usage des CHSCT*, association départementale d'études et de formation, Marseille.



Brunet René, Presselin Jean, Viel Marc, présider le CHSCT, une fonction stratégique, *Préventive sécurité*, n°25, janvier-février 1996.

CFTC, *les CHSCT : un bilan en demi-teinte. La prévention en amont* in 5<sup>ème</sup> forum international travail-santé, 9 octobre 1997, Lille. Dossier du participant. Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1997.

Charles Françoise, AFD : des élus se mobilisent contre la souffrance au travail, *santé et travail* n°53, octobre 2005.

Coffineau Michel (1993), *les lois Auroux, dix ans après*, rapport au premier ministre, collection des rapports officiels, février 1993.

Cointepas Michel, les origines du CHSCT (1926-1947) in Institut Régional du Travail d'Aix en Provence, *actes du colloque des 20 et 21 septembre 2000 à Aix en Provence, construction d'une histoire du droit du travail*, cahiers de l'IRT, n°9-avril 2001.

Corman Valérie (1986), *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, thèse de Droit, Paris-Dauphine.

Cottin Jean-Benoit (2007), *le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, Thèse de doctorat de droit, Université de Montpellier I.

Cottin Jean-Benoit (2007), *le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel, mise en place, moyens, fonctionnement*, Lamy, Reuil-Malmaison.

Cru Damien, enquête du CHSCT. Dépasser les circonstances de l'accident, *santé et travail* n°40, juillet 2002.

Cru Damien, quand les CHSCT dépasseront l'erreur humaine, *santé et travail* n°2, 1991.

DARES, où sont les CHSCT ?, *premières informations premières synthèses*, n°16.2, avril 2001.

DRTEFP du centre (2007), *résultats de l'enquête CHSCT 2007 en région centre. Evaluation des risques, souffrance mentale au travail, formation*, décembre 2007.

Dubant Gilbert, *les CHSCT s'attaquent à la souffrance au travail*, Le Peuple n°1510/1511-13 octobre 1999.

Emergences, *enquête sur le fonctionnement des CHSCT/CHS. Enquête nationale CHSCT/CHS 2004-2005. Rapport de synthèse*, 2006. [www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)

Emergences, *y a-t-il une vie après l'expertise des CHSCT ?*, *Entreprise et carrières* n°835 du 05 au 11.12.2006.

Filoché Gérard (2003), *vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail*, Rapport présenté au conseil économique et social, 30 mars 2003.

Friedmann Guy, le CHSCT, une fenêtre sur la présence syndicale dans le champ de la santé au travail, in Aballéa François et Lallement Michel (dir.) (2007), *relations de travail, relations au travail*, Octarès, Toulouse.

Institut régional du travail d'Aix-en-Provence, *actes du colloque les CHSCT ont cinquante ans, le 15 décembre 1997*, Université de la Méditerranée.

Lattes Jean-Michel, sous la direction de Michel Despax (1983), *les problèmes soulevés lors des travaux parlementaires relatifs aux lois Auroux*, mémoire de DEA, septembre 1983, université des sciences sociales de Toulouse.

Liaison Sociale magazine, *le CHSCT, nouvelle bête noire des employeurs*, mai 2008.

Loriot Daniel (2005), *résumé du rapport « mise en œuvre des lois Aubry, conditions de travail et activités du CHSCT : de retour sur nos terrains »*, cabinet Socialconseil.

Mielle François (1982), *les comités d'hygiène et de sécurité, que sais-je*, presses universitaires de France, Paris.

Nicolaidès Max, le CHSCT : de la théorie à la pratique, in Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, *actes du colloque les CHSCT ont cinquante ans, le 15 décembre 1997*, Université de la Méditerranée.

Piot Olivier, participation des CHSCT. D'incontournables témoins du travail réel, *santé et travail* n°30, janvier 2000.

Quéruef Nathalie, enquête CGT sur les CHSCT : un constat de carence, *santé et travail* n°53, octobre 2005.

Ribas Michel (1983), *synthèse des débats parlementaires relatifs à la loi sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, synthèse-Ribas, Paris.

Rioux Olivier, *les CHSCT en petite forme*, liaisons sociales n°75, 1993.

Sotty Philippe (2005), *l'évaluation comme processus de construction des risques professionnels et de rationalisation de leur gestion. La place du CHSCT dans l'action et la régulation entre les acteurs*, Thèse de gestion, Université d'Aix-Marseille II, faculté des sciences économiques et de gestion, février 2005.

**Réseaux et capital social**

Berkman Lisa, Leonard Syme, social networks, host résistance, and mortality : a nine-year follow-up study of Alameda County residents, *American Journal of Epidemiology*, vol. 109, p.186-204, 1979.

Berstein Mary et Jasper James, les tireurs d'alarme dans les conflits sur les risques technologiques, *Politix* n°44, pp 109-134, 1998.

Bevort Antoine et Lallement Michel (2006), *le capital social, performance, équité et réciprocité*, la découverte, Paris.

Boltanski Luc, l'espace positionnel. Multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classe, *revue française de sociologie*, n°1, p.3-26, 1973.

Bourdieu Pierre, le capital social, notes provisoires, *actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, janvier 1980.

Burt Ronald, structural Holes. The social structure of compétition. Cambridge, *Harvard University Press*, 1992.

Boltanski Luc (1996), *affaires, alertes et catastrophes, actes de la cinquième séance du séminaire du programme Risques et situations de crise*, Grenoble, CNRS.

Caillé Alain, préface, in Bevort Antoine et Lallement Michel, (2006), *le capital social, performance, équité et réciprocité*, la découverte, Paris.

Caplow Théodore (1968), *two against One, trad.fr. Deux contre un. Les coalitions dans les triades*, Armand Colin, Paris, nouv. éd.ESF, 1998.

Chateauraynaud Francis et Torny Didier (1999), *les sombres précurseurs : une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, Paris, éditions de l'EHESS.

Chateauraynaud Francis (2003), *pour un observatoire informatisé des alertes et crises environnementales, une application des concepts développés lors des recherches sur les lanceurs d'alerte*, rapport final, convention Cemagref/GSPR-EHESS, février 2003.

Chateauraynaud Francis, Processus d'alerte et relations professionnelles. L'apport des nouvelles sociologies du risque à l'analyse du travail, in François Hubault (dir) (2004), *travailler, une expérience quotidienne du risque ?*, Octarès, Toulouse.

- Chateauraynaud Francis et Didier Torny, mobiliser autour d'un risque. Des lanceurs d'alerte aux porteurs d'alerte, in Cécile Lahellec (coord.) (2005), *risques et crises alimentaires*, Paris, Tec & Doc.
- Degenne Alain et Forsé Michel (1994), *les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*, Armand Colin, Paris.
- Dobry Michel (1992), *sociologie des crises politiques*, FNSP, Paris.
- Glazer M, P.Glazer (1989), *the Whistleblowers*, New York, Basic Books.
- Granovetter M. S., The strength of Weak Ties, *American Journal of sociology* n°78, 1973.
- Grossetti Michel et Godart Frédéric, Harrison White : des réseaux sociaux à une théorie structurale de l'action, *sociologies en ligne*. Découvertes/ redécouvertes, Harrison White, mis en ligne le 17 octobre 2007, [http : //sociologies.revues.org/index233.html](http://sociologies.revues.org/index233.html).
- Grossetti Michel, Les réseaux sociaux (Alain Degenne et Michel Forsé), *Flux*, Année 1995, volume 11, numéro 20, p. 56-59.
- House James S., Robbins Cynthia, Metzner Helen L., The association of social relationships and activities with mortality : prospective, evidence from the Tecumseh Community Health Study” *American Journal of epidemiology*, vol. 116, 1982, p 123-140.
- Jouzel Jean-Noël, Fausse alerte ? Le destin singulier des éthers de glycol dans l'univers de la santé professionnelle en France, *Politix*, Volume 20 –n°79/2007, p.175-193.
- Kawachi Ichiro, Bruce Kennedy, Lochner Kimberley, et Prothrow-stith Deborah, Social capital, income inequality and mortality, *American Journal of Public Health*, vol. 87, 1997, no9, p. 1491-1498.
- Kawachi Ichiro, Bruce Kenned et Glass R., Social capital and self-rated health: a contextual analysis, *American Journal of Public Health*, vol. 89, 1999, no8, p. 1187-1193.
- Lafaye Claudette, (1996), *sociologie des organisations*, éditions Nathan, Paris.
- Lazega Emmanuel, (1998), *réseaux sociaux et structures relationnelles*, Que sais-je, PUF, Paris.
- Lazega Emmanuel, capital social, processus sociaux et capacité d'action collective, in Bevort Antoine et Lallement Michel (2006), *le capital social, performance, équité et réciprocité*, la découverte, Paris.
- Lemieux C. (1996), *alerte et média*, actes de la cinquième séance du séminaire du programme Risques et situations de crise, Grenoble, CNRS.

Lévesque Maurice (2000), *le capital social comme forme sociale de capital : reconstruction d'un quasi-concept et application à l'analyse de la sortie de l'aide sociale*, Thèse de Doctorat de sociologie, Université de Montréal.

Mercklé Pierre (2004), *sociologie des réseaux sociaux*, la découverte, Paris.

Pitti Laure (2008 a), *quand une expérience commune de mobilisation fait réseau. L'impact de la guerre d'Algérie dans les reconfigurations militantes en terrain ouvrier, 1956-1975*, journée d'étude du CRESC, 14 mars 2008, université Paris 13.

Pizarro Narciso, Appartenance, places et réseaux de places, la reproduction des processus sociaux et la génération d'un espace homogène pour la définition des structures sociales, *sociologie et sociétés*, vol 31, n°1, printemps 1999.

Putnam Robert (2000), *bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon & Schuster.

Putnam Robert, Social Capital : Wildfire of Research, *The Ottawa Citizen*, mai 2000.

**Syndicats et mouvement ouvrier**

Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2000), *sociologie des syndicats*, éditions la découverte et Syros, Paris.

Andolfatto Dominique, Labbé Dominique (2009), *toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, éditions Gallimard.

Andrieu C. gestion ouvrière et nationalisations à la libération en France, *vingtième siècle, revue d'histoire*, année 1984, vol 4, n°1, p. 140-146.

Anselme D. (1972), la grève de Penarroya, Lyon, 9 février -13 mars 1972, *quatre grèves significatives*, Epi, Paris.

Aries Paul, l'inspection du travail et inspection ouvrière dans le discours de la CGT de la genèse de l'institution à l'entre- deux guerres, *droit et société* n°33/1996.

Badie B., les grèves du front populaire aux usines Renault, *Le mouvement social*, n°81, 1972.

Bance Pierre (1978), *les fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit*, La pensée sauvage éditions, Grenoble.

Baudouin Thierry et Collin Michèle (1983), *le contournement des forteresses ouvrières*, édition Les Méridiens, Paris.

Bérout Sophie, Denis Jean-Michel, Desage Guillaume, Giraud Baptiste, Pélisse Jérôme (2008), *la lutte continue ?*, éditions du croquant, Paris.

Caire Guy (1971), *les syndicats ouvriers*, Puf, Paris.

DARES, les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003, *premières informations, premières synthèses*, n°38.3 septembre 2005.

DARES, les conflits du travail en 2004 : les salaires, premier thème de revendication, *premières informations premières synthèses*, novembre 2005.

DARES, des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés, *premières informations, premières synthèses*, février 2007.

DARES, présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions, *premières informations, premières synthèses*, mars 2007.

DARES, licenciement des salariés protégés et gestion de la main d'œuvre par les entreprises, n°06.1 février 2009.

- Desanti E., le point de vue ouvrier sur la médecine du travail, *cahiers de la médecine du travail*, vol 5, p.309-315, 1946.
- Dreyfus-Armand G., Franck R., Lévy m.F., Zancarini-Fournel M. (dir.) (2000), *les années 68. Le temps de la contestation*, Editions complexe, Bruxelles.
- Fédération Nationale des industries chimiques CGT (1995), *des moments d'histoire...VO* éditions, Montreuil-sous-Bois.
- Furjot Daniel, conflits collectifs, les conditions de travail en mauvaise posture, *travail et emploi* n°61, 1994.
- Gordon B., ouvrières et maladies professionnelles sous la IIIème République : la victoire des allumettiers français sur la nécrose phosphorée de la mâchoire, *le mouvement social*, vol 3, n°164, 1993, p.379-453.
- Gobille B. (2008), *mai 68, la découverte*, collection Repères, Paris.
- Kergoat Jacques, Linhart Danièle (dir.) (1998), *les transformations du syndicalisme en France*, Problèmes politiques et sociaux, la documentation française, n°801, 1998.
- Kesselman Mark (1984), *1968-1982 : le mouvement ouvrier français, crise économique et changement politique*, éditions ouvrières, Paris.
- Labbé Dominique (1997), *syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, l'Harmattan, Paris.
- Labbé Dominique, Courtois Stéphane (2001), *regards sur la crise du syndicalisme*, éditions l'Harmattan, Paris.
- Le Goff Jean-Pierre (2006), *mai 68, l'héritage impossible*, La découverte, Paris.
- Linhart Danièle, Linhart Robert et Malan Anna, syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué, *sociologie et société* vol 30, n°2,1998, pp175-188.
- Mandel Ernest (1973), *contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion, anthologie*, édition Maspero, Paris.
- Mencherini Robert (1994), *la libération et les entreprises sous gestion ouvrière, Marseille, 1944-1948*, l'Harmattan, Paris.
- Mothe Daniel (1965), *militant chez Renault*, édition du Seuil, Paris.
- Mouriaux René (2008), *le syndicalisme en France depuis 1945*, éditions la découverte, Paris.
- Pigenet Michel, Pasture Patrick, Robert Jean-Louis (2005), *l'apogée des syndicalismes en Europe occidentale 1960-1985*. Publications de la Sorbonne.

Pinaud, Le Tron (1999), *syndicalisme et démocratie dans l'entreprise. Une coopération scientifique CFDT-CNRS, 1984-1995*, l'Harmattan, Paris.

Pitti Laure, une matrice algérienne ? trajectoires et recompositions militantes en terrain ouvrier, de la cause de l'indépendance aux grèves d'OS des années 1968-1975, *Politix* n°76, 2006, p.143-166.

Pitti laure, la lutte des Penarroya contre le plomb, *santé et travail* n°62, avril 2008, p.48-50.

Rebérioux M., mouvement syndical et santé, France 1880-1914, *prévenir*, vol.18 n°1, 1989, p. 15-30.

Richter Daniel, ne pas rater le coche, in Jean-Pierre Durand (dir.) (1996), *le syndicalisme au futur*, Alternatives sociologiques, édition Syros, Paris.

Rocca Michel (2001), *acteurs syndicaux et sciences sociales du travail : objets, méthodes et enjeux d'une coopération*, Octares éditions, Toulouse.

Rustenholtz Alain (2008), *les grandes luttes de la France ouvrière*, éditions Les beaux jours, Paris.

Serezat André (1999), *Ernest Montules, un écrivain dans le mouvement ouvrier bourbonnais sous la IIIème République, 1880-1927*, créer éditions/forum.

Sellenet Catherine (1997), *la résistance ouvrière démantelée*, l'Harmattan, Paris.

Vigna X. (2007), *l'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes.



**Santé au travail**

Appay Béatrice, Thébaud-Mony Annie, dir. (1997), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO/CNRS, Paris.

Appay Béatrice (1997), précarisation sociale et restructurations productives in Appay Béatrice, Thébaud-Mony Annie, (dir.), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO/CNRS, Paris.

Aquain V., Cezard M., Charraud A. et Vinck L., (1994), vingt ans d'évolution des conditions de travail, Premières synthèses 94.21 n°46, 1994, *Dares*, Ministère du Travail.

Askenazy P. (dir.) (2006), *organisation et intensité du travail*, édition Octarès, Toulouse.

Association santé et médecine du travail (1994), *souffrance et précarité eu travail : paroles de médecins du travail*, éditions Syros, Paris.

Auribault Denis, note sur l'hygiène et la sécurité des ouvriers dans les filatures et tissage d'amiante, *Bulletin de l'inspection du travail*, 1906.

Baillard Isabelle, *santé mentale du travail, histoire psychopathologique du travail depuis 1945*, éditions la Dispute, Paris.

Barisi Guisto (2000), *rapport final, intensité et intensification du travail : comment les mesurer ? Comment déterminer les causes ?*, les documents de l'ISERES, 2000/05.

Boisselier Jackie (2004), *naissance et évolution de l'idée de prévention des risques professionnels*, édition INRS.

Bonnechère Michèle, santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail, *Droit Ouvrier* n°664, novembre 2003.

Bué J. et Rougerie C., l'organisation du travail : entre contrainte et initiative, Premières synthèses 99.08 n°32.1 ? *Mes-Dares*.

Bué Jennifer, Coutrot Thomas, Puech Isabelle (2004), *conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquête*, Octarès, Toulouse

Buzzi Stéphane, Devinck Jean-Claude, Rosental Paul-André (2006), *la santé au travail 1880-2006*, éditions La découverte, Paris.

Caire Guy, normalisation des emplois atypiques in Appay Béatrice, Thébaud-Mony Annie (1997) ( dir.), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO/CNRS, Paris.

Caille René, Bonhomme M., *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles familiales et sociales sur le projet de loi n° 2209 relatif au développement de la prévention des accidents du travail*, assemblée nationale, seconde session ordinaire de 1975-1976, annexe au procès verbal du 5 mai 1976.

Cassou Bernard, Huez Dominique, Mousel Marie-Laurence, Spitzer Catherine, Touranchet-Hébrard Annie (1985), *les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, éditions la découverte, Paris.

Cellier, Chapuis, Chauvin, Delpuech, Devantay, Ghanty, Lafarge, Lauze, collectif des médecins du travail de Bourg en Bresse, *conclusion commune de santé au travail, bilan de dix ans d'écoute clinique, d'analyses et d'actions collectives, de mise en visibilité social et d'alerte*, rapports annuels 2000,2001,2002,2003,2004.

Cezard M., Dussert F. et Gollac M., les changements dans l'organisation du travail, *premières Informations* n°253, 1991, *Dares*, Ministère du Travail.

Cezard M., Dussert F. et Gollac M., travail : des conditions mal supportées, *premières synthèses du SES*, n°14, février 1992.

Collectif intersyndical sécurité des universités Jussieu CFDT, CGT, FEN (1977), *danger ! amiante*, Maspero, collection cahiers libres n°334, 1977, Paris.

Collectif (1999), *éthers de Glycol : quels risques pour la santé*, éditions INSERM.

Cour des comptes (2002), *Rapport public particulier sur la gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles*, synthèse, février 2002.

Cru Damien, les règles des métiers, in *plaisir et souffrance dans le travail*, sous la direction de Dejours Christophe(1987), éditions CNRS.

Cru Damien et Volkoff Serge, la difficile construction de la santé au travail, *revue de l'IREs* n°20-hiver 1996.

DARES, efforts et risques au travail en 1998, *premières informations premières synthèses* 99.04-n°16.1.

DARES (1999), *l'organisation du travail. Résultats des enquêtes conditions de travail de 1984, 1991, 1998*, Les dossiers de la Dares n°4.

DARES, travail et charge mentale, *premières informations premières synthèses*, 99.07 n°27.1.

DARES, accidents, accidentés et organisation du travail, résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998, *premières synthèses*, mai 2002, n°20.1.

DARES, organisation du travail : comment les salariés vivent le changement, *premières informations premières synthèses*, juillet 2003, n°24.1.

DARES, le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq, *premières informations premières synthèses*, mai 2004 n°19.1.

DARES (2004), *les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités résultats SUMER 2003 par équipe SUMER*, document d'études, n°89, décembre 2004.

DARES, l'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003, premiers résultats de l'enquête SUMER 2003, *premières informations premières synthèses*, décembre 2004, n°52.1.

DARES, les expositions aux produits cancérigènes, *premières informations premières synthèses*, juillet 2005, n°28.1.

DARES, le bruit au travail en 2003 : une nuisance qui touche trois salariés sur dix, *premières informations premières synthèses*, juin 2005, n°25.3.

DARES, accidents du travail et conditions de travail, *premières informations premières synthèses* août 2007, n°31.2.

Dassa S., Maillard D., exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* n°115, décembre 1996.

Daubas-Letourneux V. et Thébaud-Mony A. (2002), *organisation du travail et santé dans l'Union Européenne*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de travail, Office des publications Officielles des Communautés Européennes.

Daubas-Letourneux Véronique (2005), *connaissance des accidents du travail et parcours d'accidentés. Regard sociologique sur les angles morts d'une question de santé publique*, Thèse de Doctorat en sociologie, Université de Nantes.

Davezies Philippe, évolutions des organisations du travail et atteintes à la santé, contribution au séminaire interdisciplinaire « Nouvelles organisations du travail, CNAM, Paris, 1997 », revue *Travailler* n°3, 1999.

Davezies Philippe, aptitude, inaptitude, reclassement, entre droit du travail et déontologie médicale, intervention à la rencontre des inspecteurs et contrôleurs du travail organisée le 10 novembre 1998 par la DRTEFP d'Ile de France, *Médecine et Travail* n°183, 2000, pages 38-41.

Davezies Phillippe, les dommages collatéraux des nouvelles organisations du travail, *Santé et travail* n°44, 2003.

- Davezies Philippe, la santé au travail, une construction collective, *Santé et Travail* n°52, juillet 2005.
- Debout Michel (2003), *violences au travail*, Christian Larose éditions.
- Debout Michel (1999), *travail, violences et environnement*, rapport du CES, éditions Arsenal.
- Delamotte Yves (1972), *recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel*, Documentation française.
- Dellacherie Christian (2008), *l'avenir de la médecine du travail*, avis et rapports du Conseil Economique et Social.
- Deniel A. (1997), *Rapport de la commission instituée par l'article 30 de la loi n°96-1160 du 27 décembre 1996 de financement de la sécurité sociale pour 1997*.
- Denizet Georges (1980), *l'hygiène et la sécurité dans le travail, rapport présenté au nom du conseil économique et social*, 14 mai 1980.
- Dériot Gérard et Jean pierre Godefroy, *le drame de l'amiante en France, comprendre, mieux réparer, en tirer les leçons pour l'avenir*, rapport d'information n°37 2005-2006.
- Devinck J-C, Rosental P.A (2006), *histoire d'une maladie professionnelle « exemplaire » : la silicose en France au XXème siècle, rapport final pour le programme « santé et travail »*, Mire-DRESSS/La Poste, décembre 2006.
- Diric (2005), *rapport de la commission instituée par l'article 30 de la loi n°96-1160 du 27 décembre 1996 de financement de la sécurité sociale pour 2006*.
- Diric (2008), *rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale*, juillet 2008.
- DRTEFP d'Ile de France (2002), *l'aptitude médicale en questions, réflexions d'un groupe de travail de l'inspection médicale du travail et de la main-d'œuvre*, décembre 2002.
- Duclos Denis (1984), *la santé et le travail*, éditions la Découverte, Paris.
- Duval Michel (1977), *considérations sur les causes de la grandeur des sectateurs de l'amiante et de leur décadence*, édition Champ libre.
- Dywer Tom, life an death at work. Industrial accidents as a case of socially produced error [La vie et la mort au travail : les accidents du travail dans l'industrie, un exemple de faute d'origine sociale], New York/Londres, *Plenum Studies in Work and industry*, 1991, pp 14-18.

Ferré Nathalie (2000), *jeu de pouvoirs, partage des responsabilités - les acteurs de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au Québec*, Rapport d'étude du CRESP, 2000.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (2001), *dix ans de conditions de travail dans l'Union Européenne*.

François M., le travail temporaire en milieu industriel, incidences sur les conditions de travail et la santé des travailleurs, *Le travail humain* tome 54 n°1, 1991.

Frigul Nathalie (1999), *enseignement professionnel et santé au travail des jeunes*. CPC Documents. Ministère de l'éducation nationale.

Gauthy Roland, harcèlement et violence au travail, les partenaires sociaux s'engagent sur la voie de la prévention, *Hesa Newsletter*, novembre 2007, n°33.

Golberg M.et al., disparités régionales de reconnaissance du mésothéliome et des cancers de la plèvre comme maladie professionnelle en France (1986-1993), *revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol 47, p.421-431, 1999.

Gollac Michel, Volkoff Serge, citius, altius, fortius. L'intensification du travail, *Actes de la recherche en sciences sociales* n°114 septembre, 1996, pages 54-67.

Grégoire Denis, les cancers professionnels : vos luttes ne partent pas en fumée, dossier spécial, *Hesa Newsletter*, juin 2008, n°34.

Guyard Christian, CAREX, une base de données sur l'exposition aux agents cancérigènes. Estimation du nombre de travailleurs exposés par agent cancérigène en France, *travail et sécurité* n°2, 2000.

Hanique Françoise (2008), *les guichetiers de La Poste sont-ils stressés ?* », in M. Buscatto, M. Lorient et J.-M. Weller (dir.), *au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Erès éditions, Paris.

Hodebourg Jean (1980), *introduction à la discussion*, colloque Prévention-Handicap, 31 janvier-1<sup>er</sup> février 1980.

Hopquin Benoît (2003), *la multiplication des cas de cancer du rein alarme les ouvriers d'une usine de vitamines de l'Allier*, *Le Monde*, 19 février 2003.

IPSOS (2000), *la sensibilité de l'opinion publique aux conditions de travail*, Ipsos opinion, septembre 2000.

- Labbe Christine (2001), *prévention et réparation des cancers professionnels : la société doit organiser des contre-pouvoirs*, interview d'Henri Pézerat, *Santé et travail* n°34, janvier 2001.
- Lafon Catherine (2003 a), *santé au travail. dix cancers dans un même atelier*, l'Humanité, 20 février 2003.
- Lafon Catherine (2003 b), *atelier à haut risque*, l'Humanité, 6 mars 2003.
- Lafon Catherine (2003 c), *pour lutter contre la mort au travail*, l'Humanité, 5 avril 2003.
- Le Caignard J., Aubrun J.C (1987), *à propos des cancers professionnels*, SMT n°16.
- Le Nagard Guillaume, *harcèlement moral. Le CHSCT de Dalkia IDF réfléchit à un dispositif de prévention*, *entreprises et carrières* n°616, 02/04/2002-08/04/2002.
- Levy-Rosenwald (1999), *Rapport de la commission instituée par l'article D.176-1 du code de la sécurité sociale*, 29 septembre 1999.
- Levy-Rosenwald (2002), *Rapport de la commission instituée par l'article D.176-1 du code de la sécurité sociale*.
- Loriol et J.-M. Weller (dir.), *au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Erès éditions, Paris.
- Henry Emmanuel (2007), *amiante un scandale improbable, sociologie d'un problème public*, Presses universitaires de Rennes.
- Heran-Le Roy O., & Sandret N., *l'exposition aux produits cancérogènes dans le travail*, *Dares, Mère du Travail, Premières synthèses* 31.2, 1998.
- Hirigoyen Marie-France (1998), *le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*, éditions Syros, Paris.
- Hodebourg Jean (1997), *le travail c'est la santé ?* Vie Ouvrière éditions, Montreuil-sous-Bois.
- IGAS (2003), *la prévention sanitaire en milieu de travail*, février 2003.
- IGAS (2007), *Rapport sur le bilan de réforme de la médecine du travail*, octobre 2007.
- Imbernon E., (2003), *estimation du nombre de cas de certains cancers attribuables à des facteurs professionnels en France*, rapport de l'Institut de Veille Sanitaire.
- ISERES, groupe permanent de recherches et de réflexions, *santé et travail 1997-1998*, sous la direction de Serge Dufour et Serge Volkoff, 1999/03.
- ISERES-CGT, *journées d'études, intensité du travail et santé : quelles recherches, quelles actions ?*, 1<sup>er</sup> et 2 juillet 1999, Montreuil.

- Lasfargues Gérard, nuit gravement à votre santé, *santé et travail* n°34, janvier 2001.
- Lenglet Roger (1996), *l'affaire de l'amiante*, Editions de la découverte, Paris.
- Lenglet Roger (2009), *lobbying et santé*, éditions Pascale/mutualité française.
- Le Play Frédéric Pierre Guillaume (1839), *recherches statistiques sur la production et l'élaboration de la soie en France*, Imprimerie de Bourgogne et Martinet, Extrait de l'Encyclopédie nouvelle, 1839, Paris.
- Le Play Frédéric Pierre Guillaume (1846), *mémoire sur la fabrication et le commerce des fers à acier dans le Nord de l'Europe et sur les questions soulevées depuis un siècle et demi par l'emploi de ces fers dans les aciéries françaises*, Carilian-Goeury et V. Dalmont, Paris.
- Le Play Frédéric Pierre Guillaume (1855), *ouvriers européens. Études sur les travaux, la vie domestique et la condition morale des populations ouvrières de l'Europe, précédée d'un exposé de la méthode d'observations*, Imprimerie impériale, Paris.
- Lippel Katherine, les victimes sans crimes : le traitement pénal des accidents du travail, *criminologie*, vol. 21, n°1, 1988, p. 35-36.
- Lusson Julien et Le Lay Stéphane, Henri Pézerat : un toxicologue de la marge à la centralité, juin 2009, *Mouvements*. Info/Henri-Pezerat-un-toxicologue-de-la.htm, page consultée le 11 mai 2009.
- Malye François (2004), *100 000 morts à venir*, Le cherche Midi, Paris.
- Malye François (1996), *le dossier de l'air contaminé*, éditions le pré au clerc, Paris.
- Massin N. Mellinger M.C., Barthélémy J.F., Goutet P., Wild P., Stempfer J.C., Symptômes, anomalies fonctionnelles respiratoires et évaluation de l'exposition aux poussières silicogènes chez les maçons fumistes, *Archives des maladies professionnelles*, n°58, 1997, p.499-505.
- Molinier Pascale, psychodynamique du travail et précarisation. La construction défensive de la virilité, in Appay Béatrice et Thébaud-Mony Annie (dir.) (1997), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESKO/CNRS, Paris.
- Mury Gilbert (1974), *le sang ouvrier, les accidents du travail*, éditions du cerf, Paris.
- Musu Tony, autorisation dans REACH, la montagne va-t-elle accoucher d'une souris ?, *Hesa Newsletter*, mars 2009, n°35.
- Musu Tony, REACH et la législation sur la protection des travailleurs, *Hesa Newsletter*, octobre 2005, n°28.
- Omnès Catherine, Pitti Laure (dir.) (2009), *cultures du risque et pratiques de prévention au XXème siècle : la France au regard des pays voisins*, Presses Universitaires de Rennes.

Ovadia Céline, un front pour la santé chez Véhixel, *entreprises et carrières* n°616, 02/04/2002-08/04/2002.

Pascual Marie, surveillance médicale des travailleurs intérimaires. Histoire d'un texte inapplicable in Appay Béatrice et Thébaud-Mony Annie (dir.) (1997), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO/CNRS, Paris.

Pezé Marie (2008), *ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés. Journal de la consultation souffrance et travail*, 1997-2008, Pearson, Paris.

Pézerat Henri et Desriaux François (1994), *la santé au travail : un constat inquiétant*, Le Monde, 12 octobre 1994.

Pézerat Henri (2002), *compte-rendu d'intervention lors de la réunion de CHSCT du 27 novembre sur le site de Commentry de la Société Adisséo*, 5 décembre 2002.

Piotet Françoise, l'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation, *Revue Française de sociologie*, XXIX, 1988, p. 19-33.

Pitti Laure, du rôle des mouvements sociaux dans la prévention et la réparation des risques professionnels : le cas de Penarroya, 1971-1988 in Omnès Catherine, Pitti Laure (dir.) (2009), *cultures du risque et pratiques de prévention au XXème siècle : la France au regard des pays voisins*, presses universitaires de Rennes].

Pozzo di Borgo Catherine (1994), *arrêt de tranche, les trimardeurs du nucléaire*, l'Harmattan, Paris.

Queinnec Yvon, Teigger Catherine, Terssac Gilbert de (1985), *repères pour négocier le travail posté*, Université de Toulouse Le Mirail, service des publications, 1985.

Queinnec Y., Teiger C., De Terssac G. (1992), *repères pour négocier le travail posté*, Octarès éditions, Toulouse.

Queinnec Y. Gadbois C., Preteur V. (1995), souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoires de vie, in J-C Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (dir.), *le travail au fil de l'âge*, Octarès, Toulouse.

Quérueil Nathalie, *des médecins considérés comme des gêneurs*, le Monde Economie du 4 décembre 2007.

Ramaut Dorothée (2006), *journal d'un médecin du travail. Témoignage*, Le Cherche-Midi, Paris.

Rosner David, Gérald Markowitz (1994), *deadly Dust. Silicosis and the politics of occupational disease in twentieth-century America*, Princeton university Press, New Jersey.



Royez M. Desriaux F., Pézerat H. (1995), *amiante et maladies professionnelles : le négationnisme*, Le monde, 21 juin 1995.

Sénat (1999), *rencontre pluridisciplinaire santé et travail*, 8 avril 1999.

Struillou Yves (2003), *pénibilité et retraite, rapport remis au conseil d'orientation des retraites*, avril 2003.

Sutton John, Usine Michelin à Cholet (Maine et Loire). Accidents d'intérimaires : freinage réussi, *santé et travail* n°33, octobre 2000.

Sutton John, usine GEC-Alsthom de Saint-Ouen. Bras de fer autour de l'amiante, *santé et travail* n°21, octobre 1997.

Teiger C., Laville A., Lortie M., (1981), *morbidity, mortalité différentielles et conditions de travail dans les métiers ouvriers de la presse*, dans *Santé publique et vieillissement*, Henrard C. éditeur, Les colloques de l'Inserm vol.101, Paris.

Teiger C. et Al., (1982), *les rotatives, changer les conditions de travail*, Anact éditions, 344, Paris.

Teissonnière Jean-Paul et Topaloff Sylvie, l'affaire de l'amiante, *semaine social Lamy*, supplément n°1082, 1<sup>er</sup> juillet 2002.

Teissonnière Jean-Paul, les risques invisibles, *semaine social Lamy*, supplément 17 octobre 2005.

Thébaud-Mony Annie (1991), *la reconnaissance des maladies professionnelles : acteurs et logiques sociales*. Document travail et emploi, la documentation française, Paris.

Thébaud-Mony Annie (2000c), *contrats de travail atypiques, sous-traitance, flexibilité, santé*, Working without limits ? BTS Newsletter n°15-16, février 2001.

Thébaud-Mony Annie (2001), *mondialisation du capital, division sexuelle du travail et santé, intervention au forum « l'autre davos »* Zurich, 26 janvier 2001.

Thébaud-Mony Annie (2007b), enfin indemnisés in *Le travail lieu de violence et de mort*, Le Monde Diplomatique, juillet 2007.

Thébaud-Mony Annie (dir.), Cru D., Frigul N., Clappier P, (1995), *la construction sociale de l'accident du travail chez les jeunes*, Ministère de l'Éducation Nationale, Commissions Professionnelles Consultatives, CPC Documents.

Thébaud-Mony Annie et Appay Béatrice (dir.) (1997), *précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO/CNRS, Paris.

- Thébaud-Mony Annie, rapports sociaux et institutions de prévention face à l'intensification du travail, *Syndicalisme et Société*, vol 2 n°2-1999, vol 3 n°1 2000, p.113.
- Thébaud-Mony Annie, contribution, in *Syndicalisme et société* Vol 2-1999-vol.3-2000, p.112.
- Thébaud-Mony Annie (2002), *travail et santé*, Problèmes politiques et sociaux n°883, La documentation française.
- Thébaud-Mony Annie, (2007a), *travailler peut nuire gravement à votre santé, sous-traitance des risques. Mise en danger d'autrui. Atteintes à la dignité. Violences physiques et morales. Cancers professionnels*, La découverte, Paris.
- Théry Laurence (2006), *le travail intenable, résister collectivement à l'intensification du travail*, Entreprises et société.
- Tiano Vincent (2002), *les inspecteurs du travail et l'évaluation des risques*, Self 2002, <http://www.ergonomie-self.org/documents/37eme-Aix-en-Provence-2002/tiano.pdf>.
- Vacarie L., Supiot A. Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles et normes techniques), *Droit Social* n°1, 1993.
- Viet Vincent et Ruffat Michèle (1999), *le choix de la prévention*, Economica, Paris.
- Villermé Louis (1840), *tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, éditions la découverte, 1986, Paris.
- Viva presse (2006), *rein, prostate et vessie. Des cancers professionnels trop rarement reconnus*, mise en ligne le 20 septembre 2006.
- Viva presse (2007a) *cancers professionnels : Adisséo au tribunal*, mise en ligne, le 1<sup>er</sup> février 2007.
- Viva Presse (2007 b) *cancers professionnels à Adisséo : un effrayant constat*, mis en ligne le 5 février 2007.
- Viva Presse (2007 c), *Adisséo : la faute inexcusable reconnue*, mis en ligne le 20 avril 2007.
- Viva Presse (2008), *cancers professionnels : l'appel de Comentry*, mis en ligne le 28 avril 2008.
- Vogel Laurent (1994), *l'organisation de la prévention sur les lieux de travail*, bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, Bruxelles.
- Vogel Laurent, l'environnement de travail dans l'Union Européenne : le difficile passage du droit à la pratique, *BTS-Newsletter* n°8, 1998.

Vogel Laurent, l'observatoire du BTS sur l'application des directives européennes : un premier bilan, *BTS-Newsletter*, mars 1998, n°8.

Vogel Laurent, les services de prévention, *BTS Newsletter*, juin 2003, n°21.

Vogel Laurent, les développements intervenus dans les systèmes de prévention des pays de l'Union européenne, *BTS Newsletter*, avril 2004, n°22-23.

Volkoff Serge (2001), *intensité du travail et santé, quelles recherches, quelles actions ?*, éditions l'Harmattan.

Walters David, les syndicats et l'amélioration de la santé et de la sécurité dans les petites entreprises : les résultats d'une étude de la CES, *BTS Newsletter*, juin 2003, n°21.

Zeggar H., Roux J. et Saintignon P. de (2003), *la prévention sanitaire en milieu de travail*, IGAS-Documentation française.

**Sociologie du travail**

Abecassis F., Roche P. (dir) (2001), *précarisation du lieu de travail et lien social. Des hommes en trop ?*, éditions l'Harmattan, Paris.

Aballéa François et Lallement Michel (dir.) (2007), *relations de travail, relations au travail*, Octarès, Toulouse.

Amalberti René (2001), *la conduite des systèmes à risque*, PUF, Paris.

Askenazy P. (2004), *les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, éditions Seuil, Paris.

Barbier Jean-Claude, Nadel Henri (2000), *la flexibilité du travail et de l'emploi*, éditions Flammarion, Paris.

Baudelot Christian, Gollac Michel (2003), *travailler pour être heureux, le bonheur et le travail en France*, éditions Fayard, Paris.

Beaud Stéphane, Pialoux Michel (1999), *retour sur la condition ouvrière*, éditions Fayard, Paris.

Ben Aissa Hazem (2005), *histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France 1848-2000*, l'Harmattan, Paris.

Bolier Guillaume, Durand Claude (dir.) (1999), *la nouvelle division du travail*, éditions de l'atelier et éditions ouvrières, Paris.

Bourdieu Pierre (dir.), les nouvelles formes de domination dans le travail, Tome 2, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115, décembre 1996.

Bouvier Pierre, (1991), *le travail*, Que sais-je ?, PUF, Paris.

Bouvier Pierre, (1980), *travail et expression ouvrière*, éditions Galilée, Paris.

Centre d'étude de l'emploi, donner un sens aux données, l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail, *dossier 3, nouvelle série*, 1994.

C.F.D.T. (2001), *le travail en question, enquêtes sur les mutations du travail*, éditions, la Découverte et Syros, Paris.

Clot Yves (1998), *le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, éditions la Découverte, Paris.

Clot Yves, Rochex Jean-Yves, Schwartz Yves (1990), *les caprices du flux, les mutations technologiques du point de vue de ceux qui les vivent*, éditions Matrice Vigneux, Paris.

- Clot Yves, Le Guillant Louis (2006), *le drame humain du travail*, Erès éditions, Paris.
- Clot Yves (2008), *travail et pouvoir d'agir*, PUF, Broché, collection le travail humain, Paris.
- Coriat Benjamin, (1990), *l'atelier et le robot*, Christian Bourgeois éditeur, Paris.
- Coriat Benjamin, (1979), *l'atelier et le chronomètre*, Christian Bourgeois éditeur, Paris.
- Corsani Antonella, le salariat de « deuxième génération », *Multitudes* 4, mars 2001.
- Coutrot Thomas (1999), *critique de l'organisation du travail*, éditions la Découverte, collection Repères, Paris.
- Daniellou F. (1996), *l'ergonomie en quête de ses principes*, Octarès éditions, Toulouse.
- David Caroline, Savereux Sophie, *les nouvelles organisations du travail*, Problèmes politiques et sociaux n°867, 2001, La documentation française.
- Dejours Christophe (1993), *travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, éditions Bayard, Paris.
- Dejours Christophe et Molinier Pascale, le travail comme énigme, *sociologie du travail* n°36, hors série/1994.
- Dodier Nicolas, les hommes et les machines ; la condition des opérateurs dans les nouvelles formes d'organisation. Retour sur une enquête sociologique en entreprise. *Travailler* n°2, 1999.
- Durand Jean-Pierre, Bazzanger Isabelle, Dejours Christophe, symposium sur la banalisation de l'injustice sociale, *sociologie du travail* n°2, vol. 42, avril-juin 2000.
- Ehrenberg Alain (2008), *le culte de la performance*, Hachette Littératures, Paris
- Gollac Michel, Volkoff Serge (2000), *les conditions de travail*, éditions la découverte, Paris.
- Gorz André (1988), *métamorphoses du travail, quête du sens, critique de la raison économique*, éditions Galilée, Paris.
- Guérin F. Laville A., Daniellou F., Duraffourg J., Kerguelen A. (1997), *comprendre le travail pour le transformer*, Editions Anact.
- Hirata Helena et Prêteceille Edmond (2002), *exclusion, précarité, insécurité socio-économique (apports et débats des sciences sociales en France), la prise en compte de l'insécurité socio-économique dans les grandes enquêtes statistiques en France*, Bureau International du Travail, Genève, avril 2002.
- Jardillier Pierre (1993), *les conditions de travail A.O*, Que sais-je, PUF, Paris.

Kergoat J., Boutet J., J H., Linhart D., (dir.) (1998), *le monde du travail*, éditions La Découverte, Paris.

Le Goff Jean-Pierre, (1999), *la barbarie douce, la modernisation aveugle des entreprises et de l'école*, éditions La Découverte, Paris.

Linhart Danièle (dir.) (1978), *la division du travail*, Galilée, Paris.

Linhart Danièle (1994), *la modernisation des entreprises*, éditions La Découverte, Paris.

Linhart D. et R., (1998), l'évolution de l'organisation du travail, in Kergoat J., Boutet J., Jacot H. et Linhart D. (dir.) (1998), *le monde du travail*, éditions La Découverte, Paris.

Oddone I. Re A., Briante G. (1981), *redécouvrir l'expérience ouvrière : vers une autre psychologie du travail*, Editions Sociales, Paris.

Paugam Serge (2000), *le salarié de la précarité*, éditions PUF, Paris.

Peyrard Catherine (1989), *ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation, volume 5, crise des groupes socioprofessionnels : émergence de la relation technique et transformation des fondements des professionnalités, le cas des industries chimiques*, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Paris.

Terressac Gilbert de (1992), *autonomie dans le travail*, PUF, Paris.

Terressac Gilbert de (2002), *le travail : une aventure collective*, Octares éditions Toulouse.

Valeyre Antoine, le travail industriel sous la pression du temps, *Travail et Emploi* n°86, avril 2001.

Veltz Pierre, Zarifian Philippe, vers de nouveaux modèles d'organisation ?, *sociologie du travail* n°1/93.

Wisner Alain (1995), *la cognition et l'action situées : conséquences pour l'analyse ergonomique du travail et de l'anthropotechnologie*, in *Réflexions sur l'ergonomie*, Octarès, Toulouse.

Wisner Alain (1995), *l'itinéraire d'un ergonomiste dans l'histoire de la psychologie contemporaine*, in Clot Yves, *les histoires de la psychologie du travail. approche pluridisciplinaire*, Toulouse, Octarès.

**Histoire et droit du travail, institutions représentatives du personnel**

DARES, les institutions représentatives du personnel en 1999, *premières informations*, novembre 2001, n°48.1.

DARES, les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés, *premières synthèses, premières informations*, février 2007-n°05.1.

Debradant François-Xavier, le délégué mineur à la sécurité des ouvriers mineurs et le droit du travail dans les houillères françaises in cahiers de l'institut régional du travail n°9-avril 2001, *actes du colloque construction d'une histoire du droit du travail*, 20-21 septembre 2000, Aix en Provence.

Le Crom Jean Pierre, le comité d'entreprise, une institution sociale instable, in *l'enfance des comités d'entreprise*, Roubaix, Centre des archives du monde du travail, 1998, p. 173-197.

Le Crom Jean-Pierre (2003), *l'improbable démocratie salariale, le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, éditions Sylleps, Paris.

Le Crom Jean-Pierre, la CGT et les comités d'entreprise dans les années 50 in Evelyne Bressol, Michel Dreyfus, Joël Hedde et Michel Pigenet (dir.) (2005), *la CGT dans les années cinquante*, Rennes, PUR, coll. Histoire, 2005, p. 59-69.

Le Goff Jacques (2004), *du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, éditions Presses universitaires de Rennes, Rennes.

Roussel Verret Isabelle et IRES, (2004), *Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise*, CFE-CGC

Supiot Alain (1994), *critique du droit du travail*, Quadrige, PUF, Paris.

Supiot Alain (dir.) (1999), *au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, éditions Flammarion, Paris.

Viet Vincent (1994), *les voltigeurs de la république*, éditions CNRS Paris.

Willemez Laurent (2006), *le droit du travail en danger, une ressource collective pour des combats individuels*, éditions du croquant, savoir/agir, Paris

**Sous-traitance**

Altershon C. (1992), *de la sous-traitance au partenariat industriel*, éditions l'Harmattan, Paris.

Association française des ingénieurs et responsables de la maintenance (AFIM), guide national de la maintenance (2008), *santé et sécurité au travail : les métiers de la maintenance en première ligne*, p.48-99.

Ben Brahim H, Michelin S. (2005), *sécurité et sous-traitance*, mémoire de 3<sup>ème</sup> année du Corps des Mines, Paris, Ecole des Mines, juin 2005.

Broda Jacques (1976), *problématique de la sous-traitance et du travail temporaire, analyse d'un cas : la zone de Fos et le système Solmer*, Thèse de 3<sup>ème</sup> cycle, Université d'Aix-en-Provence.

Cidecos conseil, (1996), *étude de la sous-traitance chez ELF atochem*.

Covet Alain (1999), La sous-traitance dans nos entreprises : un problème aux conséquences économiques et sociales graves, projet de document de réflexion, *commission fédérale SPE, FNIC-CGT*.

Desriaux François, sous-traitants, maltraités, *Santé et travail* n°37, octobre 2001.

Doniol-Shaw G., Huez, Sandret N. (1995), *les intermittents du nucléaire?*, Octares éditions, Toulouse.

Doniol-Shaw G., Huez Dominique, Sandret N. (2001), *les maux de la sous-traitance*, Octares éditions, Toulouse.

Doniol-Shaw G., travail en sous-traitance. Un risque d'exclusion sanitaire et social, *Santé et travail* n°37, octobre 2001.

Duchêne François (2007), *externalisation du travail et sous-traitance des risques dans les établissements classés Seveso, enquête sur l'isolement des personnels externes dans le couloir Lyonnais de la chimie*, programme risque, décision, territoire, troisième rapport scientifique de fin de contrat (3/4), projet de recherche LTDR, date 16/07/2007.

Duchêne François, formations externes à la sécurité pour les établissements classés Seveso, un dispositif sous pression, in Hery Michel (dir.) (2009), *la sous-traitance interne*, INRS, les Ulis.

Dupré D, Cazeneuve J.P., CNAMTS, analyse des accidents du travail, les accidents mortels survenus en 1993 lors de travaux de construction, *cahiers de notes documentaires* n°159, 2<sup>ème</sup> trimestre 1995.



Fernandez A. et Jean R. (1995), *l'amélioration de la sécurité dans les grands arrêts d'entretien*, Cidecos conseil, mai 1995.

François M., Lievin D. (1986), *approche des risques professionnels des travailleurs intérimaires*, Cahiers de Notes Documentaires - Hygiène et sécurité du travail, INRS, 1986,124, p.305-317.

François M., Lievin D. (1995), *emplois précaires et accidentabilité : enquête statistique dans 85 entreprises*, Vandoeuvre, INRS, collection Notes scientifiques et techniques, NS 126.

Gorgeu Armelle, Mathieu René, dix ans de relations de sous-traitance dans l'industrie française, *Travail* n°28, printemps 1993, p.23-24.

Granaux Sonia (2002) sous la direction d'Annie Thébaud-Mony, *maintenance sous secret industriel*, mémoire de DEA, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

Grusenmeyer Corinne (2005), *les accidents liés à la maintenance. Etude bibliographique*, Département homme au travail, Laboratoire Ergonomie et psychologie appliquées à la prévention. Publication réalisée dans le cadre de l'étude A.8/1.012 « les activités de maintenance : évaluation de leur criticité et analyses de leurs relations avec l'exploitation » INRS NS 248, janvier 2005.

Grusenmeyer Corinne (2007), *sous-traitance et accidents, exploitation de la base de données Epicéa*, INRS, NS 266.

Hale A.R., Heming B.H.J., Smit K., Rodenburg F.G.Th., Van Leeuwen N.D., Evaluating safety in the management of maintenance activities in the chemical process industry, *Safety Science* n° 28, 1998, 21-24.

Health and Safety Executive, (1985), *deadly maintenance. Plant and Machinery. A study of fatal accidents at work*. Report of Her Majesty's Stationery Office (Health and Safety Executive), London (United Kingdom).

Health and Safety Executive (1987), *dangerous maintenance. A study of maintenance accidents in chemical industry and how to prevent them*. Report of Her Majesty's Stationery Office (Health and Safety Executive), London (United Kingdom) Ministère de l'emploi et de la solidarité (2000), *La Fausse sous-traitance. Guide d'intervention*. Rapport de la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, section d'études et d'assistance.

Héry M. Gerber J.M., Hubert G., Elcabache J.M., manipulation de catalyseurs dans l'industrie chimique. Evaluation des expositions chimiques des salariés d'entreprises extérieures, *cahiers de notes documentaires* n°149, 1992.

Héry M., Diebold F., Hecht G., Gerber JM., Hubert G., arrêt biennal d'un site de l'industrie chimique, exposition aux produits chimiques des salariés d'entreprises extérieures, *cahiers de notes documentaires* n°161, 1995.

Héry Michel, besoins de recherche en santé au travail pour les entreprises de sous-traitance interne, *pistes*, vol 4. n°1, mai 2002.

Héry Michel (2009), *la sous-traitance interne*, éditions de l'INRS, les Ulis.

Hirata H. (dir) (1992), *autour du « modèle » japonais, automatisation, nouvelles formes d'organisation et de relations de travail*, éditions l'Harmattan, Paris.

Jean Rémy (2002), *la sécurité au travail écartelée entre hyperprescription procédurale et dérèglementation sociale*, 37ème congrès de la SELF, septembre 2002.

Mayhew Claire, Quinlan Michael, Bennett Laura, *the effects of subcontracting/outsourcing on occupational health and safety*, Industrial Relations Research Center, The university of New South Wales, Sydney, 1996.

Morin M.L., (1994), *la sous-traitance et les relations salariales*, Rapport de recherche pour le Commissariat Général au Plan, CEJEE, Toulouse.

Morin Marie-Laure, sous-traitance et relations salariales, aspects de droit du travail, *Travail et emploi* n°60, 2001.

Pélegrin Bernard, (1992), *intervention d'entreprises du BTP sur sites industriels à risques : la prévention en question*, Grenoble.

Pereira Victor, Remoiville Alain et Trinquet Pierre, (1999), *sous-traitance sur sites industriels : évaluation des risques professionnels*, rapport réalisé à la demande de la DRTEFP-PACA.

Remoiville Alain, *sous-traitance. Diviser pour mieux régner*, lcr-rouge.org, page consultée le 23 mars 2004.

Rettenbach B. (1978), *droit du travail et restructurations productives, les nouveaux contrats de travail*, La documentation française, Paris.

Thébaud-Mony Annie (1990), *l'envers des sociétés industrielles : approche comparative franco-brésilienne*, éditions l'Harmattan, Paris.

Thébaud-Mony Annie, sous-traitance, rapports sociaux, citoyenneté, santé, *Travail* n°28, 1993.

Thébaud-Mony Annie, rationalité instrumentale et santé au travail, le cas de l'industrie nucléaire, *Revue Internationale de Psychologie*, vol 3 n°8, 1997.

Thébaud-Mony Annie (2000), *l'industrie nucléaire, sous-traitance et servitude*, éditions Inserm, EDK, questions en santé publique, Paris.

Thévenot N., Valentin J. (2004), *évolution de la sous-traitance en France depuis le début des années 80. Analyse sur données individuelles d'entreprises*, Cahiers de la maison des Sciences Economiques, 01, Paris.

Vandevyver B., *risques d'accident liés à l'intervention de personnel d'entreprises extérieures*, cahiers de notes documentaires n°115, 2<sup>ème</sup> trimestre 1984, INRS.

**Environnement, santé environnementale et risques industriels**

Beck Ulrich (2001), *la société du risque, sur la voie d'une autre modernité*, éditions Aubier, Paris.

Cicocella André et Benoît Browaey Dorothée (2005), *alertes santé, air intérieur, amiante dioxines, éthers de glycol...et experts et citoyens face aux intérêts privés*, éditions Fayard, Paris.

Cidecos conseil, *contribution à l'analyse de l'explosion du 21 septembre 2001 à AZF Toulouse*, 2002.

C.F.D.T. (1977), *les dégâts du progrès, les travailleurs face au changement technique*, éditions du Seuil, Paris.

Herman Patrick, risques industriels : les leçons d'AZF, *l'écologiste* vol 4, n°1-février 2003

Larbi Bouguerra Mohamed (1985), *les poisons du tiers-monde*, éditions La Découverte, Paris.

Le Déaut Jean-Yves, Loos François (2002), *les leçons de Toulouse : 90 propositions pour réduire, ensemble, les risques industriels*, in *rapport fait au nom de la commission d'enquête sur la sûreté des installations industrielles et centres de recherche et sur la protection des personnes et de l'environnement en cas d'accident industriel majeur*, 29 janvier 2002.

Llory Michel (1996), *les accidents industriels : le coût du silence, opérateurs privés et cadres introuvables*, l'Harmattan, Paris.

Moulin Jean (2003), *prévention des risques technologiques et professionnels, guide pour l'intervention syndicale*, Centre confédéral d'études économiques et sociales de la CGT, collection études et documents, Montreuil-sous-Bois.

Moulin Jean (2003), *le risque, le salarié et l'entreprise*, éditions Vie ouvrière, Montreuil-sous-Bois.

Nouzille Vincent (2005), *les empoisonneurs. Enquête sur ces polluants et produits qui nous tuent à petit feu*. Editions Fayard, Paris.

Seillan Hubert (2002), *l'explosion de Toulouse, les causes insaisissables*, préventique sécurité, n°66 novembre-décembre 2002.

**Economie, entreprises**

Barrau Patrick, le rapport Sudreau ou l'impossible consensus, in cahiers de l'institut régional du travail n°9-avril 2001, *actes du colloque construction d'une histoire du droit du travail*, 20-21 septembre 2000, Aix en Provence.

Cayez Pierre (1988), *Rhône-Poulenc 1895-1975*, éditions Armand Colin/Masson, Paris.

Charpier Frédéric, Collombat Benoît, Orange Martine, Servenay David, Seznec Erwan, (2010), *histoire secrète du patronat de 1945 à nos jours, le vrai visage du capitalisme français*, éditions La Découverte, Paris.

DARES, la représentation des salariés : le point de vue des employeurs, *premières informations premières synthèses*, 2000.06-n°24.1.

Duchêne François (2002), *industrialisation et territoire. Rhône-Poulenc et la construction sociale de l'agglomération roussillonnaise*, l'Harmattan, collection villes et entreprises.

Garnier Jacques (2001), *l'évolution du complexe industriel de Fos/lavera/étang de Berre, réorganisations, reterritorialisations et apprentissages*, LEST-CNRS-UMR 6123.

Granaux Sonia (1999), *vers une contribution des entreprises à un développement durable ?*, Paris V-Sorbonne.

Groupe de réflexion stratégique (2005), *avenir de l'industrie chimique en France à l'horizon 2015*, mai 2005.

Hedou Christian, *environnement, la chimie s'inquiète des impressions du public*, le progrès du 22.10.92.

Hourtole Maxime (2005), *Adisséo France SAS, rapport de stage*, Licence Professionnelle SIL, Greta des Monts du Cantal

Huez Dominique, Accidents industriels majeurs et atteintes à la santé au travail, *cahiers SMT* n°17.

Institut de recherche et de planification du développement, (1982), *Les conditions de travail et l'analyse économique*, Les cahiers de l'IREP.

Levy-Leboyer Maurice (1979), *le patronat de la seconde industrialisation*, éditions ouvrières, Paris.

Loué Léon (1974), *l'anesthésie sociale dans l'entreprise*, Payot, science de l'Homme, Paris.

Mercer management consulting, Nera Economic Consulting (2003), *étude d'impact de la future politique dans le domaine des substances chimiques. Etude complémentaire suite à proposition de réglementation du 29 octobre 2003*, préparé par UIC.

Moutet Aimée (1995), *la rationalisation industrielle dans l'économie française au XXème siècle ; étude sur les changements d'organisation technique et problèmes sociaux*, thèse de doctorat d'Etat, Paris, in Réseaux, Entreprise et lien social n°69.

Picot André, Bhopal : les retombées d'une tragédie, *La recherche* n°175, 1986.

Raveyre Marie, restructurations, grands groupes et territoires, *Géographie, économie, société*, volume 7 2005/4, p 333 à 346.

SESSI, la chimie de base française à l'heure de l'internationalisation, *le 4 pages* n°194, octobre 2004.

Sudreau Pierre (1975), *la réforme de l'entreprise (rapport du comité d'étude pour la réforme de l'entreprise)*, Union générale d'éditions, coll. « 10-18 », Paris.

Thaller Raphael et Brissaud Lilian, (2004), *institutions et contre-institutions du capitalisme : réflexion sur les enjeux de la confrontation actuelle entre capital et travail*, Cidecos, le Bulletin, n°1 30/01, janvier 2004.

Thaller Raphael et Brissaud Lilian, (2003), *le capitalisme patrimonial ou l'exploitation globalisée du travail productif*, Notes et Commentaires, version du 24/02/2003.

Veltz P. (2000), *le nouveau monde industriel*, éditions Gallimard, Paris.

Verdier Jean-Maurice, le rapport Sudreau, *revue internationale de droit comparé*, volume 28, numéro 4, année 1976, p.771-783.

Weber Henri (1986), *le parti des patrons. Le CNPF, 1946-1986*, éditions du Seuil, Paris.

Wisner Alain (1984), *quand voyagent les usines. Essai d'anthropotechnologie*, Syros, Paris.

Zarifian Philippe (1993), *quels modèles d'organisation pour l'industrie européenne ? L'émergence de la firme coopératrice*, éditions l'Harmattan, Paris.

**Sociologie générale**

- Boltanski Luc, Chiapello Eve (1999), *le nouvel esprit du capitalisme*, nrf essais, Gallimard, Paris.
- Bourdieu Pierre et Passeron J-C (1964), *les héritiers : les étudiants et la culture*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre, Chamboredon J-C, Passeron J-C (1968), *le métier de sociologue : préalables épistémologiques*, Mouton-Bordas, Paris.
- Bourdieu Pierre et Passeron J-C (1970), *la reproduction : éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre (1972), *esquisse d'une théorie de la pratique*, Droz, Genève, Paris.
- Bourdieu Pierre (1979) *la distinction, critique sociale du jugement*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre (1980), *le sens pratique*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre (1984), *homo academicus*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre (1987), *choses dites*, Editions de Minuit, Paris.
- Bourdieu Pierre (1993), *la misère du monde*, Editions du seuil, Paris.
- Castel Robert (1995), *la métamorphose de la question sociale*, Fayard, Paris.
- Loubet Del Bayle Jean-Louis (1991), *introduction aux méthodes des sciences sociales*, éditions Privat, Toulouse.
- Minzberg Henri (1982), *structures et dynamique des organisations*, Les éditions de l'Organisation.
- Neveu Erik (2002), *sociologie des mouvements sociaux*, éditions La Découverte, Paris.
- Van Meter Karl M. (1994), *la sociologie*, éditions Larousse, Paris.
- Weber Max(1995), [1922], *économie et société*,/2, Pocket.
- Weber Max (1904), *l'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales*, traduction française par Julien Freund, in *Essais sur la théorie de la science*, Plon, Paris, 1965 p.162-201.

**Autres**

Cidecos Formation (1985), *conséquences de l'introduction de Nouvelles Technologies à l'Atelier Phénol sur l'organisation, le contenu du travail et la formation, rapport de mission auprès du comité d'Etablissement Rhône-Poulenc Roussillon*, juillet 1985.

Cidecos, l'expertise CHSCT, principaux enseignements de six ans de pratique. *Le Bulletin n°09/98*, numéro spécial.

Cidecos Conseil (1999), *la charte HSE pour un site multi-opérateurs, compte rendu de la mission d'évaluation réalisée à la demande du CHSCT Rhodia Roussillon/les Roches*, octobre 1999.

Chateauraynaud, Francis (2003), *le lanceur d'alerte à l'épreuve du jugement, texte pour le colloque « protection du lanceur d'alerte sanitaire »*, Fondation Sciences citoyennes, Paris, 29 mars 2003.

Comité de coordination CGT du groupe ExxonMobil (2006), *enquête 2006 : santé et travail posté : un état des lieux préoccupant*, document FNIC-CGT.

Davezies Philippe (2004), *construire ce qui fait potentiellement cause commune*, l'Humanité, 26 février 2004.

Dejours Christophe (2000), *le Medef et l'apologie du risque*, Le Monde, 24/ octobre 2000.

Devillechabrolle Valérie et Foulon Sandrine, *représentation des salariés. Les syndicats font de la résistance*, Liaisons sociales magazine, mai 2000.

Emergences (1999), *CHSCT CRAM-Sud-Est, rapport d'expertise*, 29/10/1999.

Fajardie Frédéric H. (2003), *Metaleurop, paroles ouvrières*, éditions mille et une nuits, Paris.

Fanon Frantz, *les damnés de la terre*, La découverte, 2002, Paris.

Filoché Gérard (2004), *carnets d'un inspecteur du travail*, éditions Ramsay, Paris.

Jouglé E., (1999), l'inégalité sociale devant la mort, dans *Atlas de la santé en France vol.1 : Les causes de décès*, Paris, J. Libbey-Eurotext éditions, collection MiRe.

Leclerc A., Fassin D., Granjean H., Kaminski M., Lang T. (dir.) (2000), *les inégalités sociales de santé*, éditions La Découverte – INSERM.

Levaray Jean-Pierre, (2002), *après la catastrophe*, éditions L'insomniaque, Montreuil-sous-Bois.

Levaray Jean-Pierre, (2002), *putain d'usine*, éditions L'insomniaque, Montreuil-sous-Bois.

Linhart Robert (1981), *l'établi*, éditions de Minuit, Paris.



Linhart Virginie (1994), *les établis*, Editions du seuil, Paris.

London Jack (1903), *the people of the Abyss*, Macmillan.

Walraff Gunter (1986), *tête de turc*, traduit de l'allemand par A. Brossat et K. Schuffels, éditions La Découverte, Paris.

Weil Simone (1951), *la condition ouvrière*, NRF, Paris.

Zola (1885), *Germinal*, Charpentier, Paris.



# **Annexes**



- Annexe n°1** : Les maladies professionnelles dans la chimie en 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°2** : Evolution des maladies professionnelles dans la chimie entre 2000 et 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°3** : Les accidents du travail dans la chimie en 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°4** : Evolution du taux de fréquence des accidents du travail de 1955 à 1999, tous secteurs. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°5** : Variation de l'indice de gravité des incapacités permanentes de 1955 à 1999, tous secteurs. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°6** : Evolution des accidents du travail dans la chimie de 2001 à 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS.
- Annexe n°7** : CERFA n°61-2256. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à un accident du travail grave.
- Annexe n°8** : CERFA n°61-2258. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à des incidents répétés ayant révélé un risque grave.
- Annexe n°9** : CERFA n°61-2257. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.
- Annexe n°10** : Exemple d'un arbre des causes (ADC).
- Annexe n°11** : Enquête sur l'accident du travail, les causes d'accidents du travail, document interne service HSE, diffusion non contrôlée, document pour information, entreprise Rohé France, 20 juin 2001.
- Annexe n°12** : Couverture du numéro 33-34, 2<sup>ème</sup> trimestre 1976, Le Militant « les conditions de travail », journal de la Fédération nationale des industries chimiques.
- Annexe n°13** : Journal réalisé par le syndicat CGT de Lavéra sur le thème de la sécurité en 1978.
- Annexe n°14** : Page de couverture d'un document réalisé par le comité régional CGT Provence Cote d'Azur sur l'analyse de la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail.
- Annexe n°15** : Jugement du Tribunal de Grande Instance d'Aix-en-Provence du 26 mai 1976 opposant le syndicat CFDT de la Métallurgie de Fos et de l'Etang de Berre à la Société Solmer.
- Annexe n°16** : Procédure à suivre en cas de déclaration de maladie professionnelle, direction des relations du travail, entreprise Arkema, janvier 2005.

Tableau V5

Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie					ANNEE 2005				
Nombre de salariés					489 316				
Nombre de maladies avec arrêt					1 297				
Nombre de maladies avec incapacité permanente (taux compris entre 1% et 100%)					639				
Nombre de décès					11				
Nombre de journées perdues par incapacité temporaire					252 138				
					Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	
					de maladies	de maladies	de décès	de journées	
					avec arrêt	avec IP	de décès	perdues	
REPARTITION SUIVANT L'AGE DE LA VICTIME					REPARTITION SELON LA PROFESSION				
Non précisé					1				390
Moins de 20 ans					15				23 721
de 20 à 24 ans					3				170 083
de 25 à 29 ans					7				308
de 30 à 34 ans					22				7 199
de 35 à 39 ans					59				44 629
de 40 à 49 ans					211				849
de 50 à 59 ans					264				3 877
de 60 à 64 ans					18				1 082
65 ans et plus					55				
REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME					REPARTITION SUIVANT LA DUREE D'EXPOSITION				
Hommes					29				6 633
Femmes					12				2 411
					3				2 136
					5				22 036
					35				26 650
					50				192 272
					11				
REPARTITION PAR MP									
N°	Libellé				N°	Libellé			
001A	plomb			0	046A	Mycoses cutanées			
002A	mercure				047A	Bois	1	302	
003A	tétrachloréthane	1	1	0	049A	amines aliphatiques et alicycliques		0	
004A	benzène	3	5	1 684	049B	affections respiratoires		1	
004B	affections/benzène toluène	1	1	141	050A	Phénylhydrazine		0	
005A	phosphore			0	051A	résines époxydiques	7	1 211	
006A	rayonnements ionisants	1	1	282	052A	chlorure de vinyle monomère	1	0	
007A	Tétanos				053A	Affections dues aux rickettsies		1	
008A	ciments			0	054A	Poliomyélites		92	
009A	dérivés des hydrocarbures			0	055A	amibes			
010A	dermites par acide chromiques		1	6	056A	Rage			
010B	acide chromique			0	057A	Affections périarticulaires	1 028	423	
010T	cancer chromique	2	1	133	058A	Affections/ W à Hic température			
011A	Intoxication / tétrachlorure de carbone				059A	Intoxications/hexane		0	
012A	dérivés hydrocarbures aliphatiques	2		313	061A	cadmium et ses composés		0	
013A	hydrocarbures benzéniques				062A	isocyanates organiques	10	4	
014A	dérivés phénol/pentachlorophénol				063A	Aff. enzymes	1	1	
015A	Aff/amines aromatiques/sels/dérivés	1		200	064A	Intoxication par CO		0	
015B	allergique/amines hydroxylés	1	1	386	065A	eczéma allergique	10	3	
015T	lésions de la vessie	2	1	499	066A	Aff. Respir./allergie	8	5	
016A	goudrons houille		1	9	066B	Pneumopathies d'hypersensibilité		1 213	
016B	cancers/les goudrons, huile de houille	2	1	248	067A	Lésions/Chlorure de potassium		0	
018A	Charbon				068A	Tularémie			
019A	Spirochétoses				069A	vibrations et chocs/machine	6	2	
020A	arsenic				070A	cobalt		1 107	
020B	Cancer/arsenic				070B	Affec. respi. carbures métalliques			
020T	Cancers/pyrites				070T	Affec. canc. carbures métalliques			
021A	Hydrogène arsénié				071A	aff. oculaire/rayonnement thermique		0	
022A	Sulfocarbonisme				071B	Affections cancéreuses			
023A	Nystagmus				072A	dérivés du nitrol et du glycérol		0	
024A	Brucelloses				073A	antimoine et ses dérivés	3	2	
025A	Pneumoconioses/silice	6	4	1 154	074A	furfural et l'alcool furfurylique		0	
026A	bromure de méthyle				075A	sélénium et dérivés			
027A	chlorure de méthyle				076A	maladies nosocomiales			
028A	Ankylostomose				077A	Périonyxis et onyxis			
029A	Lésions/travaux où pression>pression atmos.				078A	chlorure de sodium dans les mines de sel			
030A	Aff/amianté	102	93	7	079A	Lésions chr. du ménisque	2	1	
030B	Cancer broncho-pulm./ amianté	10	9	2	080A	Kératoconjunctivites virales		65	
031A	MP/aminoglycosides				081A	Aff.malignes/bis(chlorométhyle)éther			
032A	fluor,acide fluorhydrique				082A	Aff./le méthacrylate de méthyle	2	1	
033A	béryllium			0	083A	Lésions/travaux où pression>pression atmos.			
034A	phosphates,pyrophosphates etc		1	0	084A	Aff./solvants orga.liquides	2	1	
036A	huiles ciguaisse animale ou de synthèse			0	085A	N méthyl N nitro N...			
036B	cancers peau/dérivé du pétrole			0	086A	Pasteurelloses			
037A	Aff.cutanées/oxydes et nickel	1	1	0	087A	Ornithose-Psittacose			
037B	Aff.respi./oxydes et nickel				088A	Rouget du porc			
037T	Aff.cancéreuses./oxydes et nickel				089A	halothane			
038A	chlorpromazine				090A	Aff respi. inhalation textile végétal			
039A	bioxyde de manganèse				091A	BPCO du mineur de charbon			
040A	bacille tuberculeux	1		18	092A	stptococcus suis			
041A	pénicillines et céphalosporines			0	093A	lés.de l'œil par particules ds puit de mine			
042A	Surdité	22	23	245	094A	BPCO du mineur de fer			
043A	Aff/aldéhyde et ses polymères	1	1	392	095A	Aff.allergique/latex	6	2	
044A	aff/ inhalation d'oxyde de fer				096A	hantavirus	1	19	
044B	cancers/inhalation d'oxyde de fer				097A	Aff. Rachis lombaire/vibrations	7	9	
045A	Hépatites virales			1	098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges	38	31	
					Autres	5	4	1 095	
					Atlnca 4				

Tableau U5

**STATISTIQUES TECHNOLOGIQUES DES MALADIES PROFESSIONNELLES**  
**EVOLUTION DES PRINCIPALES DONNEES STATISTIQUES**

Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<u>dénombrement</u>						
Etablissements	10 828	11 393	10 393	10 324	10 212	10 077
Salariés	511 729	514 388	513 177	510 470	500 562	489 316
MP avec arrêt	836	886	1 188	1 262	1 300	1 297
Total des IP <i>dont à 100%</i>	336	378	460	573	694	639
Accidents mortels	11	24	14	16	13	11
Journées perdues par I.T.	120 774	141 108	215 015	255 044	262 441	252 138

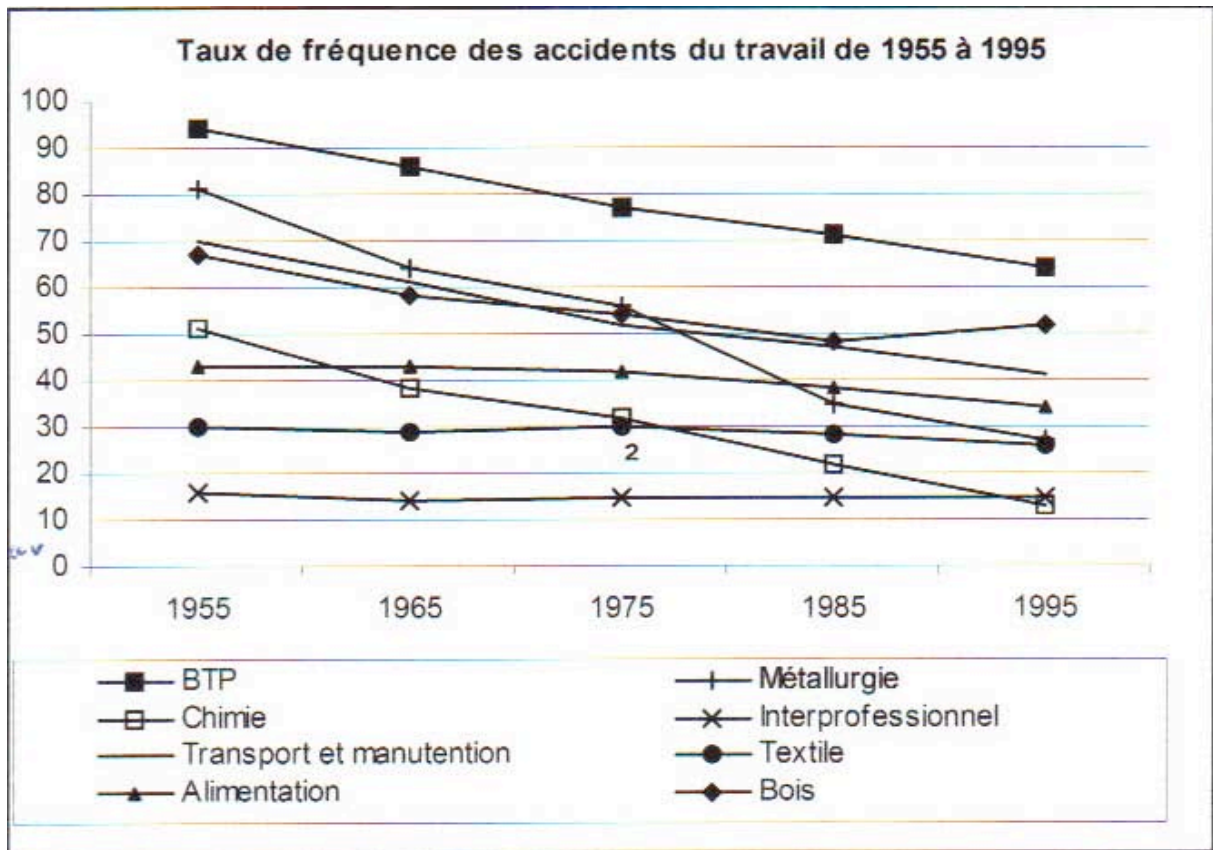
ANNEE 2005

## INDUSTRIES DE LA CHIMIE, DU CAOUTCHOUC, DE LA PLASTURGIE

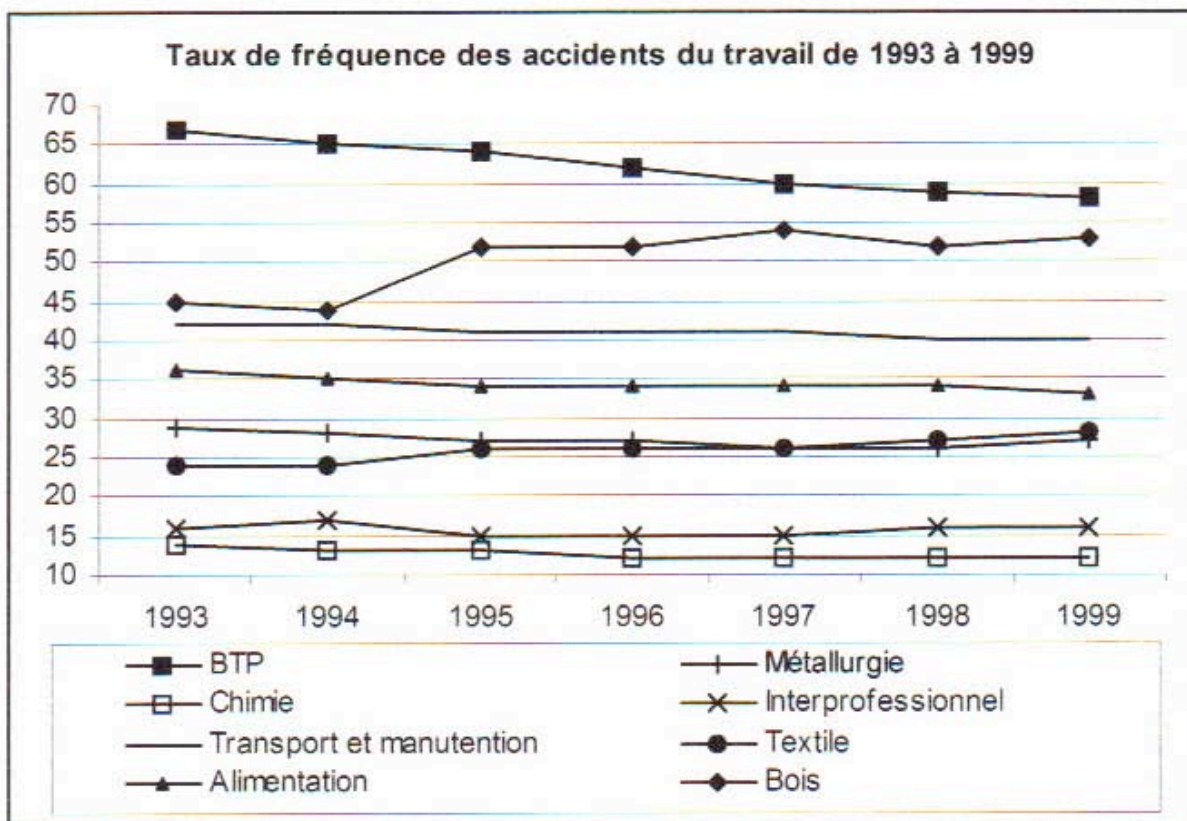
Nombre de salariés :	489 316	Indice de fréquence :	33,51
Nombre d'accidents avec arrêt :	16 397	Taux de fréquence :	21,54
Nombre d'accidents avec IP (hors décès) :	1 313	Taux de gravité :	0,95
Nombre de décès :	6	Indice de gravité :	15,93
Nombre de journées perdues par I.T. :	726 317		

	Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'accidents avec IP	Nombre de décès	Nombre de journées		Nombre d'accidents avec arrêt	Nombre d'accidents avec IP	Nombre de décès	Nombre de journées
<b>REPARTITION SUIVANT L'AGE DE LA VICTIME</b>					<b>REPARTITION SUIVANT LE SIEGE DES LESIONS</b>				
1 Non précisé	0	0	0	0	1 Non précisé	213	32	2	11 105
2 Moins de 20 ans	270	10	0	6 520	2 tête(hors yeux)	662	51	0	20 011
3 de 20 à 24 ans	1 923	58	0	49 396	3 Yeux	486	16	0	5 889
4 de 25 à 29 ans	2 342	121	0	79 596	4 Membres sup.(hors mains)	2 168	238	0	147 175
5 de 30 à 34 ans	2 760	158	2	107 188	5 Main	4 833	447	0	164 334
6 de 35 à 39 ans	2 690	187	1	113 972	6 Tronc	3 500	163	1	145 293
7 de 40 à 49 ans	4 020	407	2	208 876	7 Membres inf.(hors pieds)	2 514	163	0	126 808
8 de 50 à 59 ans	2 322	361	1	154 996	8 Pieds	839	28	0	30 429
9 de 60 à 64 ans	64	11	0	5 626	9 Localisations multiples	1 071	169	0	69 409
10 65 ans et plus	6	0	0	147	10 Siège interne	111	6	3	5 864
<b>REPARTITION SUIVANT LA NATIONALITE</b>					<b>REPARTITION SUIVANT LE LIEU DE L'ACCIDENT</b>				
1 Non précisé	1 080	88	0	49 027	1 Non précisé	41	9	0	4 761
2 France	14 322	1 094	6	607 757	3 Déplacement pendant travail	148	15	0	10 017
3 Pays étrangers	718	92	0	50 066	4 Lieu de travail habituel	16 208	1 289	6	711 539
4 CEE	277	39	0	19 467	5 Domicile du travailleur	0	0	0	0
<b>REPARTITION SUIVANT LE SEXE DE LA VICTIME</b>					<b>REPARTITION SUIVANT L'ELEMENT MATERIEL</b>				
1 masculin	12 888	1 000	6	549 696	1 Accidents de plain-pied	3 901	273	0	178 149
2 féminin	3 509	313	0	176 621	2 Chutes avec dénivellement	1 278	119	0	76 602
<b>REPARTITION SUIVANT LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE</b>					<b>REPARTITION SUIVANT L'ELEMENT MATERIEL</b>				
1 Non précisé	633	49	0	30 180	3 Objets en cours de manip.	5 429	440	0	233 956
2 Cadres,tech., a.m.	993	108	1	44 931	4 Objets en cours de transport	973	54	0	44 389
3 Employés	975	76	1	44 989	5 Objets en mvt accidentel	918	61	0	26 810
4 Apprentis	106	5	0	2 060	6 Appareils,levage,manutention	641	52	0	37 467
6 Ouvriers non qualifiés	4 606	357	1	203 257	7 Appareils,levage,amarrage	63	8	0	4 334
7 Ouvriers qualifiés	9 057	714	3	396 592	8 Véhicules(sauf char.manut )	165	23	0	10 785
8 Divers	27	4	0	4 308	9 Machines fournissant énergie	11	3	0	409
<b>REPARTITION SUIVANT LA NATURE DES LESIONS</b>					<b>REPARTITION SUIVANT L'ELEMENT MATERIEL</b>				
1 Non précisé	553	68	1	26 937	10 Organes de transmission	51	12	0	3 490
2 Fracture,felure	536	117	0	54 066	11 Machines à broyer	24	3	0	1 753
3 Brulure	561	36	0	16 088	12 Machines à malaxer	9	2	1	247
4 Gelure	0	1	0	26	15 Machines à crier,tamiser	3	0	0	55
5 Amputation	28	17	0	4 977	14 Presses mécaniques et pilons	23	2	0	2 177
6 Plaies(coupure...)	3 177	243	0	90 001	15 Machines à presser,mouler	88	12	0	5 216
7 Piqure	31	1	0	511	16 Machines à cylindres	32	5	0	1 300
8 Contusion	3 410	267	1	146 128	17 Machines à couper(sauf scies)	48	7	0	1 868
9 Inflammation	100	9	0	1 370	18 Scies	108	19	0	5 670
10 Entorse	1 227	72	0	54 725	19 Machines à percer métaux	64	7	0	2 210
11 Luxation	101	10	0	6 601	20 Machines à percer le bois	18	1	0	1 215
12 Asphyxie	3	0	0	30	21 Machines à meuler,poncer	40	4	0	1 246
13 Commotion	2	0	0	390	22 Machines et matériel à souder	36	3	0	876
14 Présence corps étranger	244	6	0	2 865	23 Machines à riveter,coudre	13	0	0	195
15 Hernie	4	0	0	764	24 Machines à remplir,emballer	57	8	0	2 677
16 Douleur,jumbago...	5 031	300	0	244 197	25 Machines à effiloche,battre	1	0	0	18
17 Intoxication	6	1	0	140	26 Machines de filature,lissage	9	0	0	1 027
18 Dermite	17	0	0	218	27 Matériels/engins terrassement	6	2	0	258
19 Troubles visuels	30	0	0	233	28 Machines autres que 11 à 27	109	18	0	8 590
20 Troubles auditifs	5	6	0	717	29 Machines non précisées	170	31	0	10 894
21 Déchirures musculaires	399	34	0	16 443	30 Outils mécan. tenus à la main	144	15	0	3 964
22 Lésions nerveuses	6	2	0	388	31 Outils individuels à main	1 070	37	0	22 409
23 Autres lésions	752	109	0	49 500	32 Appareils à pression	44	4	0	1 407
24 Divers	174	14	4	9 002	33 Appareils avec produits chauds	148	1	0	4 661
					34 Appareils et installations frigo.	0	0	0	0
					35 Appareils avec prod. caustiques	254	12	0	5 302
					36 Vapeurs,gaz,poussières	43	6	0	814
					37 Matières combustibles,flamme	9	5	0	725
					38 Matières explosives	15	21	0	1 378
					39 Electricité	34	6	0	2 095
					40 Rayonnements ionisants ou non	0	0	0	0
					98 Divers,incendies,rixes	158	19	0	6 893
					99 Déclarations non classées	190	18	5	12 786

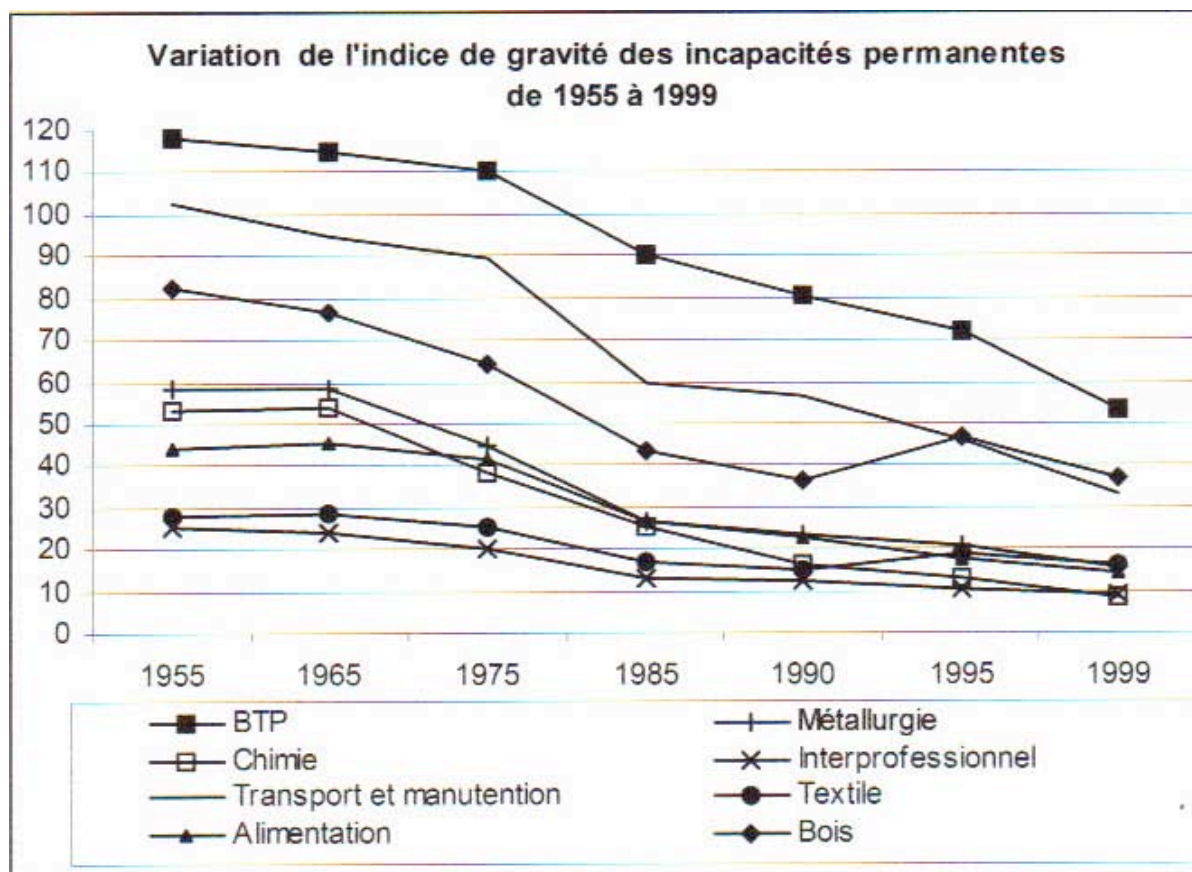




Source : CNAMTS



Source : CNAMTS



Source : CNAMTS

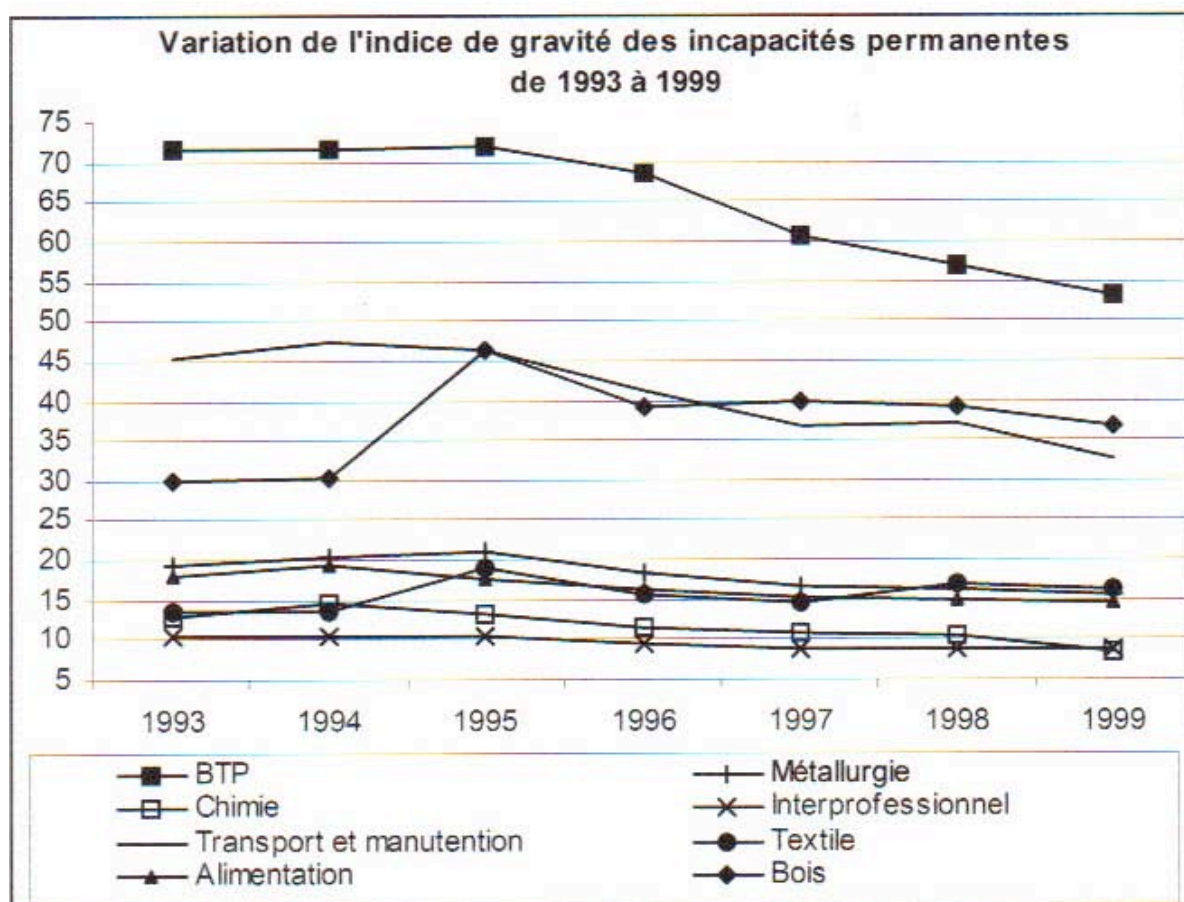


Tableau n°1

## EVOLUTION DES PRINCIPALES DONNEES STATISTIQUES DU CTN

Comité technique national des industries de la Chimie, du caoutchouc, de la plasturgie (CTN E)

	2001	2002	2003	2004	2005	Rappel 2004 (données disponibles en octobre 2005)	Evolution 1ère version 2005 / 1ère version 2004
Sections d'établissement	9 949	9 755	9 670	9 574	9 537	9 657	-1,2%
Salariés	485 521	481 963	479 072	472 603	462 809	473 027	-2,2%
Accidents avec arrêt	20 888	21 217	19 254	17 633	16 779	17 299	-3,0%
Accidents avec IP< 10%	1 078	1 158	1 217	1 374	1 189	1 354	-12,2%
Accidents avec IP> 9%	397	507	586	639	631	646	-2,3%
Accidents mortels	38	27	32	26	16	28	-42,9%
<b>TOTAL ACCIDENTS AVEC IP</b>	<b>1 513</b>	<b>1 692</b>	<b>1 835</b>	<b>2 039</b>	<b>1 836</b>	<b>2 028</b>	<b>-9,5%</b>
<i>Montants en Euros</i>							
Prestations	49 291 778	56 807 981	58 062 895	57 385 594	55 535 390	57 001 520	-2,6%
Indemnités en capital	1 584 424	1 792 088	2 112 864	2 399 039	2 176 209	2 375 346	-8,4%
Capitaux des rentes et capitaux accidents mortels	36 500 901	43 429 384	53 538 617	65 386 955	54 395 435	65 391 299	-16,8%
<b>TOTAL</b>	<b>102 035 313</b>	<b>112 811 141</b>	<b>126 659 640</b>	<b>135 758 138</b>	<b>118 890 561</b>	<b>136 169 065</b>	<b>-40,5%</b>
Salaires	13 145 613 911	13 356 840 128	13 608 134 433	13 816 263 620	13 931 895 904	13 755 059 410	+1,3%
<i>PERIODE TRIENNALE</i>							
Taux brut	0,736	0,783	0,851	0,920	0,922	0,935	-1,4%
Coût moyen d'un accident avec arrêt	2 291	2 430	2 675	2 965	3 186	2 983	+6,8%
Coût moyen d'un accident avec IP< 10%	1 430	1 481	1 590	1 682	1 769	1 687	+4,9%
Coût moyen d'un accident avec IP> 9%	95 775	92 274	89 576	93 738	93 384	94 667	-1,4%

Statistiques financières des AT/MP - Tarification 2007

C.NAMTS / DRP - 09/2006


**ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

**RELATIVE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL GRAVE**  
 (Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

**L'ÉTABLISSEMENT**

 Nom ou raison sociale de l'entreprise : \_\_\_\_\_  
 Adresse de l'établissement : \_\_\_\_\_  
 Activité économique : \_\_\_\_\_ Code APE : \_\_\_\_\_ Effectif du personnel occupé : \_\_\_\_\_

**LA VICTIME**

 Nom (suivi du nom d'épouse, s'il y a lieu), Prénom : \_\_\_\_\_  
 Nationalité : française  C.E.E.  autre  Date de naissance : \_\_\_\_\_ Sexe : F  M   
 Ancienneté dans le poste : \_\_\_\_\_ Ancienneté dans la profession (si possible) : \_\_\_\_\_ Date d'embauche : \_\_\_\_\_  
 Poste occupé : \_\_\_\_\_  
 Si la VICTIME est un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ou un salarié d'une entreprise de travail temporaire :  
 Nom ou raison sociale de l'entreprise : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Activité économique : \_\_\_\_\_ Code APE : \_\_\_\_\_

**L'ACCIDENT**

 Date : \_\_\_\_\_ Lieu de l'accident : \_\_\_\_\_  
 Heure : \_\_\_\_\_  
 Circonstances détaillées de l'accident : \_\_\_\_\_  
 Nature, siège et conséquences des blessures produites par l'accident : \_\_\_\_\_

**L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

 Analyse des causes de l'accident : \_\_\_\_\_  
 Mesures préconisées en vue d'en éviter le retour (et notamment actions de formation appropriées) : \_\_\_\_\_  
 Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête : \_\_\_\_\_  
 Date de l'enquête : \_\_\_\_\_

 Signature du président,  
 le chef d'établissement ou son représentant

 Signature du représentant du personnel  
 au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



## ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



**RELATIVE À DES SITUATIONS DE RISQUE GRAVE  
OU À DES INCIDENTS RÉPÉTÉS AYANT RÉVÉLÉ UN RISQUE GRAVE**  
(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)

Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire

## L'ÉTABLISSEMENT

Nom ou raison sociale de l'entreprise :

Adresse de l'établissement :

Activité économique :  Code APE :  Effectif du personnel occupé :

## LA SITUATION DE RISQUE GRAVE

Date et heure du fait générateur :

Poste de travail concerné :

Nature du risque :

Nom et qualification du ou des salariés exposés :

## L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Analyse des causes de la situation de risque grave, ou de l'incident (ou des incidents) ayant révélé un risque grave :



Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :

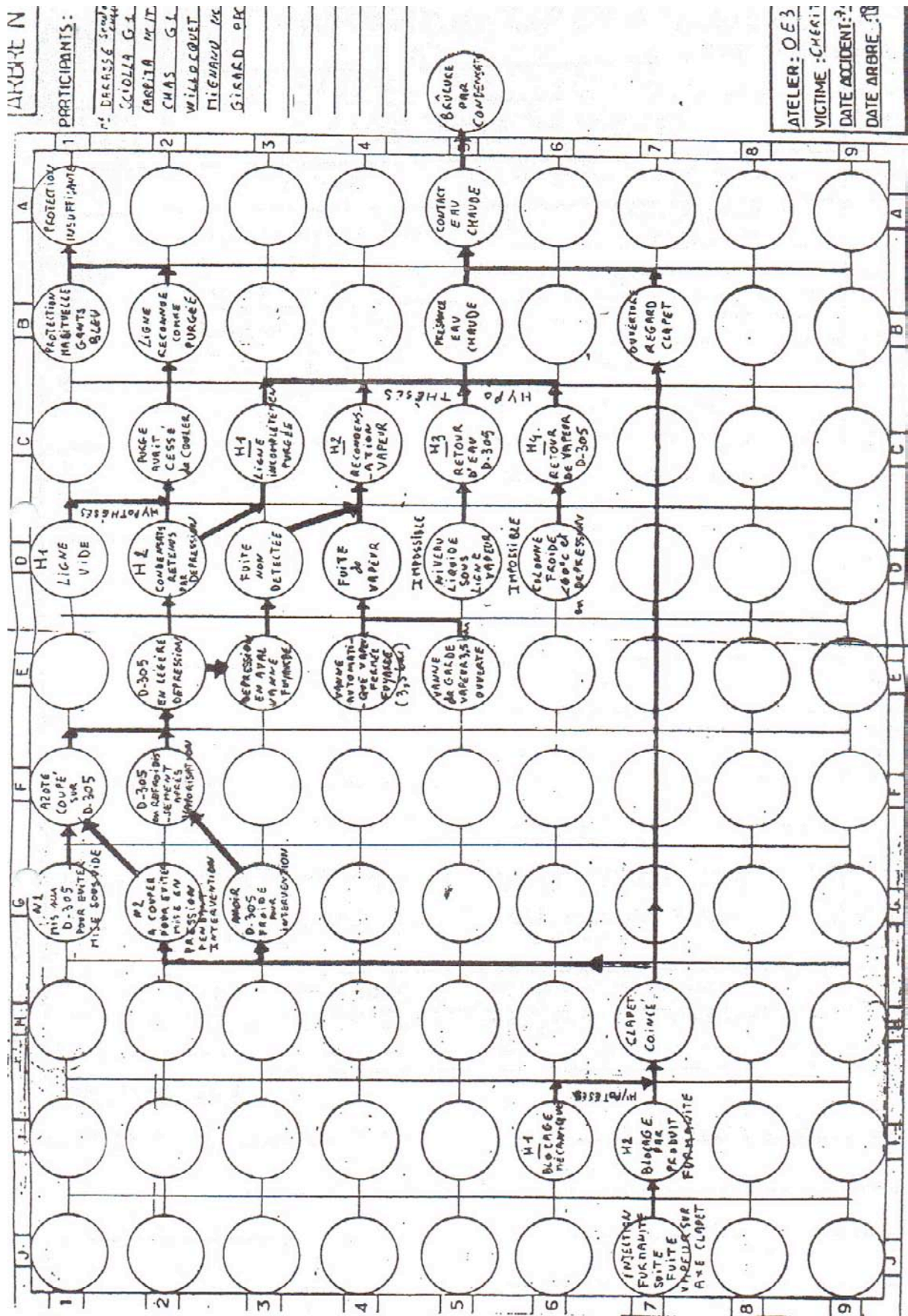
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :

Date de l'enquête :

Signature du président,  
le chef d'établissement ou son représentant

Signature du représentant du personnel  
au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

 <p>Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle</p>	<b>ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	 N° 61-2257
<b>RELATIVE À UNE SITUATION DE TRAVAIL RÉVÉLANT UN RISQUE DE MALADIE PROFESSIONNELLE OU À CARACTÈRE PROFESSIONNEL GRAVE</b>		
(Arrêté du 15 septembre 1988 modifiant l'arrêté du 8 août 1986 - Code du Travail : art. L 236.7 alinéa 5)		
<i>Fiche à adresser dans les 15 jours à l'Inspecteur du Travail, en double exemplaire</i>		
<b>L'ÉTABLISSEMENT</b>		
Nom ou raison sociale de l'entreprise : <input type="text"/>		
Adresse de l'établissement : <input type="text"/>		
Activité économique : <input type="text"/> Code APE : <input type="text"/> Effectif du personnel occupé : <input type="text"/>		
<b>LE FAIT GÉNÉRATEUR DE L'ENQUÊTE</b>		
S'il s'agit d'une déclaration de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, mentionner :		
tableau n° <input type="text"/> ou rubrique n° <input type="text"/>		(art. R 461.3 du code de la Sécurité sociale art. 50 du décret n° 73-598 du 29 juin 1973 du Code rural)
Date de la déclaration : <input type="text"/>		
<b>L'ANALYSE ET L'ÉVALUATION DU RISQUE PROFESSIONNEL</b>		
Lieu de l'enquête (préciser le ou les postes de travail, l'atelier ou l'installation concernés, la nature des fabrications) : <input style="width: 100%; height: 80px;" type="text"/>		
Agent chimique, physique, biologique ou autre susceptible d'être mis en cause :		
• Nature : <input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>		
• Exposition :		
- caractères mesurables (le cas échéant, mesures quantitatives et/ou qualitatives effectuées) :		
<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>		
- circonstances favorisantes (procédé de travail, température, aération, conditions générales de travail) :		
<input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>		
- nombre de salariés exposés et durée d'exposition (préciser par jour ou par semaine) :		
<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>
<b>L'ENQUÊTE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>		
Mesures de prévention préconisées et suites données (notamment actions de formation appropriées) :		
<input style="width: 100%; height: 70px;" type="text"/>		
Autres observations : <input style="width: 100%; height: 30px;" type="text"/>		
Nom et qualité des personnes ayant effectué l'enquête :		
<input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/>		Date de l'enquête : <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/> / <input style="width: 20px;" type="text"/>
<i>Signature du président, le chef d'établissement ou son représentant</i>		<i>Signature du représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</i>



<b>ROHÉ France</b> Société du groupe ROHÉ	<b>SERVICE S.H.E</b>	<b>Référence document :</b> <b>PO S.H.E : 001</b>
	<b>ENQUETE SUR</b> <b>L'ACCIDENT DU TRAVAIL</b>	<b>Date : 20.06.2001</b>
		<b>Indice : 3</b> <b>Page 5 de 9</b>

## 6°) CAUSES DES A.T :

Les causes des A.T sont des événements qui ont pour origine l'individu ou le matériel technique.

Ces événements représentent des risques que nous appellerons des facteurs.

### 6-1 Facteurs humains :

Les intervenants sont soumis, parfois indépendamment de leur volonté, à des événements extérieurs à leur vie professionnelle mais qui peuvent avoir une répercussion sur celle-ci.

Ces événements sont :

- la fatigue
- les soucis
- l'inadaptation

Les intervenants sont aussi parfois responsables d'événements pouvant engendrer des A.T

Ces événements sont provoqués par :

- l'absorption d'alcool ou de drogue
- la négligence

La négligence est une cause d'A.T. Elle peut déboucher sur des situations dangereuses ou sur des actes dangereux. Ces négligences sont :

- négligence du personnel dans l'application des consignes de sécurité
- négligence dans l'entretien du matériel
- irresponsabilité dans le travail

### 6-2 Facteurs techniques :

Les A.T surviennent également pour des causes techniques.

Ces causes sont :

- les mauvaises conceptions des équipements
- la mauvaise utilisation des outils
- les outils dangereux ou non adaptés au travail
- les protections inadaptées ou inadéquates
- le manque de formation du personnel
- les mauvaises conditions de travail sur site

## 7°) LES RISQUES :

Les risques auxquels sont exposés les intervenants sont multiples et quelquefois mortels.

Ces risques sont :

- asphyxie
- intoxication
- brûlure (incendie, contact avec des produits chimiques...)
- électrocution
- explosion
- mutilations diverses
- accident de la route

## 8°) DEFINITION DES RESPONSABILITES LORS D'UN A.T :

Lorsqu'un employé de la société ROHE France est victime d'un accident du travail, il est impératif de définir clairement la cause de l'A.T, afin de cibler les responsabilités humaines et/ou techniques incriminées.



# Les conditions de travail

LE MILITANT

N°s 33 - 34

2ème trimestre 1976



Photo Roger Viollet

VUE DE L'EXPLOSION DU MAGASIN

*Dedie's à Monseigneur*

*Le Comte de Maillay.*

A Poudre d'ABBEVILLE LE 2. 9. 1777

*le Comte de Maillay.*

*La province du Roussillon, et Gouverneur d'Abbeville*

Edité par la FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES C.G.T.

33. rue de la Grande-aux-Belles, 75010 - Paris



Syndicat C.G.T. de la raffinerie S.F.B.P.  
Loréna

# NOTRE JOURNAL

JUIN 78

## LA CGT ET LA SECURITE

La Direction a engagé une campagne de sensibilisation à la sécurité, chose louable, nous l'avons dit, nous le répétons.

Seulement voilà ! Qu'avons nous pu constater au travers de ces actions, de ces projections de diapositives ? Que tout est axé sur l'attitude au travail sur la protection individuelle (gants, casques, etc...) et vise en fait à culpabiliser le travailleur et à dédouaner la direction de sa responsabilité :

"Si vous avez un accident, c'est bien votre faute, vous n'aviez qu'à utiliser correctement les protections individuelles" ou "Fallait mieux vous y prendre".

Ces protections et attitudes ont certes leur importance, mais vouloir limiter la sécurité à cela, serait ne voir que l'arbre qui cache la forêt.

Ce qui est plus subtil, c'est que le travailleur "sensibilisé" de cette façon n'en sera que plus maléable pour participer malgré lui à la deuxième partie de l'opération, il est "mûr" pour l'opération camouflage, car l'important pour la Direction est moins de diminuer le nombre d'accidents du travail que de diminuer le nombre d'arrêts de travail;

"Voyons, cet accident, ce n'est pas trop grave ! vous pouvez venir quand même, on vous trouvera toujours un petit travail, le temps que vous puissiez à nouveau tenir votre fonction, vous verrez c'est juste pour vous occuper".

De bien braves gens en somme ! puisque on vous le dit, c'est juste pour nous faire plaisir.

Et puis si ça marche, pourquoi ne pas profiter de l'arrêté du 8 Juillet 1955 qui prévoit dans son article 2 : "La Caisse Régionale de Sécurité Sociale peut accorder des ristournes aux établissements qui ont accompli un effort de prévention soutenu et pris dans ce sens, des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail ...."

Des ristournes de cotisations qui peuvent aller jusqu'à 25 % (article 5) ce n'est pas à négliger ! Un effort de prévention ? et voilà la grande campagne mise sur pied avec banderoles et journalistes. Taux de gravité ? Taux de fréquence ? Et vous voilà conviés très paternellement à limiter votre absence, voire à ne pas vous absenter du tout (Rappelez-vous, la "récompense" des jours de congés supplémentaires est liée à la diminution du nombre d'accident avec arrêt).

N'est-on pas allé ces derniers temps jusqu'à proposer officiellement à un membre du personnel, victime d'un accident, de comptabiliser son absence en jours de compensation et en absence autorisée avec solde ?

**COMITE REGIONAL CGT PROVENCE COTE D'AZUR**

---

**ANALYSE de la LOI du 6-12-1976  
Sur La PREVENTION Des  
ACCIDENTS du TRAVAIL****Préambule**

Sur les quatre dernières années, pour lesquelles nous possédons des statistiques 1970-1974, le taux de fréquence des accidents du travail augmente dans 11 branches professionnelles sur 14 et le taux de gravité dans toutes les branches sans exception.

Face à la gravité des problèmes posés par les accidents du travail et les maladies liées au travail, la C.G.T. s'est adressée à de nombreuses reprises au Ministère du Travail et au Gouvernement pour que soient mis en place des moyens efficaces de prévention.

Les négociations entre les centrales syndicales et le C.N.P.F. sur les conditions de travail n'ont pas permis, faute d'engagement concret du patronat, la réalisation d'un accord avec les organisations syndicales les plus représentatives.

---

NOUVELLE SERIE — N° 346

AVRIL 1977

# LE DROIT OUVRIER

Contrat de Travail - Prud'homme - Sécurité Sociale

## sommaire

### doctrine

Jean-Claude Javillier : L'obligation de loyauté des cadres ?  
Bibliographie : Le droit des Comités d'Entreprise, par Maurice Cohen  
(extrait de la table analytique de l'ouvrage).

### jurisprudence

- Contrat de Travail.
- Conventions Collectives.
- Grève.
- Prud'hommes.
- Salaires.
- Sécurité du travail.
- Syndicats professionnels.

## Sécurité du Travail

**SECURITE DU TRAVAIL.** — Violation de la réglementation sur les Comités d'Hygiène et de Sécurité par l'employeur. — Convocation par lui et non par le Comité lui-même de tierces personnes aux séances de celui-ci. — Employeur ne pouvant intervenir dans les missions confiées à ses membres par le Comité ni soumettre leur exécution à un contrôle quelconque, les membres du Comité échappant, lorsqu'ils agissent à ce titre, à toute subordination hiérarchique. — Comité non consulté avant l'établissement de consignes de sécurité. — Opposition aux enquêtes diligentées par le Comité après chaque accident grave.

### TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'AIX-EN-PROVENCE (Ch. Corr.)

26 mai 1976

Syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie de Fos et de l'étang de Berre contre Durand-Rival et autres  
(Société Solmer)

Vu les articles R. 231-2 4, 6 et 8, L. 260-2 du Code du Travail, 163, 55 du Code Pénal, 411, 473, 749 et 750 du Code de Procédure Pénale, qui ont été visés par M. le Président :

Attendu que Durand-Rival Pierre, Silve Guy, Heim Gilbert, Hammeril Serge, Barbier Claude, Provost-Fleury Armand ont été cités directement devant le Tribunal Correctionnel, à la requête du Syndicat C.F.D.T. de la Mé-

fallurgie de Fos et de l'étang de Berre, aux fins visées dans le précédent jugement de ce même Tribunal, en date du 10 décembre 1973, portant consignation et renvoi ;

Attendu que Silve, Heim, Hammerli et Barbier comparaissent en personne et seront jugés par décision contradictoire ;

Qu'il en sera de même de Durand-Rival et de Provost-Fleury, non comparants, bien que régulièrement cités à leur personne et qui, par lettre adressée au Président et jointe au dossier, ont demandé à être jugés en leur absence, leur avocat entendu, demande à laquelle il peut être fait droit, le Tribunal, en l'état de la comparution des quatre autres prévenus et des conclusions écrites déposées à la barre, n'estimant pas nécessaire la comparution des deux prévenus défaillants ; que la Société Solmer, citée pour s'entendre déclarer civilement responsable du fait de ses préposés, est également représentée.

Attendu qu'il y a lieu, avant d'aborder l'examen des faits incriminés, de préciser les principes en la matière au vu de la législation en vigueur ;

Attendu que l'article L. 231-2 du Code du Travail, figurant au chapitre 1<sup>er</sup>, titre III du Livre II, a prévu que des règlements d'administration publique détermineraient, entre autres, les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement, dans les établissements assujettis, des institutions ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions prises par voie réglementaire et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail, ainsi qu'à la protection de la santé des travailleurs ;

Que c'est en vertu de ce texte que furent créés par le décret du 1-8-1947, actuellement inséré à la partie réglementaire du Code du Travail sous les rubriques R. 231-1 à R. 231-11, les Comités d'Hygiène et de Sécurité, continuateurs des Comités de Sécurité mis en place par le décret du 4 août 1941 ;

Qu'un décret du 1-4-1974 devait modifier les conditions de fonctionnement de cet organisme en renforçant sensiblement ses missions et ses moyens d'action ainsi que la représentation des salariés ;

Attendu que l'article L. 263-2 du même Code sanctionne les infractions à ce texte en prévoyant que les chefs d'établissements, directeurs gérants ou préposés qui auront enfreint les dispositions des chapitres I... du présent livre... et des règlements d'administration publique pris pour leur exécution, seront punis d'une amende de 500 à 3.000 francs ;

Que la non-exécution des obligations qui incombent aux chefs d'établissement ou à leurs préposés en ce qui concerne les Comités d'Hygiène et de Sécurité donne donc lieu à des sanctions correctionnelles et justifient la saisine du tribunal ;

Attendu, d'autre part, qu'une telle infraction à la législation du travail, si elle est constituée, est par elle-même constitutive d'un préjudice subi par l'ensemble de la profession concernée, et dont les syndicats professionnels sont habilités à demander réparation ;

Que l'action introduite par le Syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie de Fos et de l'étang de Berre est donc recevable en la forme ;

Attendu au fond, que le Comité d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) divisé dans les grandes entreprises en « Sections » (S.H.S.) fonctionne, là où existe un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement comme « Commission spécialisée » dudit Comité (art. R. 231-3) ;

Que sa composition est déterminée avec beaucoup de précision par l'article R. 231-4 qu'en confie la présidence au chef d'établissement ou à son représentant, mais sans attribuer à ce dernier de pouvoirs propres, si ce n'est de pure gestion (art. R. 231-8) réunir la Commission au moins une fois par trimestre, préparer l'ordre du jour ;

Qu'au contraire, c'est au Comité qu'incombent, selon l'article R. 231-6, les diverses missions analysées par ce texte ;

Que l'article R. 231-7 précise les pouvoirs attribués individuellement aux représentants du personnel au sein du Comité, en cas de « danger imminent » constaté ;

Que seul le dernier alinéa de l'article R. 231-6 prévoit, en outre, un rôle consultatif du C.H.S. à propos de la

teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité ;

Attendu qu'il résulte de la réglementation ainsi mise en place, que les C.H.S. constituent des organismes indépendants, aux attributions nettement déterminées et dont le rôle est loin d'être purement consultatif ;

Qu'aucune disposition n'attribue au Président une prééminence particulière au sein de cette formation collégiale dont il n'a la charge que de préparer et de coordonner les débats, sans pouvoir exercer sur ses décisions, lorsqu'elle est habilitée en propre, le moindre pouvoir de contrôle et encore moins de veto ou de réformation ;

Que, d'ailleurs, la loi du 27-12-1973 accorde aux représentants du personnel au sein des C.H.S. la même protection contre le licenciement dont bénéficient les membres du Comité d'Entreprise ;

Attendu que le principe de l'autonomie du C.H.S. et de sa souveraineté dans les domaines où s'exerce son action résulte ainsi de la lettre même de la réglementation mais aussi de son esprit ;

Qu'ainsi que le fait observer fort justement la partie civile, les débats qui ont accompagné le vote de la loi du 27-12-1973, en vertu de laquelle sera pris le décret du 1-4-1974 portant organisation des C.H.S., ont vu le gouvernement obtenir que soit repoussé un amendement tendant à inscrire dans la loi le principe de l'attribution de la majorité des sièges aux salariés, mais en échange de l'engagement exprès donné par le secrétaire d'Etat Poncelet que plusieurs des observations formulées par le parlementaire auteur de l'amendement étaient d'ores et déjà prises en considération dans le texte réglementaire en cours d'élaboration (J.O. débats 1973, p. 6384) ; qu'effectivement, le décret du 1-4-1974, en augmentant le nombre des représentants du personnel dans les C.H.S., devait consacrer cette majorité numérique dans toutes les entreprises occupant plus de 500 salariés, ce qui opérerait un véritable renversement de situation par rapport à la législation antérieure où la représentation salariale était minoritaire ;

Qu'il tombe sous le sens qu'une telle modification n'aurait eu aucune raison d'être si le législateur avait considéré que les C.H.S. étaient sous la subordination de l'employeur ou seraient privés de toute forme d'expression collégiale ;

Attendu qu'il conviendra d'avoir toujours à l'esprit, lors de l'examen des faits de la cause, ce principe directeur que le C.H.S. constitue un organisme collégial autonome, seul maître de ses décisions dès lors qu'elles respectent les prescriptions de la législation du travail ;

Attendu qu'il est constant qu'en exécution d'une décision rendue le 6 janvier 1975 par l'inspecteur du travail, six sections ont été créées au C.H.S. de l'Usine Solmer, dont Pierre Durand-Rival est le directeur général :

- « Zone Fonte » présidée par Claude Barbier, Chef du département fonte.
- « Usines à brames » présidée par Serge Hammerli, sous-directeur de l'usine à brames.
- « Zone Laminaires », qui n'est pas en cause dans la présente instance.
- « Services Centraux d'exploitation », présidée par Armand Provost-Fleury.
- « Entretien Général », présidée par Gilbert Heim, responsable du Service « Entretien Général ».
- « Zone bureaux centraux », présidée par Guy Silve, directeur administratif.

Que Silve préside également le Comité Central d'Hygiène et de Sécurité, où sont représentées toutes les sections ;

Attendu que les manquements reprochés par la partie civile aux six prévenus ont trait à quatre grandes prescriptions réglementaires :

#### I.

Attendu en premier lieu qu'il est reproché à chacun des prévenus, sauf au directeur Durand-Rival, d'avoir modifié la composition des Comités ou section en y convoquant des personnes autres que celles prévues par la loi ;

15-2

## LE DROIT OUVRIER

159

Qu'il est plus exact de dire que l'infraction consisterait à avoir pris l'initiative de convoquer aux séances, à titre consultatif, des tierces personnes autres que les membres de droit, se substituant ainsi au Comité, seul habilité à le faire :

Attendu qu'en effet l'article R. 231-4, qui détermine la composition de chaque Comité ou Section, se termine par un dernier paragraphe ainsi conçu : « En outre, tout Comité ou toute Section peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée », rédaction du 1-4-1974, déjà plus restrictive que la précédente où il était question « d'appel à la collaboration de toute personne... » ainsi que d'organismes spécialisés dans la prévention des accidents du travail » :

Attendu que les prévenus ne contestent pas avoir pris l'initiative de ces convocations :

Qu'ils font soutenir que le Président dispose d'un tel droit et qu'il s'agit là d'une prérogative qu'on doit considérer comme attachée à sa fonction ; qu'au demeurant, aucune entrave n'a été apportée à la bonne marche des Comités ou Sections au contraire fortifiés dans leurs débats par les présences aujourd'hui discutées et qui n'avaient fait l'objet lors des réunions d'aucune objection ; qu'ils rappellent encore que ces personnes, conformément à la loi, n'ont fait que donner des avis, répondre à des questions techniques, mais sans jamais prendre part aux délibérations du Comité :

Attendu qu'il convient dès l'abord d'écarter le cas de la secrétaire-sténo Marcellac, qu'il est reproché à Barbier d'avoir fait assister à la séance D.H.S. « Fonte » du 8 avril 1975 :

Qu'en agissant de la sorte, Barbier n'a fait que se conformer aux obligations de l'employeur auquel l'article L. 421-7 du Code du Travail impose de mettre à la disposition du Comité d'Entreprise (et les C.H.S.-S.H.S. fonctionnent, dit l'article R. 231-3, comme « Commission spécialisée du C.E. ») le matériel et éventuellement le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat :

Que la présence d'une sténo-dactylo est en effet indispensable pour dresser un procès-verbal de séance qui reflète fidèlement les débats, ainsi d'ailleurs que le représentant du personnel à la S.H.S. « Fonte », Koerperich l'a lui-même rappelé en réclamant, par la voie du registre de sécurité (12-12-1975, page 40) la présence d'une secrétaire « pour éviter toute ambiguïté quant à l'approbation des futurs C.R. » ; qu'à cet égard, doit être écartée la position de Heim, partisan d'un compte rendu « précis et concis », véritable résumé de séance (réunion S.H.S., entretien général du 1-7-1975, page 2) :

Que, de ce chef, Barbier ne saurait donc se voir attrait en justice :

Attendu en second lieu que parmi les « tierces personnes » invitées figurent Consani et Deleuil, respectivement ingénieur et contrôleur au service de prévention des accidents du travail de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie du Sud-Est (C.R.A.M.S.E.) :

Qu'en dépit de leur fonction, leur présence aux réunions des Comités ou Sections ne pouvait résulter que d'un appel provenant du Comité lui-même :

Or, attendu que dans une séance du 1-3-1975 les représentants du personnel avaient eux-mêmes exprimé le désir que le C.H.S. soit « présenté » à l'inspecteur du travail et à l'ingénieur conseil de la C.R.A.M.S.E., ce qui fut fait à la séance de juin 1975 :

Que lors de la séance de la S.H.S. « Fonte » du 3 mai 1975, le représentant Koerperich regrettait l'absence de « l'ingénieur » de la C.R.A.M.S.E. pour donner son avis sur une réglementation des produits inflammables ; que, déjà, il avait déclaré à la séance du 8 avril : « J'aimerais que pour les réunions l'inspecteur et le contrôleur de la Sécurité Sociale soient convoqués régulièrement » :

Que ce représentant, prenant manifestement position au nom des autres membres désignés du personnel, et par la même de la majorité du Comité, il ne saurait être question aujourd'hui de reprocher les convocations aux réunions de Consani et de Deleuil par Pruvost-Fleury, Hammerli et Silve, respectivement aux séances des 16-4, 29-3 et 11-6-1975 :

Attendu par contre, pour le surplus de cette prévention, qu'il apparaît qu'aucun appel émanant, sous une forme

quelconque, du Comité ou des Sections intéressées ne peut justifier les présences aujourd'hui critiquées :

Que, certes, la compétence et l'utilité (sous réserve des cas Vandamme et Marzani, évoqués plus loin) de ces « personnes qualifiées » n'est pas en cause mais les modalités de leur invitation, qui a été le fait du seul président alors qu'elle devait émaner du Comité lui-même :

Que ce n'est pas l'opposition ouvertement manifestée par un membre du Comité qui caractérise objectivement l'infraction mais l'irrégularité même de la convocation, aucune mise en demeure ou observation préalable n'étant prévue en la matière :

Attendu d'ailleurs que si l'on ne relève pas en effet à la lecture des divers procès-verbaux soumis au Tribunal des protestations sur la présence de personnes ne faisant pas partie du Comité ou des Sections, deux incidents se sont néanmoins produits à cette occasion :

Que le représentant Huriaux a demandé au début de la réunion du C.H.S., du 17-10-1975, à quel titre un certain Rosset avait assisté à la dernière réunion, ajoutant « avions-nous été consultés sur ce point ? » :

Que Silve, en présence du Directeur Général Durand-Rival, répondait « vous le savez mieux que moi. Non, je ne pense pas », après avoir fait état des connaissances techniques de Rosset en matière de circulation, suit évoqué à la séance :

Que l'inspecteur du travail Blanc faisait alors ce commentaire dont le tribunal ne peut que relever la pertinence : « Le texte est assez clair dans la mesure où il mentionne que c'est le C.H.S. qui décide de la participation de certaines personnes. Le C.H.S. doit donc décider dans sa collégialité de l'opportunité de la participation de tel ou tel membre » :

Attendu que, plus significatif encore est l'incident Vandamme-Marzani, syndicalistes C.G.C. et F.O., convoqués par Silve à la séance C.H.S. du 11-6-1975, au prétexte qu'un accord national passé entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales F.O., C.F.T.C. et C.G.C. avait accordé à celles-ci le droit de désigner un représentant avec « voix consultative » aux C.H.S. :

Que les représentants Laigneau et Huriaux ne manquaient pas de s'élever contre cette présence, manifestement illégale, puisqu'aucun accord entre particuliers n'existe entre les représentants d'organisations professionnelles, ne saurait modifier un texte réglementaire qui laisse à l'organisme lui-même, en toute souveraineté, le soin d'apprécier l'opportunité de faire participer à ses réunions des personnes qualifiées :

Que l'infraction était d'autant plus caractérisée que Durand-Rival n'hésite pas à ajouter, reprenant les propos qu'il avait tenus la veille en Comité d'Entreprise, que « le C.H.S. était un organisme consultatif, l'accord cadre accordant aux nouveaux membres une voix consultative ind'que donc que ces membres ne sont pas de simples auditeurs et qu'ils ont un rôle à jouer au même titre que les autres membres (C.R. du 11-6 de la C.H.S., page 2) : qu'il apparaît même à la lecture dudit C.R. que la direction envisageait de faire participer Vandamme à une Commission sur les Ponts (page 110 du C.R.) :

Qu'apparaît ainsi à l'évidence la fautive interprétation de la loi donnée par les prévenus quant au fonctionnement des C.H.S., considérés comme purement « consultatifs », d'où la qualité de « nouveaux membres » un peu hâtivement donnée à Vandamme et Marzani, sous prétexte que l'accord cadre leur attribuait « voix consultative » :

Qu'on peut tout autant s'étonner de voir en page 1, in fine, du même compte rendu, ces deux syndicalistes qualifiés, à l'occasion d'une intervention de l'inspecteur du travail Blanc, de « nouveaux membres au C.H.S. » (sic), opinion qui semble être plutôt celle du chef du service de sécurité Weinachter, secrétaire du C.H.S. et rédacteur du C.R., que de l'inspecteur Blanc, qui demandera pour prendre position le temps de réfléchir et de consulter la hiérarchie :

Que, d'ailleurs, réponse confirmant l'éviction des deux syndicalistes sera donnée par l'inspecteur du travail le 18-9-1975 en réponse à une lettre de la direction de Solmer qui s'inclinera devant cet avis, non sans qu'un second incident ait éclaté ; entre-temps, à une réunion de travail de la C.H.S. du 3-7, où Vandamme

153

ayant refusé de quitter la salle avec l'appui de la direction (Weinachter), ce sont les membres désignés du personnel qui, paradoxalement, quittèrent une séance où ils auraient dû être seuls admis ;

Que pareille irrégularité ne parait d'ailleurs pas avoir été isolée, le Tribunal relevant qu'à la séance de la S.H.S. usine à brames du 23-7-75, assistaient Garino et Mignot, représentants de la C.G.C. et de la C.G.T.F.O., qui n'avaient manifestement aucune vocation à y être présents ;

Attendu qu'il apparaît donc qu'à l'occasion de la convocation des personnes « qualifiées » susceptibles d'être consultées lors des réunions, chaque président s'est substitué au Comité lui-même, seul habilité à lancer de telles invitations et n'a jamais mis en place une procédure, laissée d'ailleurs par le législateur à sa convenance, pour que puisse s'exercer effectivement cette prérogative collégiale (réunion préparatoire, comme il semble d'ailleurs s'en instaurer actuellement, liste préalable des personnes susceptibles d'être invitées diffusées aux divers membres pour recueillir leur avis, éventuellement leur refus, etc., aucune modalité n'est imposée, sauf le recours à la politique du fait accompli) ;

Que l'assentiment tacite « faute de protestation » ne saurait à cet égard être assimilé à « l'appel » par le Comité lui-même expressément prévu par la loi ;

Que, sous les réserves ci-dessus énumérées concernant la régularité des personnes de Consani, Deleuil et dame Marcillac, la prévention de convocation irrégulière de tierces personnes aux réunions des Comité et Section, reprochée à cinq des six prévenus, est donc objectivement fondée ;

## II.

Attendu qu'il est reproché à Hammerli, Barbier, Heim, Silve et Durand-Rival d'avoir entravé le fonctionnement du C.H.S. et plusieurs Sections en organisant des missions individuelles sans respecter la réglementation en vigueur, en refusant de prendre en considération des missions effectuées par les représentants du personnel Théron et Huriaux, et en refusant de laisser exécuter une mission pourtant confiée à Laigneau et Coulon, qui furent même sanctionnés pour l'avoir exécutée ;

Attendu que la position des prévenus sur l'organisation des missions individuelles a été résumée en termes non équivoques par Silve, lors de la séance du C.H.S. du 14-2-1975 ( lorsqu'il déclare (p. 17) : à l'occasion d'une discussion d'ensemble sur le fonctionnement des S.H.S. : « Les missions individuelles et collectives dépendent de moi, en ce qui concerne le C.H.S., et elles dépendent des Présidents de sections, en ce qui concerne les S.H.S. Je donnerai des directives à ces présidents de sections pour que soit défini un nombre raisonnable de missions individuelles ou collectives à l'intérieur de chaque section, je leur demanderai d'être très large » ;

Que, réglementant l'organisation des missions, il pose en principe « les heures de mission des membres du C.H.S. sont payées si la mission est consécutive à une convocation du service central de sécurité. Lorsqu'un membre du C.H.S. a, dans le cadre de sa mission, besoin de se déplacer ou de quitter son travail, il faut qu'il en demande l'autorisation au chef du service de sécurité » (page 13), ce qui soulève, est-il rapporté au compte rendu, la « désapprobation » des membres du C.H.S. qui estiment que ces mesures tendent à minimiser leur efficacité ;

Attendu qu'Hammerli déclare pour sa part, dans le même esprit, « la S.H.S. peut créer des missions sur décision du Président ». Ces dernières doivent être officielles et vous ne pouvez vous les attribuer vous-même (en s'adressant aux représentants du personnel, séance S.H.S. Usine à Brames, 20-3-1975, page 12), qu'il mettra en pratique ces principes au cours de deux séances, non visées à la prévention, mais significatives de la manière dont les prévenus concevaient la préparation des missions du Comité ;

— Séance du 23-4-1975 (page 5) : « M. Hammerli définit les missions qui seront confiées aux membres désignés, courant mai-juin et juillet 1975 », et, à la suite du texte détaillé impérativement les missions retenues, leurs dates, le nom des participants (participe à chaque mission « le chef de service intéressé ou son représentant ») ;

— Séance du 19-11-1975 (page 2) : « Il (Hammerli) décide de créer une mission concernant... ». la suite du texte ne faisant nullement apparaître la marque du Comité (« participeront à cette mission... » désignation « des membres participants aux visites et missions du prochain trimestre) ;

Attendu que c'est dans le même esprit que Barbier, à la séance S.H.S. « Fonte » du 0-4-1975, pose l'énoncé d'une mission sur les problèmes de statistiques et de sécurité, en donne les modalités et énumère ceux qui l'exécuteront (pages 6-7), tout comme il « désigne » le représentant Duval pour effectuer une mission que celui-ci réclamait ;

Que le chef du service de sécurité Weinachter, secrétaire du C.H.S., confirme d'ailleurs : « Seul le Président peut confier une mission aux membres de la S.H.S. », approuvé par Barbier : « Les missions individuelles sont approuvées par moi », ce qui attire la réplique du représentant Koczperich : « Je ne suis pas d'accord. Les missions individuelles sont décidées par les membres du S.H.S. et votées » ;

Qu'au cours d'une séance ultérieure (15-5-1975, mais non visée à la prévention) Barbier, sur la demande de Koczperich, pour qu'une opération dangereuse sur les fûts soit suivie par un représentant de la Section « donne son accord » et « désigne » Duval (C.R. page 9) ;

Attendu que Provost-Fleury, à la séance du 16-4-1975 du S.H.S. « Services Centraux » (non visé à la prévention), au cours d'une discussion de principe sur les missions des Sections, n'en est pas moins formel : « Il rappelle, lit-on au C.R. page 2, que la S.H.S. a un rôle consultatif de nature à promouvoir la sécurité dans l'entreprise, mais que la responsabilité des décisions appartient à la hiérarchie » ;

Attendu que Heim adopte les mêmes errements, qu'à la réunion du S.H.S. « entretien général » qu'il préside, il rappelle, pour reprendre les propres termes du compte rendu de séance : « que le S.H.S. est un organisme consultatif et qu'aucun de ses membres ne peut se donner à lui-même une mission particulière » ; qu'après « échange entre les différents membres de la section » sur les missions et visites jugées souhaitables, Heim en « retient » un certain nombre énumérées dans un calendrier où figurent les personnes « désignées par la section » pour en faire partie, ainsi que les dates d'exécution, certaines devant être ultérieurement « arrachées par M. Heim » ;

Attendu que cette conception autoritaire du rôle présidentiel dans la mise en place des missions individuelles est aussi celle de Durand-Rival, qui, en sa qualité de Président-Directeur Général de l'Entreprise, doit en être considéré comme l'instigateur ; qu'à la réunion C.H.S. du 11 juin 1975 (et non 8-4 comme il est porté à tort dans la citation introductive d'instance) Durand-Rival prend la parole pour déclarer (page 3 « seules existaient les missions que nous aurons autorisées »). Le C.H.S. peut donner son avis, je suis enclin à être d'autant plus conciliant « que les membres du C.H.S. le seront eux-mêmes » regrettant l'exclusion de la Commission Ponts de Vandamme (qui ne figure pas sur la liste proposée par le représentant du personnel Laigneau (et Vandamme, qui n'est pas membre du C.H.S., n'avait pas à l'évidence à prendre part à une mission du Comité). Durand-Rival « accepte la demande formulée par le C.H.S. » ; que l'incident rebondit immédiatement lorsque Silve demanda au secrétaire de « désigner les membres représentant la direction » ce qui est fait en la personne de Vicentini (non-membre du C.H.S.), d'où la réplique de Laigneau « ceux qui effectuent la mission ce sont ceux que nous avons désignés », et la réponse catégorique de Durand-Rival « il précise qu'à chaque mission participera un membre de la Direction, qu'une mission ne débutera que lorsqu'elle sera parfaitement définie et que ses objectifs seront précis et délimités dans le temps ; que ce qui concerne cette mission produits dangereux elle ne débutera que lorsque M. Vicentini aura fait approuver par M. Silve l'objet précis de cette mission » ;

Que, quelques mois plus tard, à la réunion du C.H.S. du 17-10-75 (non visée à la prévention) Durand-Rival réitérera le droit de contrôle et de décision de la Direction : « il ne se fera pas de mission tant qu'il n'y aura pas d'ordre... Parfois je pourrais ne pas être d'accord avec les missions demandées » ;

Attendu que cette controverse sur les pouvoirs respectifs du Président ou du Comité devait donner lieu à 2 incidents, visés à la prévention :

Attendu que le 1<sup>er</sup> concerne l'exécution de la mission sur les tours parallèles organisée à la séance S.H.S. « entretien général présidée par Heim le 19-4-1975 et confiée à 2 membres du personnel, Hurlaux et Heim, au Directeur Lequellec, au Secrétaire Roubot et à Parent, non-membre de la section, mais « représentant le Président » ; que la visite sur les lieux avait été prévue pour le 24-4 :

Qu'en signe de protestation contre cette date de convocation, estimée par les 2 représentants comme ayant été fixée unilatéralement par Heim sans l'accord du S.H.S., ceux-ci ne se présentaient pas le 24 avril, mais exécutaient seuls la mission, et présentaient à la séance du 1-7-75 un rapport refusé par Heim au motif qu'ils ne s'étaient pas rendus à la convocation du 24, le litige de fond reapparaissant avec Hurlaux ; « Les missions n'ont pas lieu d'être programmées » et Heim : « J'ai établi un calendrier des missions et visites. Je tiens à ce qu'il soit respecté » :

Attendu que si la position de Heim est critiquable, en son principe elle ne saurait constituer une infraction à la réglementation des C.H.S. dès lors que les représentants du personnel ont pris l'initiative d'exécuter une mission sans en référer aux 2 autres membres qui en faisaient pourtant également partie, le Directeur et le Secrétaire précités, si l'on peut tenir pour acquis que le Représentant de la Direction, non-membre de la Commission, n'avait aucun titre pour y prendre part ; qu'Heim ne saurait donc se voir reprocher une entrave au fonctionnement de la Section pour avoir refusé le compte rendu d'une mission irrégulièrement exécutée :

Attendu que tout différent est le second incident qui trouve son origine à la séance du 23-7-75 de la S.H.S. « Usine à Brames » où Hammerli (page 51), malgré la demande du représentant Laigneau réclamant une mission à la coulée continue en raison des problèmes de sécurité qu'il assurait s'y poser, refusait de l'organiser avant fin novembre ; qu'il faudra un rectificatif au compte rendu de la séance pour qu'apparaisse qu'à la suite de cette discussion, Laigneau avait obtenu l'accord à main levée des 5 membres désignés du personnel (dont lui-même), avec proposition de Laigneau et Coulon pour exécuter la mission :

Que fort de cette majorité (5 membres sur les 8 membres présents), Laigneau et Coulon exécutaient, sans autre forme, cette mission le 6 août et adressaient le 13 suivant un « compte rendu de mission » au Secrétariat de la S.H.S., demandant au Directeur Général de la Société, par lettre du 22-9, d'intervenir auprès dudit Secrétariat pour qu'il soit répondu à une demande d'éclaircissements techniques :

Que déjà, par lettre du 4-9, le Directeur Général avait avisé les 2 représentants, que leur comportement était contraire à la loi et qu'ayant abandonné leur poste sans motif valable, le temps consacré à cette prétendue mission (1 h 1/2) ne leur sera pas payé, sous menace de sanctions plus sévères en cas de récidive :

Attendu que cette analyse qui peut paraître fastidieuse s'avère nécessaire en raison de l'importance pratique du problème juridique soumis au Tribunal, permet de dégager les fils directeurs de l'action de la Société Solmer et en matière de missions individuelles du C.H.S. et des S.H.S., de leur organisation et, partant, du fonctionnement même de ces organismes :

Qu'est donc, comme au précédent chapitre, maintenue l'idée du rôle prééminent du Président, considéré ce par ses fonctions, comme devant déterminer les missions à accomplir, en préciser les modalités et désigner les membres qui en sont chargés, tout en pouvant accepter une demande de mission ou d'entériner un choix de participants :

Que par ailleurs, en l'absence de toute majorité organisée par la loi, aucun groupe même majoritaire ne pourrait faire prévaloir son point de vue, toute décision ne pouvant résulter que d'un accord général, la loi citant le Comité dans son ensemble lorsqu'elle lui attribue certaines compétences :

Attendu que cette vision autoritaire du rôle présidentiel jointe à une conception restrictive du C.H.S. sans

pouvoirs propres, limité à des fonctions essentiellement consultatives, ne correspond ni à l'esprit ni à la lettre de la Loi :

Que l'art. R. 231-8 prévoit que le Président et le Secrétaire doivent établir les ordres du jour des réunions ordinaires, comportant nécessairement entre autres, « l'organisation de missions individuelles et la désignation des membres du Comité, représentants du personnel, qui en sont chargés » ainsi que le résultat des missions et inspections effectuées depuis la précédente réunion, que le temps passé aux réunions et aux missions prévues à l'art. R. 231-8 sera rémunéré comme temps de travail pour les membres représentant le personnel :

Attendu que si l'ordre du jour comportant « l'organisation des missions et de la désignation des membres qui en sont chargés » est établi par le Président et le Secrétaire, ceux-ci n'ont pas pour autant le pouvoir d'en décider, de présenter en quelque sorte des modalités d'exécution déjà mises en forme et que le Comité n'aurait que la possibilité d'entériner, faute de quoi le Président passerait outre :

Que l'ordre du jour d'une réunion ne peut contenir que des propositions de discussion, des listes de questions à débattre, mais non l'énoncé de décisions déjà prises :

Que les comportements des présidents du C.H.S. et des présidents de S.H.S. de l'Usine Solmer exerçant un contrôle sur l'organisation des missions individuelles, les « acceptant » ou les refusant selon des critères étrangers au rôle de prévention qui est celui des C.H.S., apparaît en contradiction avec la réglementation en vigueur et participe d'une confusion répréhensible entre la mission du Président d'une formation voulue collégiale par la loi et leurs attributions hiérarchiques dans l'entreprise où ils exercent des fonctions de responsabilité :

Attendu que le caractère collégial des C.H.S., organismes certes différents et moins structurés que les Comités d'Entreprises ou d'Établissements, dont il est dit pourtant qu'ils fonctionnent « comme Commission spécialisée du Comité d'Entreprise », résulte nécessairement de leur composition, encore récemment modifiée par le législateur pour y donner la majorité aux représentants du personnel :

Que d'ailleurs, lorsque l'art. R. 231-6 détermine avec beaucoup de précision les missions incombant aux C.H.S., toutes sont définies par des phrases commençant chacune par « Le Comité procède... le Comité suscite... le Comité développe... veille... s'assure... » :

Que nulle part dans le texte réglementaire organisant les CHS il n'est fait mention de dispositions restrictives tendant à soumettre ces attributions à un contrôle quelconque, à un veto du Président qui, par-delà les fonctions d'organisateur et d'animateur des réunions inhérentes à ce titre, n'est qu'un des membres de cette formation, sans prérogatives ou attributions particulières :

Attendu que l'expression d'une formation collégiale ne passe pas nécessairement, comme le soutiennent les prévenus, par l'unanimité de ses membres, sauf mention expresse, mais se manifeste au contraire très généralement par voie majoritaire :

Qu'encre que le législateur ne l'ait pas prévu en l'espèce, contrairement au Comité d'Entreprise, il doit en être de même pour le Comité d'hygiène et de sécurité, sous peine de le frapper de paralysie, dans les cas où lui sont attribués des pouvoirs de surveillance et de contrôle sur les conditions d'hygiène et de sécurité de l'entreprise :

Qu'à cet effet, l'employeur ne saurait intervenir dans l'organisation matérielle des missions décidées par le Comité pour les soumettre à un contrôle patronal qui n'est inscrit nulle part dans la loi, les membres du Comité lorsqu'ils agissent à ce titre, échappant à la subordination hiérarchique qui les lie normalement à lui :

Qu'à cet égard le tribunal constate une fois de plus la justesse de la prise de position de l'Inspecteur du Travail Blanc lorsqu'il déclare à la séance C.H.S. du 17-10-75 (p. 21 et 28) : « Une mission décidée ne doit plus être tributaire de la hiérarchie... c'est au C.H.S. de définir ces missions... Il s'agit du C.H.S. qui doit organiser son droit » :



Attendu que l'infraction à la réglementation du C.H.S. en ce qui concerne l'organisation et l'exécution des missions individuelles reprochée aux 5 prévenus (à l'exclusion de Provost Fleury) est donc objectivement caractérisée mais sous les réserves suivantes :

1) Le refus du rapport de mission effectué sur les Tours parallèles par Théron et Huriaux apparaît justifié dès lors que si son organisation présentait effectivement certains aspects critiquables, ceux-ci n'avaient pas pour autant à prendre l'initiative de l'exécuter seuls, dans des conditions tout aussi irrégulières puisqu'ils avaient procédé à une visite des lieux sans avoir eux-mêmes averti les deux autres membres du Comité désignés pour cette mission de la date de leur visite ;

2) Le refus de « crédit d'heures » annoncé par Durand-Rival à la séance du 11-6-75 est tout autant justifié dès lors qu'il faut entendre par « crédit d'heures » la mise à la disposition des représentants désignés du personnel d'un nombre forfaitaire d'heures pour l'exercice de leur fonction, ainsi qu'en disposent les délégués du personnel et les membres du Comité d'Entreprise, solution qui, faute d'avoir été reprise dans les textes concernant les membres des C.H.S., ne saurait leur être étendu ;

Il n'est ni établi ni allégué que la Direction ait refusé de payer, sur justification, le temps passé aux réunions et aux missions, ainsi qu'il est prévu par l'art. R. 231-8 dernier alinéa ; ce paiement apparaissant au contraire avoir été effectué chaque fois qu'il était justifié (sauf incident Laigneau-Coulon précité) ; la prévention de ce chef n'est donc pas justifiée, étant observé pour répondre au vœu d'un des témoins cités à la barre que les membres du Comité d'Hygiène, à la différence des représentants du personnel et membres du Comité d'Entreprise, ne peuvent se déplacer dans l'usine comme bon leur semble, en dehors des missions pour lesquelles ils ont été régulièrement mandatés et ne sauraient donc prétendre à rétribution que dans les cas visés au dernier alinéa précité, et, également, s'ils agissent dans le cas prévu à l'art. 231-7 (existence d'un danger imminent) ;

3) Le reproche fait à Heim d'avoir enfreint les règles d'organisation des missions individuelles au cours de la séance du 23-7-1975 l'a été par suite d'une erreur, cette séance étant présidée par Hammerli, d'où relaxe de ce chef ;

4) Les infractions commises ne doivent pas être détaillées suivant chaque manquement particulier constaté mais regroupées pour sanctionner un comportement global à l'occasion d'un fait précis (ex. : Heim n'a pas commis le 19 avril trois délits distincts lors de l'organisation des missions individuelles, mais un seul par cela même qu'il a fait obstacle à une organisation régulière que ce soit en décidant lui-même des missions, en désignant les membres chargés d'y participer et en leur adjoignant un représentant de la direction ;

### III

Attendu en troisième lieu que Durand-Rival se voit reprocher d'avoir omis de consulter le C.H.S. préalablement à la diffusion de cinq consignes prises par les Services et relatives à l'hygiène et à la sécurité ;

Attendu, en droit, que l'article 231-6 du Code du Travail prévoit que chaque Comité « est consulté sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, notamment les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité » ;

Attendu que le terme « consulté » a été substitué en 1974 à l'expression « donne son avis » qui était celui employé dans la loi du 1-8-1947 ;

Que la consultation d'un organisme n'a de raison d'être que si elle est antérieure à la décision prise, faute de quoi cette formalité, destinée à susciter des observations, remarques ou suggestions concernant le problème traité, serait vide de sens et deviendrait sans objet puisque la décision aurait déjà été promulguée ;

Que, bien plus, c'est la formation collégiale elle-même qui doit être consultée pour qu'un débat et un échange de vue puisse s'instaurer à cette occasion et non chacun de ses membres en particulier ;

Attendu en fait qu'il est constant qu'aucune des consignes visées à la prévention n'a été soumise, avant d'être promulguée à la consultation du Comité, l'avis

donné individuellement à ses membres étant à cet égard insuffisant ;

Qu'en ne saurait faire échec à cette règle au prétexte que les problèmes de sécurité demandent parfois des solutions rapides sans qu'on puisse attendre une réunion encore lointaine du comité ; alors qu'en pareille matière sont toujours nécessaires des études préalables auxquelles le Comité, dont c'est la vocation, peut toujours être associé sous la forme ainsi prévue par la loi au besoin par une convocation du Comité toujours possible, la périodicité du trimestre n'étant qu'un délai maximum laissant la possibilité de réunions plus fréquentes ou exceptionnelles ;

Attendu que les cinq consignes visées à la prévention concernent bien des problèmes de sécurité, et ont d'ailleurs à être adressées, entre autres au service de sécurité de l'entreprise ;

Qu'il est sans conséquence que les consignes n'intéressent que les entreprises extérieures travaillant sur le site Solmer (consigne diffusée le 14-2-75), l'hygiène et la sécurité sur le chantier concernant tous ceux qui y travaillent quels que soient leurs employeurs ;

Que de même, il importe peu qu'il s'agisse de la reprise de consignes anciennes (consignes sur permis de feu du 25-3-75) dès lors qu'elles comportent une refonte du texte à propos duquel les observations du Comité auraient pu avoir leur intérêt ;

Qu'encore les consignes sur l'accès aux installations en marche n'a pas la nature purement administrative invoquée par la défense, mais ont trait à une préoccupation de sécurité justifiant la consultation prévue par la loi ;

Qu'il en est de même de celles sur l'emploi des chariots de manutention (17-3-75) où l'aspect préventif en matière de sécurité ne peut être contesté ;

Que les consignes du 12-3-1975 sur les travaux à l'intérieur des accumulateurs de matière répondent aussi au critère légal, les observations effectivement réclamées isolément à chacun des membres du Comité ne pouvant valoir consultation du Comité lui-même ;

Que de ce chef la prévention est donc également objectivement justifiée ;

### IV

Attendu enfin qu'Hammerli et Durand-Rival se voient reprocher une entrave au fonctionnement du Comité et d'une Section à l'occasion des enquêtes sur les accidents du travail, le premier pour avoir refusé à la séance du C.H.S. du 20-3-75 de considérer comme officiel le rapport établi par les représentants Laigneau et Roux à la suite d'un accident du travail, au motif que la rédaction devait en être effectuée par le secrétaire, et le second pour avoir dénié aux C.H.S. et S.H.S., au cours de la séance du 11-6-75 le droit d'effectuer une enquête dès la survenance d'un accident du travail ou la constatation d'une maladie professionnelle grave ainsi que pour n'avoir pas provoqué ou fait provoquer des enquêtes par la S.H.S. intéressée après les accidents du travail graves, ou faisant apparaître des dangers graves, survenus à l'ouvrier Lukofski le 14-8-75 et à l'ouvrier Aighieri en mai 1975 ;

Attendu qu'il ressort de la législation en vigueur que le Comité procède lui-même ou fait procéder à une enquête à l'occasion de chaque accident ou de chaque maladie professionnelle grave, c'est-à-dire ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

Que chaque enquête est conduite par deux membres, l'un représentant le Chef d'établissement, l'autre le personnel, avec possibilité d'assistance d'autres membres du Comité ; celui-ci doit se prononcer sur les conclusions des enquêtes et sur les suites qui leur auront été données (art. 231-6 1°) ;

Que le Comité doit d'ailleurs être réuni « à la suite » précise l'art. 231-6 § 1, de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Il peut ainsi l'être à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel ;

Que les réunions ordinaires doivent comporter l'examen des accidents et des maladies professionnelles sur-

## LE DROIT OUVRIER

163

venus depuis la précédente réunion ordinaire (art. R. 231-8 § 7) ;

Qu'il n'est pas sans intérêt de relever qu'un arrêté du Ministre du Travail en date du 10 octobre 1974 pris en exécution de l'art. R. 231-10 prévoit que dans les quinze jours suivant tout « accident grave » au sens de ce texte, une fiche de renseignements (selon modèle en annexe) sera adressée au Ministère du Travail, signée des deux membres qui ont conduit l'enquête ;

Attendu qu'en prévoyant que le Comité devait être réuni « à la suite » de tout accident considéré comme grave et devait adresser une fiche de renseignement au Ministère dans les 15 jours de l'accident, le législateur a voulu que la réunion du Comité et l'enquête que celui-ci ordonne aient lieu dans les meilleurs délais ; que pour être efficace quant aux renseignements à tirer et aux possibilités de prévention pour l'avenir, il est certain que c'est dans le temps le plus proche possible d'une situation de fait souvent passagère que les constatations et investigations doivent être faites ;

Attendu d'autre part, que si la notion de gravité déduite de la seule existence d'un « danger grave même si les conséquences ont pu être évitées » n'a pas été davantage définie par le législateur, il est indéniable que l'absence de conséquences corporelles notables ne suffit pas à dire qu'il n'y a pas danger grave, celui-ci devant s'apprécier à l'examen des circonstances matérielles de l'accident et à la dangerosité objective qu'elles révèlent ;

Que dans un tel cas le Président du Comité ou de la Section concernée a l'obligation de réunir en séance extraordinaire cet organisme ;

Qu'une telle réunion pouvant être demandée par deux membres du Comité, il importe également que, sous une forme qui n'est pas prévue par la loi mais qu'il est facile de définir, le Comité soit averti dans les meilleurs délais de la survenance de tout accident survenu dans l'entreprise ou la partie dépendant de la section concernée ;

Qu'à ce sujet, le Tribunal observe qu'ici encore est reprise la notion erronée du rôle prépondérant du président du Comité ;

Qu'en effet, Silve déclare le 17-10-1975 à la séance du C.H.S. « il appartient aux présidents de vous (les délégués) prévenir lorsque l'enquête est nécessaire ; la gravité de l'accident doit être appréciée suivant le cas par le Président après avis de la médecine du travail ou du Service Sécurité éventuellement ce que résume le secrétaire Weinachter, du service de sécurité. « Le Service Sécurité prend contact avec le Président de la S.H.S. qui décide s'il faut faire une enquête ou pas » ;

Que certes Durand-Rival est moins catégorique lorsqu'il résume en termes un peu différents le problème : « Le Président ou son délégué prend l'initiative d'informer les membres du S.H.S. ou du C.H.S., éventuellement après avoir consulté le service de sécurité ou la médecine du travail » ;

Qu'il est plus particulièrement reproché au Directeur Général d'avoir déclaré à la réunion du C.H.S. du 11-6-75 - une enquête n'est pas nécessairement effectuée à l'instant même » ; que pour être complet, il convient de relever qu'il continuait en ces termes : « Nous faisons le possible pour que les membres des S.H.S. soient informés le plus vite possible... » ;

Attendu qu'on peut à cet égard regretter que les consignes générales en cas d'accident du travail (références SI n° 21/72) prévoient que l'enquête est faite « sans tarder » par le contrôleur de sécurité, précisent le circuit de diffusion de la survenance de l'accident mais sans aucune référence au Comité d'hygiène, qui est pourtant l'organisme privilégié en matière de prévention des accidents du travail ;

Que pour rendre possible l'enquête par le Comité visé à l'article R. 231-6 il est indispensable que celui-ci soit avisé de la survenance de tous les accidents survenus, ceux considérés comme graves au sens de la loi (et ici encore c'est le comité qui en décide) devant faire l'objet d'une enquête immédiate, les autres ne devant être examinés, comme le prévoit l'art. 231-6, qu'au cours de la réunion ordinaire ;

Attendu cependant qu'en se prononçant sur le moment où doit avoir lieu l'enquête, Durand-Rival n'a fait que

manifeste une opinion, qui, en soi, ne saurait constituer infraction, dès lors qu'il n'a pas, personnellement, pris l'initiative dans un cas précis de différer indûment une enquête ; qu'il doit être relaxé de ce chef ;

Attendu d'ailleurs que le comportement de ce prévenu est critiqué à l'occasion de deux accidents ;

Qu'il lui est en effet reproché de n'avoir pas convoqué le Comité ou provoqué une enquête à la suite de l'accident survenu le 24-8-75 à l'ouvrier Lukofski, brûlé au pied le 24-8-75 par des projections de métal ;

Que le peu de renseignements fournis sur cet accident au Tribunal ne permet pas de dire qu'il ait revêtu par les conséquences qu'il aurait pu avoir, un danger particulier ;

Qu'une relaxe doit également intervenir de ce chef ;

Attendu par contre que l'accident, à l'origine sans conséquence corporelle importante, survenu à l'ouvrier Alighieri le 3-4-75 a présenté un danger certain, la victime ayant été déséquilibrée lorsqu'une « rondelle » de trou de coulée, pesant plusieurs centaines de kilos, glissa sur la passerelle haute de 2,50 m où il se trouvait, le faisant basculer ;

Que ces circonstances justifiaient que l'accident soit considéré comme grave et entraîne saisine du Comité pour enquête par deux de ses membres ;

Que de ce chef la prévention est objectivement fondée ;

Attendu, quant à Hammerli, qu'il est constant qu'au début de la séance du 23-3-75, S.H.S. Usine A Brames, il écarta le compte rendu dressé par les représentants Laigneau et Roux à la suite de l'accident mortel survenu à l'ouvrier Hautcouturier au motif qu'il n'avait pas caractère de document officiel, ayant dû être rédigé par le secrétaire S.H.S. en liaison avec le membre désigné pour l'enquête ;

Attendu que ce comportement est le fruit d'une confusion entre les « conclusions » de l'enquête, soumises au Comité, pour lesquelles aucun formalisme n'est exigé, et la « fiche de renseignement » destinée au Ministère, et qui est signée par le chef d'établissement et un représentant du personnel ;

Que rien ne permettait d'écarter des débats le compte rendu établi par le représentant désigné Laigneau, qui avait le droit de se faire assister d'un autre membre de la section (art. 231-8 1°) ;

Qu'ici encore l'infraction est objectivement caractérisée ;

Attendu qu'à l'occasion de ces 4 groupes de faits il a été à chaque fois conclu à des infractions « objectivement caractérisées » ;

Qu'en effet, si les prévenus ont souvent reconnu la matérialité des faits dénoncés, ils ont toujours ajouté n'avoir jamais eu l'intention de porter atteinte en quoi que ce soit au bon fonctionnement du Comité et des Sections qu'ils président ; qu'ils déniaient toute intention délictueuse ou, encore plus toute mauvaise foi ;

Mais attendu qu'en matière d'infraction à la législation du travail, il suffit pour que l'élément intentionnel soit établi que l'acte ait été commis volontairement, la bonne foi étant même à cet égard sans effet (Cass. Crim. 16-6-1970 G.P. 19-11-70 sommaires) ;

Que, dans le même esprit, le mot « intentionnellement » a été supprimé, par la loi du 5-1-1972, de la définition du délit d'entrave au fonctionnement du Comité d'Entreprise, avec lequel les infractions déferées ont un lien de parenté ;

Qu'en conséquence, dans les limites ci-dessus précisées, les délits reprochés aux prévenus sont juridiquement caractérisés, qu'ils doivent être retenus dans les liens de ces préventions et la Société Solmer, leur employeur, déclarée civilement responsable de leur fait ;

Attendu quant à la sanction pénale, prévue par le législateur sous forme d'une simple amende, que si les prévenus ont contrevenu à de nombreuses prescriptions relatives à l'organisation et au fonctionnement des Comités et Sections d'hygiène et de sécurité, il convient de relever néanmoins à leur actif que ces organismes fonctionnent d'une façon, souvent critiquable certes, mais

active et suivie, au point que le représentant du personnel Laigneau, premier témoin entendu à la barre du Tribunal, constatera au cours de la séance du C.H.S. du 11-6-75 que « le travail effectué par les S.H.S. est bon » ;

Qu'il doit en être tenu compte dans le taux des amendes à prononcer, les circonstances atténuantes devant être accordées ;

Attendu par contre qu'il n'y a pas lieu, comme le réclame la partie civile, de déclarer Durand-Rival, en tant que Président-Directeur Général de la Société Solmer pénalement responsable des infractions commises par les autres prévenus ;

Qu'en effet, il est de jurisprudence (Ch. Cr. 23-1-1975 G.P. 10-4-75) qu'en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs la même infraction ne peut être retenue à la fois contre le chef d'entreprise et contre un préposé de celui-ci ;

Que chaque prévenu ne peut donc être retenu que pour les faits qui lui sont personnellement reprochés, Durand-Rival ayant d'ailleurs consenti dérogation de ses pouvoirs à ses subordonnés, chacun président d'une section du Comité ;

Attendu, enfin, quant à l'action publique qu'en exécution de l'article L. 263-6 du Code du Travail, il y a lieu d'ordonner qu'un extrait du présent jugement sera affiché aux portes de la Société Solmer et publié dans les trois quotidiens locaux, aux frais des condamnés ;

Attendu quant à l'action civile, que le préjudice souffert par la partie civile sera entièrement réparé par la somme de 3.000 F, mise solidairement à la charge des condamnés, in solidum avec la Société Solmer ;

Que, par contre, la publicité de la présente audience et les mesures de diffusion prévues spécialement par la loi en la matière constituent une réparation complémentaire suffisante du préjudice causé sans qu'il y ait lieu d'ordonner l'affichage requis par la partie civile ;

#### PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal de Grande Instance d'Aix en-Provence, jugeant correctionnellement, statuant contradictoirement, publiquement en premier ressort, après en avoir délibéré ;

Déclare coupables d'infractions à la réglementation du Comité et des Sections d'hygiène et de sécurité de l'usine Solmer en ayant :

1°) Provost-Fleury Armand, en tant que président de la S.H.S. « Services Centraux » convoqué à la séance de cette Section du 16 avril 1975, à titre de personnes qualifiées Lespagnol, Houy, Poulet, Avocat-Benan et Gillot, au lieu et place de la Section ;

2°) Hammerli Serge, en tant que président de la S.H.S. « Usine à brames » ;

a) Convoqué à la séance du 29 mars 1975 à titre de personnes qualifiées, Bonnier et Hannequin, au lieu et place de la Section ;

b) Refusé sans motif valable lors de la séance du 20 mars 1975 de soumettre à la discussion les conclusions déposées par le représentant du personnel Laigneau, assisté du représentant Roux, à la suite de l'accident du travail survenu à l'ouvrier Hautcouturier ;

c) Empêché lors de la séance du 23 juillet 1975 l'organisation d'une mission à la « coulée continue » pourtant décidée par la majorité de la Section ;

3°) Barbier Claude, en tant que président de la S.H.S. « Fonte » ;

a) Convoqué à la séance du 8 avril 1975 à titre de personnes qualifiées Valery, Vancon et Billon, au lieu et place de la Section ;

b) Convoqué à la séance du 5 mai 1975 à titre de personnes qualifiées Eises, Luchesi, Robart, Valery et Vincentini, au lieu et place de la Section ;

c) Décidé personnellement à la séance du 8 avril 1975 les missions individuelles et désigné lui-même les membres représentants du personnel chargés de les effectuer ;

4°) Heim Gilbert, en tant que président de la S.H.S. « entretien général » ;

a) Convoqué à la séance du 1<sup>er</sup> juillet 1975 à titre de personnes qualifiées Simon, Prou, Ros, Avocat-Benan et Gillot, au lieu et place de la Section ;

b) Décidé personnellement à la séance du 10 avril 1975 les missions individuelles, désigné lui-même les membres

et représentants du personnel chargés de les effectuer, et choisi pour y participer une tierce personne non membre de la Section ;

5°) Silve Guy, en tant que président du C.H.S. ;

a) Convoqué à la séance du 11 juin 1975 à titre de personnes qualifiées Rosset, Vandamme et Marzanni, au lieu et place du Comité ;

b) Convoqué à la séance du 3 juillet 1975 à titre de personne qualifiée Vandamme, au lieu et place du Comité ;

c) Refusé sans motif valable, au cours de la séance du 14 février 1975, aux représentants chargés d'une mission sur l'installation de barrières et feux clignotants le libre choix ;

d) Pris la décision, au cours de la séance du 14 février 1975, de faire dépendre les missions individuelles des présidents de sections et du Comité et d'astreindre les membres chargés de missions de solliciter l'autorisation du chef de service de sécurité pour aller les exécuter ;

6°) Durand-Rival Pierre, en tant que Président-Directeur Général de la Société Anonyme Solmer ;

a) Contrevenu à la réglementation sur les missions individuelles en ayant, à la séance du 8 avril 1975, décidé personnellement des missions individuelles, fait dépendre l'exécution des missions d'une convocation de la direction, adjoint une tierce personne, non-membre du Comité, à chaque mission et plus spécialement fait dépendre l'accomplissement de la mission « produits dangereux » d'une détermination par Silve et Vincentini, représentant désigné de la Direction, de son projet précis ;

b) Sanctionné le 4 septembre 1975 les représentants Laigneau et Coulen qui avaient exercé une mission à la « coulée continue » et refusé de payer le temps qu'ils y avaient consacré ;

c) Fait diffuser le 14 février 1975 des consignes de sécurité concernant les ouvertures de chantier, sans consultation préalable du C.H.S. ou des S.H.S. intéressés ;

d) Fait diffuser le 12 mars 1975 des consignes de sécurité concernant les travaux à l'intérieur des accumulateurs de matière, sans consultation préalable du C.H.S. ou des S.H.S. intéressés ;

e) Fait diffuser le 17 mars 1975 des consignes de sécurité concernant les chariots de manutention, sans consultation préalable du C.H.S. ou des S.H.S. intéressés ;

f) Fait diffuser le 25 mars 1975 des consignes de sécurité concernant les permis de feu, sans consultation préalable du C.H.S. ou des S.H.S. intéressés ;

g) Fait diffuser le 26 mars 1975 des consignes de sécurité concernant l'accès aux installations en marche, sans consultation préalable du C.H.S. ou des S.H.S. ;

h) Omis de faire provoquer une enquête du C.H.S. intéressé après l'accident du travail survenu à l'ouvrier Aighieri le 5 avril 1975 bien qu'il ait présenté un caractère de gravité certain ;

Condamne de ces différents chefs :  
Provost-Fleury Armand, à une amende de 400 F ;  
Hammerli Serge, à 3 amendes de 400 F ;  
Barbier Claude, à 3 amendes de 400 F ;  
Heim Gilbert, à 2 amendes de 400 F ;  
Silve Guy, à 4 amendes de 400 F ;  
Durand-Rival Pierre, à 8 amendes de 400 F ;  
Renvoie les mêmes du surplus de la prévention ;

Les condamne au remboursement de tous les frais avancés par l'Etat, chacun, dans la proportion de 1/16<sup>e</sup>, liquidés à 480 F 50 ;

Déclare la Société Solmer civilement responsable du fait de ses préposés ;

Fixe quant à ces derniers au minimum légal prévu par la loi la durée de la contrainte par corps, s'il y a lieu de l'exercer ;

Charge le Procureur de la République de l'exécution du jugement ;

Sur l'action civile :

Reçoit la partie civile en sa constitution et, pour le préjudice qui lui a été causé par l'ensemble des infractions ci-dessus sanctionnées, condamne les prévenus à lui verser, solidairement entre eux et in solidum avec la S.A. Solmer la somme de 3.000 F ;

Déboute la partie civile du surplus de sa demande ;

Ordonne qu'un extrait du présent jugement mentionnant le montant des peines infligées à chacun des condamnés pour « infraction à la réglementation du travail, plus spécialement au fonctionnement du Comité et des Sections d'hygiène et de sécurité », ainsi que le montant des dommages et intérêts alloués à la partie civile sera affiché aux portes de la Société Solmer à Fos-sur-Mer pendant un mois et publié dans les quotidiens lo-

caux « La Marseillaise », « Le Provençal » et « Le Méridional », le tout aux frais des condamnés qui doivent supporter solidairement ceux de l'action civile ;

Fait et prononcé à Aix-en-Provence, au Palais de Justice, à l'audience publique et correctionnelle du 26 mai 1976.

(MM. Brunat, Prés. — Pascal, Subst. — M<sup>r</sup> Fouace et Bettinger, Av.).

## Syndicats Professionnels

**SYNDICATS PROFESSIONNELS.** — Délégué syndical. — Licenciement sans autorisation de l'Inspecteur du Travail. — Nullité. — Réintégration.

**CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE GRENOBLE**  
(Juge départiteur statuant en Référé)  
16 avril 1976

**Spata contre Société Bernard**

Vu la citation par huissier en date du 29 mars 1976 pour l'audience du 7 avril 1976 ;

Vu l'ordonnance du 14 avril 1976 renvoyant l'affaire devant le Juge Départiteur à l'audience du vendredi 16 avril 1976 à 10 heures ;

Vu l'article R. 515-4 du Code du Travail instituant le référé prud'homal ;

Vu l'article R. 516-30 dont les formalités prescrites ont été observées ;

Vu les articles 454 à 492 du nouveau Code de Procédure Civile ;

Attendu que par exploit du 29-3-76, Spata Michel a saisi en la procédure de référé le Conseil de Prud'hommes de Grenoble Section du Commerce, pour voir ordonner dans un délai de 48 heures sous peine d'une astreinte de 500 F par jour de retard sa réintégration au poste de réceptionnaire qu'il occupe à la Société Bernard à Grenoble, et dont il a été licencié par lettre du 11 mars 1976 ;

Qu'il demande en outre qu'il lui soit donné acte de ce qu'il se réserve d'engager une action ultérieure sur le fond, notamment en dommages et intérêts ;

Qu'à l'appui de ses revendications, il expose qu'à la suite d'un protocole signé le 9 janvier 1976 entre la Société Bernard (actuel concessionnaire Peugeot à Grenoble), le Syndicat Force Ouvrière des Garages de Grenoble et environs (dont il était l'un des délégués signataires) et l'Union des Syndicats de la Métallurgie Force Ouvrière de l'Isère, la Société Bernard s'est engagée à reprendre 61 salariés des Etablissements Parendel ;

Que de ce fait il a été embauché le 10 février 1976 à compter du lundi 16 février 1976 avec une période d'essai de un mois en qualité de réceptionnaire par la Société Bernard, mais licencié par lettre du 11 mars 1976 au motif que la période d'essai n'était pas achevée et que son licenciement était nécessité du fait que, pour des raisons d'ordre économique, son poste de réceptionnaire était supprimé ;

Que de toute évidence, son licenciement était en relation directe avec son activité syndicale ;

Qu'en effet, lors de son embauche, le Président-Directeur Général de la Société Bernard lui avait demandé de renoncer à l'avenir de toute activité syndicale et lui avait fait signer une lettre de démission non datée, lettre que malgré sommation interpellative du 9 mars 1976, M. Bernard lui a refusé de restituer, tout comme il a refusé de reconnaître avoir tenu les propos concernant son activité syndicale ;

Que bien mieux, la Société Bernard avait été avisée par lettre recommandée du 8 mars 1976 qu'il était désigné en qualité de délégué par le Syndicat Force Ouvrière ;

Attendu que Bernard, Directeur Général des Etablissements Bernard, conteste avant tout la compétence du Conseil, saisi en la procédure de référé, pour prononcer la réintégration de Spata et conclut à l'irrecevabilité de la demande ;

Que par ailleurs, il fait valoir qu'il était bien en droit de mettre fin, le 11 mars 1976, au contrat d'essai de un mois le liant à Spata, puisque ce contrat n'expirait que le 16 mars suivant ;

Qu'enfin les nécessités du service avaient provoqué la suppression pure et simple du poste de réceptionnaire ;

Qu'il conteste formellement avoir fait signer par Spata une lettre de démission non datée ;

Attendu qu'il n'appartient pas au Conseil de Prud'hommes statuant uniquement en la procédure de référé de se prononcer sur le bien-fondé ou le mal-fondé des motifs de licenciement de Spata, mais de constater que la Société Bernard ne s'est pas conformée aux dispositions impératives de l'article L. 412-15 du Code du Travail, qui précise que le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'Inspecteur du Travail ;

Que la Société Bernard ne pouvait ignorer la qualité de délégué syndical de Spata, puisqu'il a fait partie en cette qualité des signataires du protocole d'accord signé le 9 janvier 1976 et qu'elle a été avertie à nouveau par lettre recommandée du 8 mars 1976 que Spata venait d'être désigné comme délégué syndical F.O. dans un établissement avec effet le 8 mars 1976 ;

Qu'enfin, il ressort d'une lettre datée du 15 avril 1976 adressée par l'Inspecteur du Travail au Directeur des Etablissements Bernard que « sans préjudice de l'appréciation de la validité d'une période d'essai, qui paraît elle-même en contradiction avec les prescriptions de l'article L. 122-12 du Code du Travail » cette mesure de licenciement aurait de plus dû faire l'objet d'une demande d'autorisation du Directeur Départemental du Travail, et cela en application de l'article L. 321-7 du Code du Travail ;

Attendu que le licenciement de Spata est donc intervenu dans des conditions manifestement illicites et constitue une voie de fait qu'il échet de faire cesser de toute urgence avant toute décision sur le fond ;

### PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de Grenoble Section du Commerce statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Sous la Présidence du Juge Départiteur ;

Prononce la réintégration provisoire, mais immédiate de Spata dans ses fonctions de réceptionnaires aux Etablissements Bernard ;

Renvoie l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes, pour qu'il statue au fond, en la forme ordinaire ;

Dit n'y avoir lieu à prononcer une astreinte ;

Condamne la Société Bernard aux dépens de la présente instance liquidés à la somme de 78,07 F sous réserve des frais de notification, de grosse et des suites s'il y a lieu.

(M. Greiner, Prés. — M<sup>r</sup> Galliard et Pinque, Av.).



**ARKEMA**  
**PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE**  
**DECLARATION DE MALADIE**  
**PROFESSIONNELLE**



## LA PROBLEMATIQUE ARKEMA

Les personnes victimes de pathologies liées à l'amiante et leurs ayants-droit peuvent bénéficier de deux types d'indemnisation :

- Une indemnisation de base de la part de la Sécurité Sociale, qui en répercute le coût sur l'employeur concerné par le biais d'une augmentation de son taux accidents du travail-maladies professionnelles.
- La victime peut par ailleurs obtenir une majoration de son indemnisation en cas de faute inexcusable de l'employeur (majoration de rente et réparation des chefs de préjudices personnels).

**Le coût d'une maladie professionnelle peut aller de 98 000 à 200 000 euros (hors tarification AT-MP). Or on compte actuellement 258 dossiers en cours au sein de la société ARKEMA. Ce coût est susceptible d'évoluer en fonction du montant des condamnations prononcées. Les sommes en jeu sont donc considérables.**

Une réaction énergique des responsables sociaux d'ARKEMA est en conséquence nécessaire, et cela d'autant plus que le nombre de demandes en réparation formées par les salariés ou anciens salariés de la société au titre des maladies professionnelles amiantes ne cesse de croître



## **II LES DIFFERENTES PHASES DE LA PROCEDURE**

### **A. La contestation du caractère professionnel de la maladie**

#### **1) La déclaration de maladie professionnelle**

- ✓ La déclaration de maladie professionnelle doit être établie par le salarié ou ses ayants droit et adressée par lui à la CPAM, accompagnée du certificat médical constatant la maladie, en deux exemplaires.
- ✓ La CPAM doit adresser le double de la déclaration à l'employeur (article R.441-11 du code de la sécurité sociale) dès réception (circulaire ministérielle du 29 décembre 1994).
- ✓ L'établissement doit alors procéder aux vérifications et actions suivantes :
  - Vérifier que le numéro du tableau de maladie professionnelle figure bien sur la déclaration
  - Vérifier qu'est joint à la déclaration de maladie professionnelle le certificat médical constatant la maladie professionnelle
  - Vérifier que le certificat médical indique la nature de l'affection et ses manifestations, et que celles-ci correspondent aux mentions figurant sur le tableau
  - Vérifier que le certificat médical établit le lien entre la maladie et le travail
  - Vérifier que le délai de prise en charge prévu au tableau n'est pas dépassé

Le délai de prise en charge est le délai, décompté à compter de la cessation de l'exposition au risque, dans lequel la maladie doit se révéler et faire l'objet d'une constatation médicale. La première constatation médicale (qui doit depuis la loi de financement de la sécurité sociale de 1998 être comprise comme la date à laquelle la victime a été informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle) doit donc être établie soit pendant l'exposition au risque, soit au plus tard avant la fin du délai de prise en charge.

(Cependant, la maladie peut, lorsque certaines conditions sont réunies, être prise en charge à titre professionnel même lorsque le délai de prise en charge est écoulé).

- Préparer, avec toutes les personnes concernées (médecins du travail, hiérarchie du salarié, responsable hygiène-sécurité...), un dossier contenant :
  - Les éléments relatifs au(x) poste(s) de travail occupés par le salarié chez ARKEMA (description des fonctions et détermination précise des périodes correspondantes),
  - Les éléments relatifs à l'exposition au risque allégué par le salarié chez ARKEMA et chez les éventuels autres employeurs (périodes de travail concernées, caractère



- direct ou indirect de l'exposition, caractère habituel ou occasionnel de l'exposition, durée de l'exposition),
- La date à laquelle le salarié a cessé d'être exposé
  - Les éléments techniques de caractérisation du risque : quantification du risque, nuisances, métrologie lorsqu'elle existe. S'il n'existe pas de métrologie historique, les résultats actuels (mesures de concentration) peuvent être utilisés pour l'évaluation rétrospective du risque,
  - Les éléments de prévention, d'information, de formation,
  - Les données relatives aux protections collectives et individuelles existant aux périodes litigieuses au regard du risque allégué,
  - Les données médicales : tout ce qui concerne la maladie professionnelle potentielle (rythme des visites, examens para cliniques de surveillance, certaines inaptitudes, arrêts de travail),
  - La notice d'information et d'évaluation des risques aux postes de travail,
  - Les contacts entre le médecin du travail et le médecin « déclarant » pour obtenir des précisions sur la clinique, qui permettront au médecin du travail de donner son avis à la Direction de l'établissement,
  - Les rapports ou procès-verbaux du CHSCT correspondant aux périodes litigieuses.

- L'établissement doit ensuite envoyer un rapport à la Caisse. Ce rapport doit décrire les postes de travail successivement tenus par le salarié et permettre d'apprécier les risques d'exposition (cf annexe)

## **2) L'envoi d'une lettre de réserves**

### **Les cas dans lesquels une lettre de réserves doit être rédigée**

- ✓ Une telle lettre doit être rédigée à chaque fois qu'un doute existe sur le caractère professionnel de la maladie invoquée par le salarié.
- ✓ **Dans les cas où il est absolument évident que le salarié a été réellement exposé au sein d'ARKEMA à un risque pouvant déclencher une maladie professionnelle, et même lorsque le salarié a effectué l'intégralité de sa carrière professionnelle à ARKEMA, une lettre de réserves sera également rédigée.** En effet, la Caisse sera alors tenue de procéder à une enquête contradictoire, ce qui pourra éventuellement nous permettre d'invoquer le non-





- ✓ respect du principe du contradictoire (article R.441-11 du code de la sécurité sociale).

**Il conviendra dans la lettre de réserves de faire ressortir les éléments suivants:**

- Existence d'un ou plusieurs autre(s) employeur(s) (noms des entreprises, durées d'exposition, fonctions occupées)
- Le descriptif précis des postes occupés dans la société en précisant les périodes et les fonctions exactes (exposition habituelle ou non au risque)
- La reconstitution de carrière du salarié par ARKEMA permet de considérer qu'il n'a pas été exposé à l'amiante
- Non communication du certificat médical initial constatant le lien entre la maladie déclarée et l'activité professionnelle au sein de la société
- Les termes employés par le médecin du travail dans le certificat médical sont vagues, il n'établit pas véritablement de lien entre la maladie et le travail
- Non respect des délais de prise en charge
- Le salarié avait bénéficié d'équipements de protection
- Le salarié a travaillé pour un établissement qui a fermé
- Le fait qu'ARKEMA n'a pas été le dernier employeur du salarié

**NB : Dans l'hypothèse où nous n'aurions que très peu d'arguments à soulever dans la lettre de réserves et où le certificat médical initial ne nous aurait pas été communiqué, nous ne l'exigerons pas dans la lettre de réserves, pour pouvoir ensuite invoquer comme argument l'absence de communication de cette pièce.**

**3) La phase de l'instruction**

**3.1 L'enquête administrative**

- ✓ L'envoi d'une lettre de réserves à la Caisse a pour effet d'obliger cette dernière à procéder à une enquête administrative afin d'apprécier la matérialité des faits relatifs à l'exposition au risque.

Nous pourrions alors invoquer le non respect du principe du contradictoire en cas de non respect par la Caisse des règles de procédures applicables en matière d'enquête administrative, ce qui nous permettra de nous voir déclarer inopposable la décision de prise en charge de la maladie à titre professionnel, et donc de ne pas avoir à supporter les frais afférents à cette maladie.

- ✓ L'établissement doit alors :
  - Désigner un responsable qui suivra le dossier pendant sa phase d'instruction par la CPAM et sera l'interlocuteur de l'enquêteur de la



- CPAM, ainsi que le coordinateur entre tous les responsables de l'établissement,
- Réunir tous les responsables pouvant apporter des éléments utiles sur les conditions d'exposition éventuelle au risque, ainsi que le médecin du travail,
  - Réunir tous les éléments techniques permettant d'établir, le cas échéant, que le salarié n'a pas été exposé au risque dans l'établissement afin de compléter, si nécessaire, le dossier établi précédemment,
  - Se rapprocher de DSI et de DRH/ Relations Sociales,
  - Demander à la CPAM, par recommandé avec accusé de réception, un exemplaire du rapport de l'enquête, des éventuelles dépositions de la victime ou des attestations d'autres salariés ou anciens salariés, en se fondant sur le caractère contradictoire de l'enquête (ce document est à demander à la CPAM une fois l'instruction terminée).

### **3. 2 La fin de la procédure d'instruction**

La CPAM doit alors envoyer à l'établissement une lettre l'informant que l'instruction est terminée et qu'il dispose de la possibilité de venir consulter les pièces du dossier.

Il conviendra alors d'envoyer immédiatement une lettre recommandée avec AR à la Caisse (les délais pour réagir sont très courts) pour lui demander de nous communiquer l'ensemble des pièces constitutives du dossier.

Il est inutile de se déplacer à la Caisse.

### **A quel moment de l'instruction la lettre de réserves doit-elle être rédigée ?**

La CPAM dispose d'un délai de 3 mois, renouvelable une fois, pour rendre sa décision. Celle-ci pouvant intervenir à n'importe quel moment à l'intérieur de ce délai, **tous les éléments susmentionnés doivent être réunis et communiqués au Siège le plus rapidement possible, afin qu'une lettre de réserves y soit rédigée.**

En l'absence de décision prise dans le délai (3 ou 6 mois), le caractère professionnel de la maladie est reconnu implicitement.

### **4) L'information de l'employeur**

- ✓ La jurisprudence constante de la Cour de Cassation permet à l'employeur de contraindre la CPAM à lui communiquer les documents servant de fondement à sa décision, et ce sur la base des articles R.441-11 alinéa 3 et R.441-13 du Code de la Sécurité Sociale



- ✓ Cette obligation d'information résulte, notamment, du droit à l'information de l'employeur, et du caractère contradictoire de l'instruction qui doit permettre à l'employeur d'avoir connaissance des éléments qui ont fondé la décision qui va lui être opposée.
- ✓ L'établissement devra, par conséquent, aux différents stades de la procédure, et, en tout état de cause, avant la décision de prise en charge, exiger de la CPAM, et suivant les cas, la communication des documents suivants :
  - La déclaration de maladie professionnelle,
  - Le certificat médical initial et les différents certificats médicaux réglementaires (certificat de prolongation, certificat de consolidation ou de guérison),
  - Les constats faits par le CPAM (procès-verbaux d'enquête administrative ou autres constats, dépositions de la victime ou attestations d'autres salariés ou anciens salariés),
  - Les informations de chacune des parties parvenues à la Caisse,
  - Les éléments communiqués par la CRAM,
  - Les rapports d'expertise,
  - En cas de maladie professionnelle reconnue dans le cadre du système de reconnaissance complémentaire, l'avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles,
  - En cas de surdité professionnelle : l'audiogramme (tonal et vocal) retenu par la CPAM pour instruire le dossier.
  - La notification d'IPP et le rapport d'évaluation des séquelles
  - De façon générale, tous les documents susceptibles de lui faire grief.
- ✓ Lorsque la déclaration a été établie dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles, les mêmes pièces et documents que ceux énoncés ci-dessus doivent être demandés, y compris l'avis motivé du médecin conseil et le rapport établi par le service du contrôle médical visés à l'article R.441-13 2  et 5  paragraphes du Code de la Sécurité Sociale.

Il est possible que la CPAM s'appuie sur le décret né 97-950 du 15 octobre 1997, prévoyant que ces deux types de documents ne peuvent être communiqués à l'employeur que « *par l'intermédiaire d'un praticien désigné à cet effet par la victime ou, à défaut, par ses ayants-droit, [...] dans le respect des règles de déontologie* ».



Il conviendra alors de préciser à la CPAM que la non communication de ces deux documents amènera la Société à attaquer l'éventuelle décision de prise en charge, et ce au nom du principe du contradictoire et du droit à l'information de l'employeur.

#### 4) La phase contentieuse

Cette procédure sera engagée d'un commun accord entre l'établissement et la DRH/Relations Sociales.

Le contentieux pourra être engagé :

- ✓ Dans le cadre du contentieux général :
  - Sur la base du non-respect du principe du contradictoire du fait de la non communication par la CPAM des informations ou des pièces contenues dans le dossier, ou sur le défaut de notification à l'employeur du refus de prise en charge,
  - Ou sur le fond, c'est-à-dire sur la reconnaissance par la CPAM de la maladie professionnelle, notamment pour ne pas avoir respecté les conditions de prise en charge fixées par le tableau applicable ou par le système complémentaire,
  - Ou en même temps sur ces deux fondements

#### Les différentes étapes de la procédure contentieuse sont les suivantes :

- ✓ Saisine de la Commission de Recours Amiable dans le délai de deux mois à compter de la notification de prise en charge (en cas de notification d'IPP sans que la décision de prise en charge ne nous ait été communiquée, absence de délai pour agir)

NB : La Caisse a l'obligation de nous notifier ses décisions de refus de prise en charge, mais pas ses décisions de prise en charge.

- ✓ Saisine du TASS dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision de la CRA (en cas d'absence de notification de la décision de la CRA, il conviendra de la relancer avant de saisir le TASS. La CRA est en effet tenue de motiver sa décision, et il est important pour nous de connaître ses motifs),
- ✓ Saisine de la Cour d'Appel dans le délai d'un mois à compter de la notification du jugement du TASS,
- ✓ Saisine de la Cour de Cassation - Chambre Sociale dans le délai de deux mois de la notification de l'arrêt d'appel



La décision du TASS peut être :

1. Favorable à ARKEMA : imputation au compte spécial (compte mutualisé) ou sur le compte d'un autre employeur, suite à une décision de prise en charge inopposable à l'employeur

**Il est important de préciser qu'il n'y a ici aucun état d'âme à avoir vis à vis du salarié : en effet, une telle décision n'a aucune incidence sur la décision de la CPAM à l'égard des prestations servies à la victime ou à ses ayants droit.**

2. Défavorable à ARKEMA : imputation au compte ARKEMA

Suivant les cas, une expertise médicale par un médecin spécialiste de la maladie concernée pourra être réalisée, et figurer dans notre dossier lors de la saisine du TASS. Cette expertise se fera au vu des pièces médicales communiquées par la partie adverse. Elle permettra de présenter aux juges une lecture technique du dossier médical

Il pourra également, si nécessaire, être réalisé une expertise technique au poste de travail.

- ✓ Dans le cadre du contentieux technique :

Recours conservatoire auprès de la Commission Nationale Technique de l'Incapacité et de la Tarification des Accidents du Travail sur le taux de cotisations imputé au compte employeur.

Ce recours conservatoire sera à réitérer à chaque tarification concernée tant que le contentieux principal n'a pas été définitivement jugé.



### **III LA NOTION DE VIOLATION DU PRINCIPE DU CONTRADICTOIRE PAR LA CPAM**

L'objectif est non seulement d'éviter l'augmentation du taux AT-MP d'ARKEMA, mais aussi et surtout d'arriver à bloquer l'éventuelle imputation ultérieure des conséquences financières d'une reconnaissance de la faute inexcusable.

La Cour de Cassation considère en effet que lorsque la CPAM n'a pas respecté le principe du contradictoire et les droits de la défense, la décision de prise en charge de la MP est inopposable à l'employeur.

#### **Cas dans lesquels ce non respect peut être invoqué :**

1. Non communication à l'employeur du certificat médical initial
2. Non communication à l'employeur des pièces du dossier, et notamment du rapport de l'enquêteur
3. Absence d'information de l'employeur par la CPAM de la clôture de l'instruction du dossier et de la possibilité de venir consulter les pièces du dossier
4. Information de l'employeur de la décision sans l'avoir appelé à participer à l'enquête administrative
5. Information de l'employeur de la clôture de l'instruction et de la possibilité de prendre connaissance du dossier, postérieurement à la décision de la Caisse
6. Absence d'information de l'employeur par la CPAM à la suite d'un refus de prise en compte de la maladie au titre de la législation professionnelle, d'un recours gracieux de la victime débouchant sur un changement de position de la Caisse
7. Absence d'information de l'employeur de l'envoi du dossier au CRRMP
8. Absence de communication de l'avis motivé du CRRMP

#### **Cas particuliers dans lesquels l'inopposabilité de la décision de la CPAM peut être invoquée (arrêté du 16 octobre 1995) :**

1. Plusieurs employeurs ont exposé le salarié au risque sans que l'on puisse déterminer chez lequel le salarié a contracté sa maladie
2. La maladie a été constatée dans un établissement dont l'activité n'expose pas au risque, mais a été contractée dans une autre entreprise ou dans un établissement relevant d'une autre entreprise qui a disparu
3. Les éléments du tableau de MP ont été modifiés postérieurement à la fin de l'exposition du salarié au risque.

#### **Imputation de plein droit au compte spécial :**

Il s'agit de tous les dossiers s'inscrivant dans le cadre de la réouverture des droits (article 40 de la loi du 23 décembre 1998): ce sont les hypothèses dans lesquelles le salarié peut justifier que sa maladie a été constatée médicalement entre le 1<sup>er</sup> janvier 1947 et le 28 décembre 1998.



### Exemples concrets d'inopposabilité :

- Un dossier de Fos sur Mer dans lequel la CPAM avait dans un premier temps adopté une décision de refus de prise en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels, au motif qu'un avis technique était impossible au niveau médical, le service médical n'ayant pas reçu les documents demandés. Elle a ensuite pris une décision de prise en charge, en précisant que cette nouvelle décision intervenait « suite à fait nouveau ».

Nous allons donc pouvoir obtenir l'inopposabilité de la décision de prise en charge aux motifs suivants : nous n'avons pas reçu de lettre de la CPAM nous informant de la reprise de l'instruction, et elle a pris sa décision avant que le délai qu'elle avait fixé pour la consultation du dossier ne soit écoulé. Elle ne nous a pas non plus expliqué ce en quoi consistait le fait nouveau ayant justifié la reprise de l'instruction.

- Un dossier de Jarric dans lequel la CPAM avait omis d'informer ARKEMA de la clôture de l'instruction et de la possibilité de venir consulter le dossier. Elle n'avait de plus pas procédé à une enquête suite au décès du salarié.

En conséquence, la Cour de cassation a considéré que la décision de prise en charge de la maladie à titre professionnel était inopposable à ARKEMA.

ARKEMA a ainsi pu obtenir la radiation de l'inscription de la maladie du compte employeur, ainsi que le remboursement des sommes versées à la CPAM, soit un total de **298 872 euros**.

### B. La demande de reconnaissance de la faute inexcusable d'ARKEMA

La réparation d'une maladie professionnelle est en principe forfaitaire.

L'existence d'une faute inexcusable permet à la victime ou à ses ayants-droit d'obtenir une réparation complémentaire. C'est pourquoi les victimes recherchent le plus souvent à ce que la faute inexcusable de leur employeur soit reconnue.

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de Cassation (arrêts du 28 février 2002) que « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles

contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a la caractéristique d'une faute inexcusable... lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

C'est donc la preuve de l'absence de conscience du danger qui permet d'écarter la faute inexcusable (Cass. 2<sup>o</sup> civ. 10 juin 2003).

16 11



Nous contestons de ce fait systématiquement la mise en cause d'ARKEMA au titre de la faute inexcusable, car notre société a toujours respecté la réglementation en vigueur.

**Les différentes étapes de la procédure :**

- 1) L'établissement reçoit une demande de reconnaissance de la Faute inexcusable d'ARKEMA.
- 2) Il reçoit ensuite une convocation à une audience de conciliation. Un représentant de l'établissement doit se rendre à la réunion de conciliation. Il fera alors part à la Caisse de la position de la société : ARKEMA ne considère en aucun cas avoir commis de faute inexcusable (cf annexe)  
L'intérêt de se rendre à cette réunion est le suivant : nous avons ainsi connaissance des prétentions indemnitaires du salarié et la société défend sa position.
- 3) L'établissement se voit communiquer par la Caisse un PV de non conciliation, suite à l'échec de la réunion de conciliation
- 4) Le salarié saisit alors le TASS, pour que la faute inexcusable d'ARKEMA soit reconnue
- 5) Saisine de la Cour d'Appel puis de la Cour de Cassation par la partie à qui la décision du tribunal fait grief

Il arrive que la Caisse envoie à l'établissement un PV de non conciliation alors même qu'aucune réunion de conciliation n'a été organisée.  
L'établissement doit alors envoyer une lettre à la Caisse pour exiger la tenue d'une telle réunion (cf annexe).



16-11



#### **IV. PROVISIONS COMPTABLES**

L'aide de chaque établissement est nécessaire pour bâtir ces provisions.

Chaque établissement doit communiquer au Siège des tableaux présentant ses dossiers de maladie professionnelle, sur le modèle des tableaux présentés en annexe.

Ce travail doit être effectué pour les MP amiante uniquement.

Deux séries de tableaux devront être effectuées au cours de l'année :

- Une série de tableaux comportant un état arrêté au 31 avril et communiqué au Siège au plus tard la deuxième semaine du mois de mai
- Une série de tableaux comportant un état arrêté au 31 octobre et communiqué au Siège au plus tard la deuxième semaine du mois de novembre

#### **Signification des différentes rubriques :**

- « Déclaration MP en cours de reconnaissance » : le dossier se situe dans la phase allant de la réception de la déclaration de maladie professionnelle à la décision de prise en charge ou de refus de prise en charge (exclue)
- « MP reconnue par la CPAM » : la maladie professionnelle a été reconnue par la Caisse. ARKEMA engage alors une contestation, ou s'apprête à en engager une, devant la CRA puis devant les tribunaux.
- « Dossiers rejetés » : la CPAM ou la CRA a refusé de reconnaître le caractère professionnel de la maladie
- « Inopposabilité MP » : la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie est déclarée inopposable à ARKEMA par la CRA, la CRAM ou le TASS.
- « Procédure engagée pour faute inexcusable » : le salarié a formé une demande de reconnaissance de la faute inexcusable d'ARKEMA.
- « Dossiers de Faute Inexcusable : imputation au compte spécial ou FI non reconnue » : le TASS, la Cour d'Appel ou la Cour de Cassation, ont jugé que la maladie devait être imputée au compte spécial
- « Désistement » : le salarié s'est désisté de l'instance.

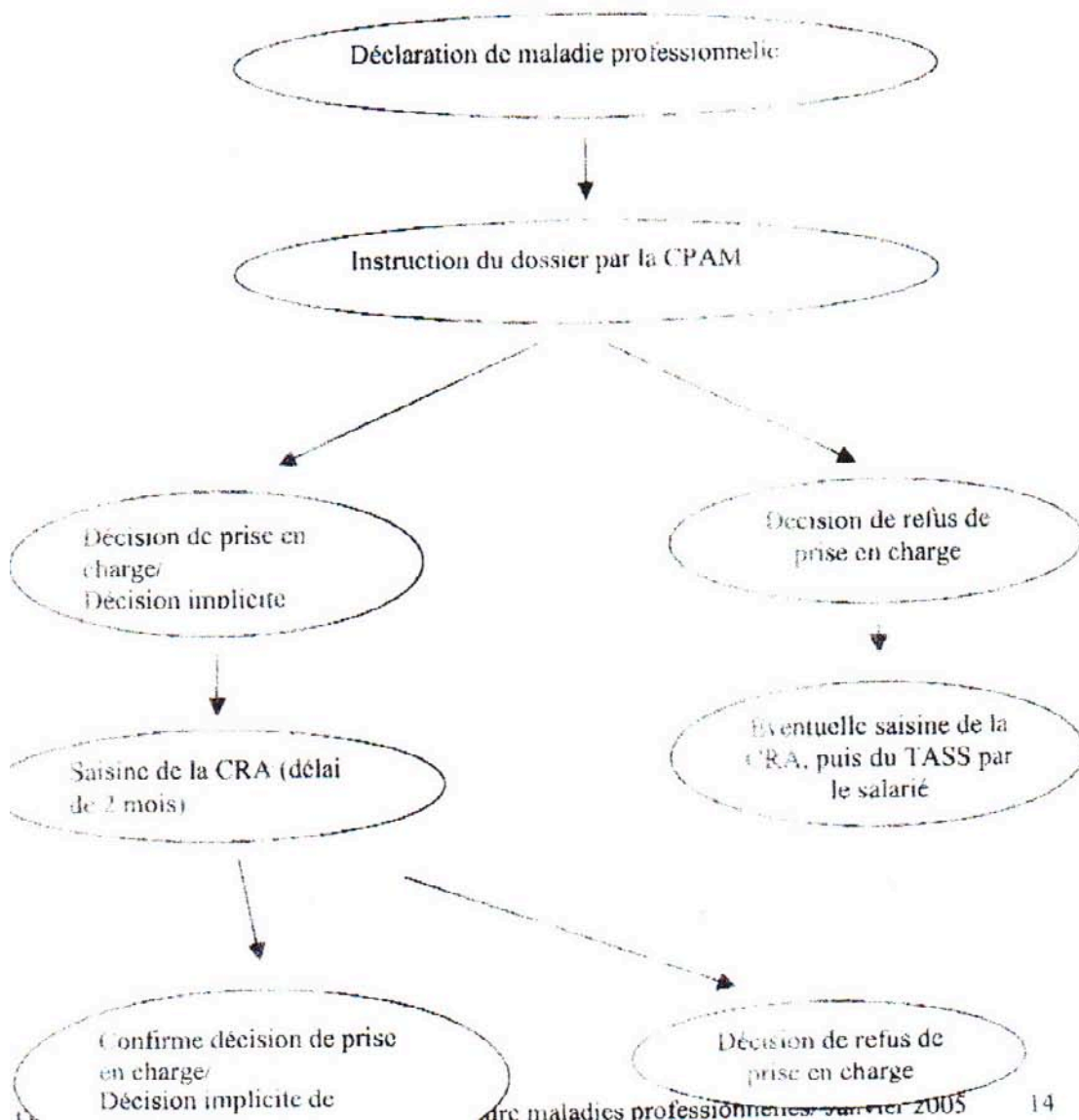
16-3E



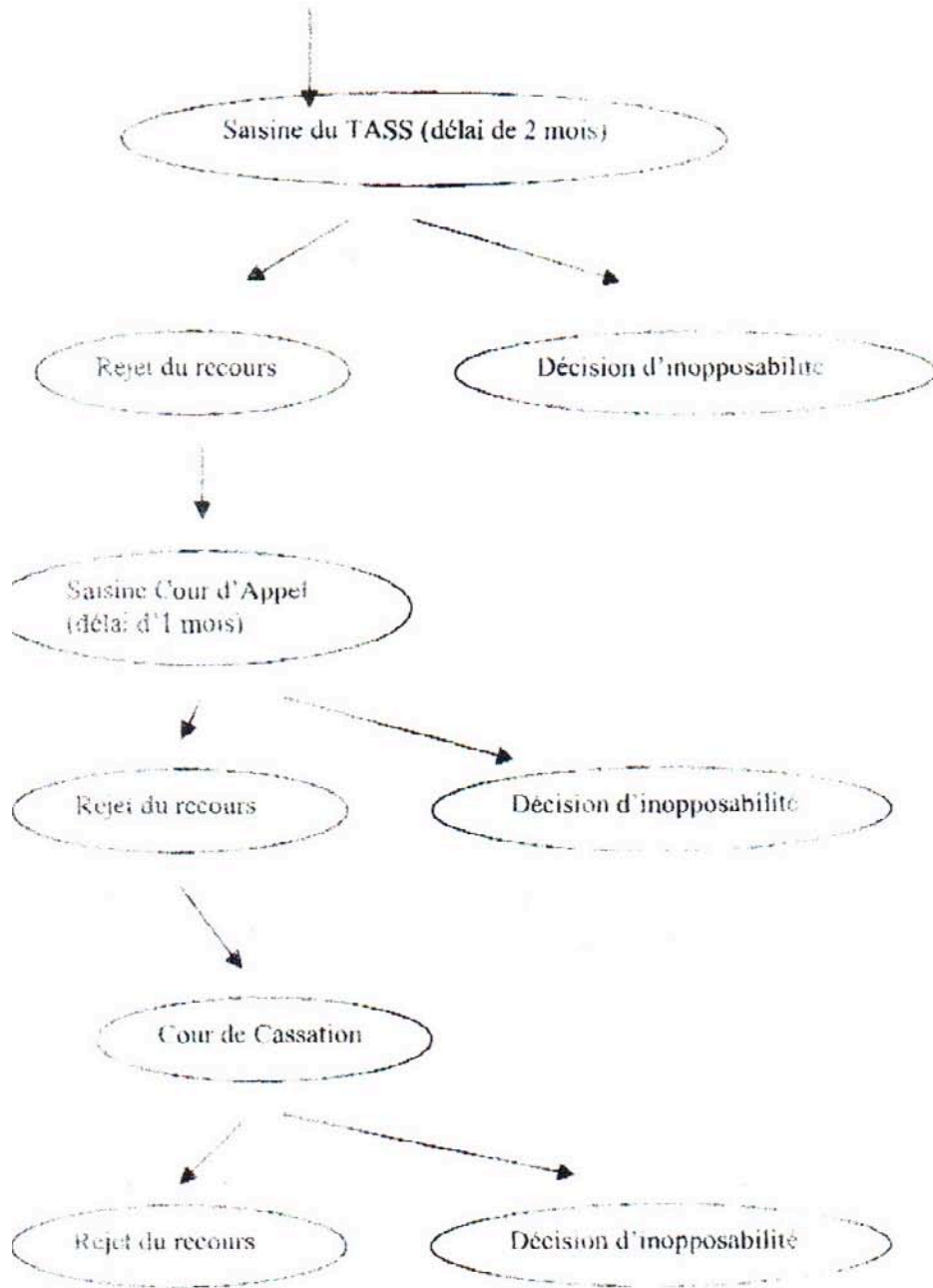
Annexe 1. Etapes procédure

## LES GRANDES ETAPES DE LA PROCEDURE

### I MALADIE PROFESSIONNELLE



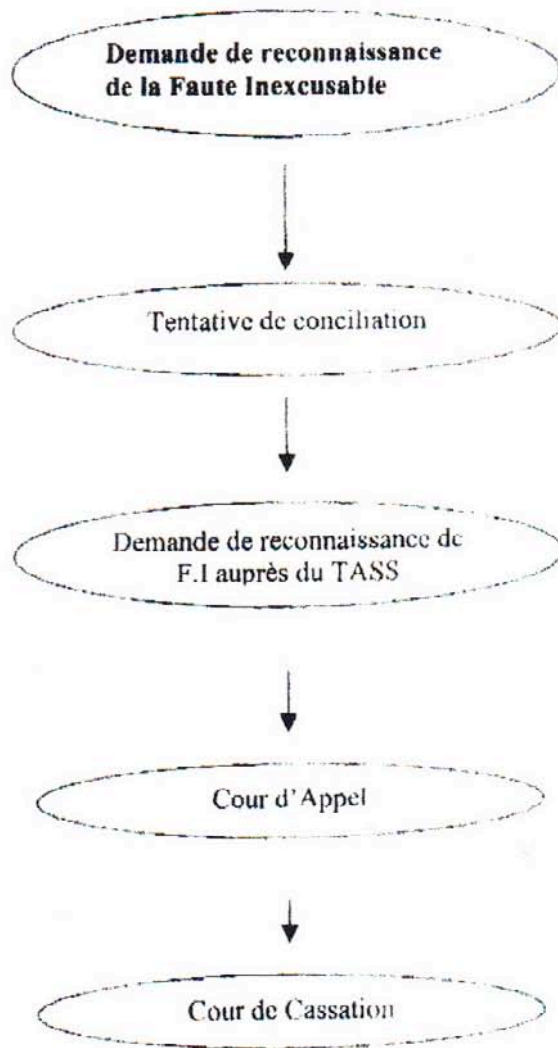
16-21



16-15



**II RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE**



16-1



Annexe 2 : Modèle rapport employeur

<b>RAPPORT DE L'EMPLOYEUR</b>
-------------------------------

<b>NOM - PRENOM de la victime :</b>	
<b>N° d'immatriculation :</b>	
<b>Maladie déclarée le :</b>	
<b>Répertoriée dans un tableau :</b>	
<b>Date de constatation :</b>	
<b>Risque présumé :</b>	
<b>Employeur :</b>	
<b>N° SIRET :</b>	

1) La période concernée :

Période	Poste occupé	Régime

2) Les tâches effectuées et leur fréquence :

3) Depuis quelle date la victime est-elle exposée aux risques précités ?

4) Indiquer s'il y a eu surveillance médicale spéciale :

5) Le nom des médecins du travail :  
adresse :

Fait à, le

Le Chef de l'Administration du personnel



Annexes 3 : Faute inexcusable

N. Réf. 31/ 2004



**Objet : Déclaration de l'employeur  
lors de la tentative de conciliation à la CPAM (Faute inexcusable)**

Madame, Monsieur,

ARKEMA ne considère en aucun cas avoir commis une faute inexcusable.

La société a mis en œuvre et respecté la réglementation lorsqu'elle existait et dans les délais présents.

Par conséquent, même au regard de la nouvelle jurisprudence de la Cour de Cassation du 28 février 2002, ARKEMA ne peut accepter avoir eu conscience du danger ou se faire reprocher de ne pas avoir mis en place les mesures nécessaires pour préserver la santé de Monsieur

Le Conseil d'Etat, par ses arrêts du 3 mars 2004, vient de confirmer la responsabilité pour faute de l'Etat pour n'avoir pas pris les dispositions réglementaires visant à protéger les salariés en cas d'utilisation de l'amiante.

L'Etat n'a donc pas eu conscience du danger, pas plus donc que les employeurs, et du fait de l'absence de réglementation, même au-delà du décret du 17 août 1977, n'a pas mis les employeurs en situation, par une réglementation adaptée, de prévenir le risque amiante.

Nous confirmons donc que nous ne pouvons pas accepter de reconnaître une quelconque faute inexcusable.

Le Directeur.



Madame, Monsieur,

Nous venons de prendre connaissance avec surprise d'un procès verbal de non conciliation en date du \_ alors même que nous n'avons été convoqués à aucune réunion préalable.

Nous vous rappelons que conformément à l'article L.452-4 du code de la sécurité sociale, une tentative de conciliation est un préalable obligatoire à toute action contentieuse.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie doit donc prendre l'initiative d'organiser une réunion amiable entre l'employeur d'une part, et la victime et ses ayants droit d'autre part.

Nous vous demandons donc de bien vouloir respecter scrupuleusement les dispositions de l'article L.452-4 du code de la sécurité sociale et de convoquer les parties intéressées à cette réunion.

Nous vous précisons qu'en tout état de cause, si aucun accord n'est possible lors de la procédure de conciliation qu'il incombe à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de mettre en œuvre, ARKEMA considère n'avoir commis aucune faute inexcusable.

La société a mis en œuvre et respecté la réglementation lorsqu'elle existait et dans les délais présents.

Par conséquent, même au regard de la nouvelle jurisprudence de la Cour de Cassation du 28 février 2002, ARKEMA ne peut accepter avoir eu conscience du danger ou se faire reprocher de ne pas avoir mis en place les mesures nécessaires pour préserver la santé de Monsieur .

Le Conseil d'Etat, par ses arrêts du 3 mars 2004, vient de confirmer la responsabilité pour faute de l'Etat pour n'avoir pas pris les dispositions réglementaires visant à protéger les salariés en cas d'utilisation de l'amiante.

L'Etat n'a donc pas eu conscience du danger, pas plus que les employeurs, et du fait de l'absence de réglementation, même au-delà du décret du 17 août 1977, n'a pas mis les employeurs en situation, par une réglementation adaptée, de prévenir le risque amianté.

Nous vous remercions de nous tenir informés de la date de la réunion de conciliation que vous aurez retenue.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations

15-19



## Annexe 4 : Provisions comptables

**ARKEMA, Etablissement de  
Etat arrêté du \_ au \_**

**I Déclaration MP en cours de reconnaissance**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure

**II MP reconnue**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure

**III Dossiers rejet et dossiers inopposabilité****1) Dossiers rejetés**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure

**2) inopposabilité**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure



16-2

**IV Procédures engagées pour faute Inexcusable**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure

**V Désistement**

Nom et prénom	N° de tableau MP 30	Etat de la procédure



## TABLE DES MATIERES

Remerciements.....	4
Sommaire.....	8
Index des sigles utilisés.....	10
<b>Introduction générale.....</b>	<b>12</b>
<b>PARTIE I - EVOLUTION DU DROIT DES CHSCT ET RETOUR SUR LA METHODOLOGIE D'ENQUETE</b>	<b>26</b>
<b>Chapitre 1 - L'évolution des missions, des prérogatives et de la composition des CHSCT de 1947 à 2003.....</b>	<b>28</b>
<b>Section 1 : Les trois sources d'inspiration des CHSCT.....</b>	<b>29</b>
I - Le délégué mineur à la sécurité.....	29
II - Les comités de sécurité patronaux de Meurthe et Moselle.....	30
III - Les comités de sécurité américains.....	32
<b>Section 2 : Des comités de sécurité vichystes, aux comités d'hygiène et de sécurité (1941-1947).....</b>	<b>34</b>
I - Les comités de sécurité créés par le gouvernement de Vichy en 1941.....	34
II - Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) de 1947.....	35
<b>Section 3 : La transformation progressive du CHS en Institution Représentative du Personnel (1974-1979).....</b>	<b>37</b>
I - Les conquêtes du mouvement ouvrier (1968-1975).....	37
II - Le décret de 1979.....	39
<i>Tableau n°1 : évolution de la composition, des prérogatives et des missions des CHS de 1947 à 1979.....</i>	<i>40</i>
<b>Section 4 : La loi de Jean Auroux (1982).....</b>	<b>42</b>
I - La fusion des CACT et des CHS et l'autonomisation du comité.....	42
II - L'augmentation du pouvoir des élus et l'élargissement de leurs missions.....	43
<i>Tableau n°2 : évolution de la composition, des prérogatives et missions des CHSCT de 1982 à 2003.....</i>	<i>46</i>
Conclusion.....	50
<b>Chapitre 2 - Retour sur la méthodologie d'enquête.....</b>	<b>52</b>
<b>Section 1 : Les trois phases de l'enquête de terrain.....</b>	<b>52</b>
I - La phase exploratoire.....	52
II - Les entretiens semi-directifs et la participation à des réunions de CHSCT.....	53
III - Les monographies.....	54
<b>Section 2 : Méthodologie d'analyse des pratiques.....</b>	<b>58</b>
I - Les pratiques en matière d'accidents du travail.....	58
<i>Encadré n°1 : Le dispositif juridique concernant les accidents du travail.....</i>	<i>61</i>
II - Les maladies professionnelles.....	63
<i>Encadré n°2 : Le dispositif juridique concernant les maladies professionnelles.....</i>	<i>65</i>
<i>Encadré n°3 : La faute inexcusable de l'employeur.....</i>	<i>68</i>
<i>Tableau n° 3 : Hémopathie provoquées par le Benzène et tous les produits en renfermant.....</i>	<i>71</i>
III - Les inspections d'établissement.....	73
Conclusion.....	75
<b>PARTIE II - RES DETERMINANTS SOCIAUX DU ROLE DES CHSCT DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES</b>	<b>76</b>
<b>Chapitre 3 - Le rapport de force.....</b>	<b>80</b>
<b>Section 1 : La conflictualité sociale au cœur du fonctionnement des CHSCT.....</b>	<b>81</b>
I - Le CHSCT, une institution conflictuelle par essence.....	81
II - Une conflictualité ouverte.....	82
<b>Section 2 : Le patronat entre stratégie de contrôle et de contournement du droit d'expression des salariés.....</b>	<b>85</b>

I - Les stratégies des employeurs avant que les CHS existent.....	85
II - Après 1947.....	87
<b>Section 3</b> : L'évolution des conflits sociaux dans les entreprises de la chimie.....	93
I - Les grèves généralisées.....	93
<i>Encadré n°4</i> : nombre de journées non travaillées de 1946 à 2005.....	95
II - La lente disjonction entre le mouvement syndical et le mouvement ouvrier.....	96
III – L'érosion du mouvement syndical.....	99
IV - Le retour des luttes ?.....	100
Conclusion.....	102
<b>Chapitre 4 - Le capital social des élus du CHSCT.....</b>	<b>104</b>
<b>Section 1</b> : Le réseau social comme opérateur de santé individuelle et collective.....	105
I – Capital social et santé individuelle.....	105
II - Cohésion sociale entre élus de CHSCT et salariés.....	107
III - Sociabilité des élus du CHSCT et « travail de la demande ».....	108
IV- Etre élu de CHSCT : une position paradoxale.....	109
<b>Section 2</b> : Les alliés potentiels avec lesquels construire un réseau santé-travail.....	111
I - Les agents directement impliqués dans l'action du CHSCT.....	111
II - Les réseaux et lanceurs d'alerte.....	134
Conclusion.....	138
<b>Chapitre 5 - Les 4 types idéaux de CHSCT.....</b>	<b>140</b>
Section 1 : le CHSCT patronal.....	141
Section 2 : Le CHSCT préventif.....	143
Section 3 : Le CHSCT défensif.....	144
Section 4 : Le CHSCT sortant.....	146
Conclusion.....	148
<b>PARTIE III - RTUDES DE CAS.....</b>	<b>150</b>
<b>Chapitre 6 - Le CHSCT fabrications-chimie d'Ineos Lavera (13).....</b>	<b>154</b>
<b>Section 1</b> : Les pratiques des CHS de la plateforme pétrochimique de Lavéra dans les années soixante-dix.....	156
I - Le fonctionnement et la composition des CHS.....	156
II - La prise en charge des accidents du travail par les élus CHS de la SFBP.....	157
<i>Document syndical n°1</i> .....	158
<i>Document syndical n°2</i> .....	159
III - L'appui des organisations syndicales.....	160
IV - Les relations du CHS avec les partenaires de prévention.....	161
<i>Document syndical n°3</i> .....	163
<b>Section 2</b> : La reconquête patronale (1974-1985).....	164
I - Le changement de politique en matière d'accidents du travail.....	164
<i>Document syndical n°4</i> .....	165
II - La montée de la répression syndicale à l'égard des délégués CHSCT.....	166
III - Les entraves au fonctionnement des CHS.....	167
<i>Document syndical n°5</i> .....	168
<i>Document syndical n°6</i> .....	170
<i>Document syndical n°7</i> .....	172
<i>Document syndical n°8</i> .....	174
<i>Document syndical n°9</i> .....	175
<b>Section 3</b> : Le CHSCT fabrications-chimie dans les années quatre-vingt dix.....	177

I - Composition et fonctionnement du CHSCT .....	177
II - Les relations des élus du CHSCT avec leurs partenaires de prévention.....	179
III - Les enquêtes accident du travail des élus du CHSCT fabrications.....	183
IV - La difficulté des élus à utiliser leur droit d’alerte en cas de danger grave et imminent.....	192
V - Les maladies professionnelles.....	193
VI - Les inspections d’établissement.....	200
<b>Section 4</b> : Le rôle du CHSCT fabrication-chimie dans l’entreprise dans les années 2000.....	203
I - Composition et le fonctionnement du CHSCT.....	204
II - Le rôle du CHSCT fabrications d’Inéos dans l’entreprise.....	206
Conclusion.....	218
<b>Chapitre 7 - La plateforme chimique de Roussillon (38).....</b>	<b>220</b>
<b>Section 1</b> : Le CHS de Rhône-Poulenc Roussillon de 1970 à 1977.....	221
I - Les pratiques des élus en matière d’accidents du travail.....	222
II - Les inspections d’établissement.....	223
III - Les maladies professionnelles.....	224
<b>Section 2</b> : La reconquête patronale (1977-1984).....	233
I - Les inspections d’établissement et les accidents du travail.....	233
<i>Graphique A</i> : Evolution du nombre de réunions accidents du travail du comité.....	240
<i>Graphique B</i> : Evolution du nombre de réunions incidents du comité.....	240
<i>Graphique C</i> : Evolution du nombre d’enquêtes accidents du travail du comité.....	241
<i>Graphique D</i> : Evolution du nombre d’accidents déclarés.....	241
<i>Graphique 1</i> : Evolution du nombre d’accidents déclarés.....	243
<i>Graphique 2</i> : Evolution du taux de fréquence des accidents du travail déclarés.....	244
<i>Graphique 3</i> : Evolution du taux de gravité des accidents du travail déclarés.....	244
<i>Graphique 4</i> : Evolution du nombre de premiers soins (nombre d’accidents total).....	245
<i>Graphique 5</i> : Evolution du pourcentage de premiers soins par rapport à l’effectif.....	245
<i>Graphique 6</i> : Evolution du pourcentage d’accidents sans arrêt sur les accidents déclarés.....	245
<i>Graphique 7</i> : Evolution du pourcentage d’accidents déclarés sur le nombre de premiers soins.....	246
<i>Graphique 8</i> : Evolution du pourcentage d’accidents avec arrêt sur le nombre de premiers soins.....	246
<i>Graphique 9</i> : Evolution du pourcentage d’enquêtes/réunions accidents du CHS.....	246
II - Les maladies professionnelles.....	249
<b>Section 3</b> : Le CHSCT de Rhône-Poulenc Roussillon dans les années quatre-vingt dix.....	254
I - Les réunions trimestrielles.....	254
II - Les visites annuelles d’ateliers.....	260
III - Les enquêtes après accident du travail.....	261
<i>Document syndical n°10</i> .....	263
IV - Les maladies professionnelles.....	265
<b>Section 4</b> : Le temps du démantèlement de Rhône-Poulenc.....	266
I - Les conséquences de « l’affaire Rhodia ».....	266
II - Réorganisation de la plateforme chimique : un site pour 17 entreprises.....	269
III - Le fonctionnement de la plateforme chimique des Roches-Roussillon.....	271
IV - Réorganisation du travail, sous-traitance, filialisation, pmisation : les conséquences sociales.....	274
<b>Section 5</b> : Les CHSCT de Rhodia Silicones et de Rhodia Intermédiaires.....	285
I - Le CHSCT de Rhodia Silicones.....	285
II - Le CHSCT de Rhodia Intermédiaires.....	291
Conclusion.....	298
<b>Chapitre 8 - Le CHSCT d’Adisséo Commentry (03).....</b>	<b>300</b>

<b>Section 1</b> : Adisséo et les cancers du rein.....	302
I - Un cas d'école.....	302
<i>Encadré n°5 : Le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles</i> .....	303
II - L'histoire du combat des Adisséo contre le Chloracétate C5.....	305
<b>Section 2</b> : Le CHSCT d'Adisséo de 1974 à 2003 : un CHSCT préventif.....	307
I - Le fonctionnement du CHSCT.....	307
II - Le syndicat CGT d'Adisséo.....	312
III - Le médecin du travail d'Adisséo.....	316
IV - Le CHSCT et l'expertise.....	319
<b>Section 3</b> : un CHSCT préventif qui devient un CHSCT sortant (2003-2005).....	325
I - L'irréductibilité de la contradiction santé-emploi dans la chimie, le dilemme des Adisséo.....	325
II - Le rôle du syndicat FO dans la transformation du CHSCT défensif en CHSCT sortant.....	327
<b>Section 4</b> : Le retour d'un CHSCT préventif.....	329
I - La continuité au sein de l'Association des Malades de la Chimie (2005-2008).....	329
II - La reprise du combat autour de jeunes militants.....	330
Conclusion.....	332
<b>Chapitre 9 - CHSCT et sous-traitance dans la chimie</b> .....	<b>334</b>
<b>Section 1</b> : Les conditions de travail des sous-traitants.....	339
I - Les travaux effectués par les sous-traitants.....	339
II - La suraccidentabilité des sous-traitants.....	354
III - Les conditions d'intervention des sous-traitants.....	357
<b>Section 2</b> : Les rapports sociaux de la sous-traitance.....	383
I - Les rapports sociaux de concurrence et de domination entre les travailleurs extérieurs.....	383
II - Les stratégies des directions pour éloigner les représentants du personnel.....	384
<b>Section 3</b> : Des sous-traitants tributaires des CHSCT des travailleurs organiques.....	391
I - L'application des lois autorisant la participation des représentants des sous-traitants.....	391
II - Les sous-traitants dépendants du type de CHSCT présent dans l'entreprise utilisatrice.....	394
Conclusion.....	400
<b>Chapitre 10 - Les CHSCT : une histoire socialement construite</b> .....	<b>402</b>
<b>Section 1</b> : Les années soixante-dix, une période cruciale pour les CHS de la chimie.....	402
I - Deux luttes emblématiques : Penarroja et Amisol.....	403
II - La participation des syndicats au mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail.....	405
III - Des chercheurs engagés auprès des travailleurs.....	406
IV - La reconquête patronale et le paradoxe des lois Auroux.....	410
<i>Document syndical n°11</i> .....	414
<b>Section 2</b> : Les CHSCT de la chimie au regard des autres CHSCT français.....	415
I - L'enquête de l'Aract Languedoc-Roussillon.....	415
II - L'enquête Aravis de Savoie.....	416
III - L'enquête du cabinet Emergences.....	417
<b>Conclusion générale</b> .....	422
Bibliographie.....	430
Annexes.....	466

## Table des annexes

- <b>Annexe n°1</b> : Les maladies professionnelles dans la chimie en 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS. p.469	- <b>Annexe n°2</b> : Evolution des maladies professionnelles dans la chimie entre 2000 et 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS. p.470
- <b>Annexe n°3</b> : Les accidents du travail dans la chimie en 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS. p.471	- <b>Annexe n°4</b> : Evolution du taux de fréquence des accidents du travail de 1955 à 1999, tous secteurs. Statistiques technologiques de la CNAMTS. p.472
- <b>Annexe n°5</b> : Variation de l'indice de gravité des incapacités permanentes de 1955 à 1999, tous secteurs. Statistiques technologiques de la CNAMTS. p. 473	- <b>Annexe n°6</b> : Evolution des accidents du travail dans la chimie de 2001 à 2005. Statistiques technologiques de la CNAMTS. P.474
- <b>Annexe n°7</b> : CERFA n°61-2256. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à un accident du travail grave. p.475	- <b>Annexe n°8</b> : CERFA n°61-2258. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à des incidents répétés ayant révélé un risque grave. p.476
- <b>Annexe n°9</b> : CERFA n°61-2257. Enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relative à une situation de travail révélant un risque de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave. p.477	- <b>Annexe n°10</b> : Exemple d'un arbre des causes (ADC). p.478
- <b>Annexe n°11</b> : Enquête sur l'accident du travail, les causes d'accidents du travail, document interne service HSE, diffusion non contrôlée, document pour information, entreprise Rohé France, 20 juin 2001. p.479	- <b>Annexe n°12</b> : Couverture du numéro 33-34, 2 <sup>ème</sup> trimestre 1976, Le Militant « les conditions de travail », journal de la Fédération nationale des industries chimiques. p.480
- <b>Annexe n°13</b> : Journal réalisé par le syndicat CGT de Lavéra sur le thème de la sécurité en 1978. p.481	- <b>Annexe n°14</b> : Page de couverture d'un document réalisé par le comité régional CGT Provence Cote d'Azur sur l'analyse de la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail. p.482
- <b>Annexe n°15</b> : Jugement du Tribunal de Grande Instance d'Aix-en-Provence du 26 mai 1976 opposant le syndicat CFDT de la Métallurgie de Fos et de l'Etang de Berre à la Société Solmer. p.483 à 491	- <b>Annexe n°16</b> : Procédure à suivre en cas de déclaration de maladie professionnelle, direction des relations du travail, entreprise Arkema, janvier 2005. p. 492 à 512