

Ressources pour la formation syndicale

n°9, mai 2025



Le syndicalisme face aux évolutions du travail

Articles de « Regards croisés »

Ces articles sont extraits de « Regards Croisés »,
revue trimestrielle publiée par l’Institut de Recherches de la FSU.

Pour commander des numéros et s’abonner :



S'intéresser au travail réel : toute une histoire !

Cécile Briec est enseignante chercheure associée (PAST) au sein de l'équipe de psychologie du travail au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement (CRTD) du CNAM de Paris et intervenante au sein du cabinet Alternatives ergonomiques. Dans cet article elle présente, à travers une approche historique, toute une tradition française d'analyse du travail qui entretient, depuis l'origine, d'étruits rapports avec le syndicalisme.

Quand on s'intéresse aux questions de prévention des risques professionnels, il est désormais courant de faire référence aux obligations incombant à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs (Article L. 4121-1 du code du travail) et de procéder à une évaluation des risques professionnels, dont la démarche est spécifiée dans la circulaire DRT du 18 avril 2002¹ qui fait explicitement référence au travail réel. Il va également de soi de faire appel autant que nécessaire à des professionnels portant une expertise dans ce domaine tels des préven-teurs, des ergonomes, des psychologues du travail, des experts certifiés CSE/CSA. Mais d'où provient cette référence au travail réel ?

1 Prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques

2 CLOT Y. (1996/2002) *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire*. Toulouse : Octarès.

3 VATIN F. (1996/2002) De la naissance de la psychologie appliquée au débat sur le taylorisme, autopsie d'un échec : le cas français (1890-1920). In : CLOT, Y. (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire*. Toulouse : Octarès, pp. 91-111.

4 LEPLAT, J. (1996/2002). Petites histoires pour des Histoires. In : CLOT, Y. (Ed.). *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire* (pp131-141). Toulouse : Octarès.

Cette contribution se propose de revenir de manière brève – trop brève – sur l'émergence d'une tradition d'analyse du travail à la française, notamment celle partagée par l'ergonomie de l'activité (dont Alain Wisner a été l'initiateur) et un courant de la psychologie du travail, celui de la clinique de l'activité (dont Yves Clot est la figure de proue). Elle ne prétend pas dresser un tour d'horizon exhaustif du sujet mais seulement de dresser quelques points de repères utiles pour interroger la réalité des rapports actuels entre la pratique syndicale, l'analyse du travail et la prévention des risques professionnels.

Une double tradition

L'ergonomie de l'activité et le courant de la clinique de l'activité en psychologie du travail partagent une double tradition. D'abord celle d'être des « sciences de terrain » c'est-à-dire des sciences qui élaborent des connaissances à partir

d'interventions en milieu professionnel et ensuite celle de s'appuyer sur l'analyse du travail.

Quand on s'intéresse à l'histoire de ces disciplines à travers différents auteurs², on comprend mieux l'originalité et la fragilité de cette perspective. Ce sont des disciplines relativement récentes. Elles se sont développées pour la psychologie du travail au début du XX^e siècle et pour l'ergonomie à partir de la seconde moitié du XX^e.

À l'époque, dans un contexte historique fortement marqué par le positivisme d'A. Comte, le terrain est majoritairement le lieu d'application ou de vérification d'hypothèses construites en laboratoire et non pas le lieu à partir duquel se construisent les connaissances.

Selon Vatin (2002)³, deux mouvements scientifiques et sociaux vont favoriser l'apparition des sciences de terrain :

- Le premier, autour du concept scientifique de travail, qui « dans le cours du XIX^e siècle, va passer de la physique à

5 WISNER, A. (1996/2002). Itinéraire d'un ergonomiste dans l'histoire de la psychologie contemporaine. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail : Approche pluridisciplinaire* (pp. 143-153). Toulouse : Octarès.

6 Ce sera également le cas du côté de la psychologie ergonomique, dont J. Leplat en est un des fondateurs. Pour plus de précisions, il est possible de se référer à sa contribution à l'ouvrage *Les histoires de la psychologie du travail* (2002, p 131-141).

7 CLOT Y. (2008a) *Travail et Pouvoir d'agir*. Paris : Puf.

CLOT Y. (2008b) La recherche fondamentale de terrain : une troisième voie. In *Education Permanente*, 2008/4, n° 177.

8 DANIELLOU F. (1996) Introduction : Questions épistémologiques autour de l'ergonomie. In F. DANIELLOU, F. (Ed.), *L'ergonomie en quête de ses principes : Débats épistémologiques*. Toulouse : Octarès, pp. 1-17.

9 LHUILIER D. (2006) Cliniques du travail. Ramonville St-Agne : Erès.

10 WISNER A. (1995) *Réflexions sur l'ergonomie* (1962-1995). Toulouse : Octarès.

11 TEIGER C. (2006) « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes ». *Travailler*, 2006 n°15, pp 71-130.

12 TEIGER C. & MONTREUIL S. (1995) Les principaux fondements et apports de l'analyse ergonomique du travail en formation, *Education permanente*, 1995/12, pp 13-28.

13 TEIGER C. et LAVILLE A. (1989) *Expression des travailleurs sur leurs conditions de travail : la formation des délégués aux comités hygiène-sécurité-conditions de travail*. Rapport d'étude, Cnam, Paris.

la physiologie, puis de la physiologie à la psychologie» ;

• Le second, lié à « l'histoire économique et sociale du travail, marquée à la fin du XIX^e siècle, par l'extension du salariat et l'émergence consécutive de la "gestion" du personnel, dont le taylorisme est l'expression emblématique ».

À la fin du XIX^e siècle, l'organisation du travail va émerger comme une question nouvelle et le monde industriel et politique va alors s'intéresser à une science humaine « appliquée ». Taylor va ainsi trouver un terrain favorable au développement de l'organisation scientifique du travail au début du XX^e siècle.

Ce développement s'accompagne d'un intérêt pour étudier les effets du taylorisme en situation (particulièrement sur la fatigue) ce qui ouvre la voie à la constitution de nouvelles « sciences modernes du travail » et, notamment, de la psychologie du travail. Les premières analyses du travail voient le jour, réalisées en particulier par S. Pacaud.

Mais ces premières immersions en situation réelle vont rester prisonnières du paradigme dominant des « sciences appliquées » de l'époque. La psycho-technique de l'aptitude va prendre le pas sur une psychotechnique du travail. Le terrain va demeurer pendant encore plusieurs années le lieu d'application ou de vérification d'hypothèses construites en laboratoire.

Ce n'est que dans la deuxième partie du XX^e siècle que la psychologie du travail va retrouver son ancrage dans l'analyse de terrain, comme l'ergonomie, qui va se développer à partir des années cinquante.

Après la Seconde Guerre mondiale, l'instauration du Plan Marshall amène de nombreux chercheurs français à se déplacer aux États-Unis pour prendre connaissance des travaux en cours et ils vont en rapporter de nombreuses idées. C'est ainsi que commence cette nouvelle période. Elle constitue un véritable renversement du paradigme positiviste puisqu'elle propose d'élaborer des connaissances à partir de ce qui se passe en situation réelle. Ce développement ne s'est pas fait sans difficultés et sans affronter des résistances comme en témoignent dans leurs contributions respectives J. Leplat⁴ et A. Wisner⁵ qui ont été des acteurs importants de cette époque.

Au-delà de l'inversion du paradigme évoqué précédemment, la particularité de ces deux approches est de pratiquer des analyses d'activité en situation réelle pour répondre à une demande sociale.

Si les tentatives d'analyse du travail en psychologie du travail vont disparaître pendant plusieurs années, elles vont resurgir à partir notamment de l'ergonomie de l'activité^{6,7,8,9,10}. Wisner a participé de la construction de ce courant. Médecin de formation, il veut contribuer à l'amélioration de la santé des travailleurs de l'industrie. Mais l'ergonomie en France n'existe pas encore. C'est dans les années soixante-dix, au Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam), que l'ergonomie va se développer. Son originalité est d'étudier de manière approfondie les activités de travail en situation, activités qui se différencient du travail prescrit, dans une perspective de transformation. D'ailleurs, l'équipe de Wisner va réaliser ses premières interventions à la demande de syndicalistes qui s'interrogent sur les conditions de travail des femmes dans l'industrie électronique et celles des conducteurs de train¹¹.

Le syndicalisme et l'analyse du travail : une histoire liée

Depuis cette époque fondatrice, les disciplines qui s'intéressent à l'analyse du travail entretiennent avec les militants syndicaux des liens étroits.

Par exemple, du côté de l'ergonomie de l'activité, dès les années quatre-vingt, des interventions relatives à l'activité des militants syndicaux se sont développées et participaient d'un mouvement plus général de formation à l'analyse du travail de professionnels de différents horizons¹² à partir de mises en situation concrètes. Plusieurs formations ont marqué cette histoire, comme celle réalisée auprès de délégués de CHSCT par Teiger et Laville¹³ ou encore, celle menée au début des années quatre-vingt-dix auprès de délégués de la CFDT travaillant dans des hôpitaux (avec l'appui de l'INPACT – Institut pour l'amélioration des conditions de travail)¹⁴. Sur la dernière période, deux recherches-actions ont été engagées, l'une avec la CFDT (qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage *Le travail intenable*¹⁵) et l'autre avec les syndicats CGT de Renault¹⁶. Avec une ambition qui était moins celle d'apprendre aux syndicalistes à percevoir l'intérêt

d'analyser l'activité pour transformer le travail que celle de transformer leur propre pratique syndicale.

Du côté de la clinique de l'activité, différentes recherches témoignent également de ce rapport étroit avec les syndicalistes. On peut citer par exemple une recherche pour le compte d'un syndicat de cadres (la CFE-CGC) qui souhaitait travailler sur la validation des acquis de l'expérience des militants¹⁷, une recherche au sein d'une section départementale du SNUipp-FSU¹⁸ et les travaux au long cours avec le SNES-FSU de JL. Roger, D. Ruelland^{19,20} et C. Remermier²¹.

Pour ne pas conclure

Si ces coopérations entre syndicalistes et chercheurs en analyse du travail ont permis, selon les périodes, de faire avancer – non sans parfois certains désaccords – les questions d'amélioration des conditions de réalisation du travail,

de prévention des risques professionnels et de pratiques syndicales, pourront-elles perdurer dans le contexte actuel marqué par une dégradation des possibilités, pour les professionnels, de faire un travail de qualité, par l'affaiblissement des organisations syndicales et par la transformation des instances représentatives du personnel qui limite les moyens alloués ?

14 qui a donné lieu à la publication de l'ouvrage *Pratiques de l'ergonomie à l'hôpital* (Villatte et al., 1993)

15 THIERY L (2006) *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*. Paris : La Découverte.

16 CHASSAING K., DANIELLOU F., DAVEZIES P. et DURAFFOURG J. (2011) *Recherche-action : prévenir les risques psychosociaux dans l'industrie automobile. Elaboration d'une méthode d'action syndicale*. Montreuil, 2011

17 CLOT Y., TOMAS J.-L. & KLOETZER L. (2009) *Du travail syndical au référentiel : La VAE à la Confédération Française de l'Encadrement* – Rapport de recherche, Confédération Générale des Cadres.

18 BRIEC C. (2013) *Syndicalisme : « l'impersonnel » à l'épreuve. Le cas d'une section départementale du SNUIPP-FSU*. Thèse de doctorat en psychologie du travail CNAM Paris.

19 ROGER J., RUEL-LAND D. & CLOT Y. (2007) De l'action à la transformation du métier: l'activité enseignante au quotidien. *Éducation et sociétés*, 19, pp 133-146.

20 ROGER J., RUEL-LAND D. (2009) « *Le travail sur le travail* » un instrument d'action personnel et collectif pour les professionnels de l'éducation nationale – Rapport de recherche, Syndicat national des enseignements du second degré.

21 CARDOSO A. & REMERMIER C. (2018) *Prendre soin du travail, une exigence pour l'activité syndicale et la défense des métiers*. Agone, 62, pp 123-140.

Former les syndicalistes à l'analyse du travail pour agir en prévention

L'exemple d'un dispositif qui articule formation, recherche et action

Karine Chassaing est enseignante chercheure en ergonomie à l'université de Bordeaux

En restituant des expériences collectives de formations-actions en collaboration avec des syndicats, l'article montre que ces dispositifs de formation permettent aux militants d'acquérir des capacités d'analyse des situations de travail, de développer leur pouvoir d'agir en matière de prévention, de santé, de transformation du travail et rendent visible le travail syndical comme activité.

Les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans l'amélioration des conditions de travail et leurs représentants sont à considérer comme des agents du changement.

Historiquement, ce rôle n'a pas toujours été si clair que cela et il a évolué au fil des ans. Dans les années 60-70, la dénonciation des effets négatifs du travail sur la santé des travailleurs était au cœur des actions syndicales. Sans minimiser cet apport essentiel des syndicats qui reste d'ailleurs d'actualité, c'est surtout à partir des années 80 que les actions syndicales ont porté aussi sur la transformation des conditions de travail. On assiste alors à un rôle grandissant des organisations syndicales dans la prévention de la santé au travail. Pour bien assurer ce rôle, les représentants des salariés ont dû développer des connaissances méthodologiques, théoriques, stratégiques pour faire des analyses du travail et donc se former.

C'est dans ce cadre que se sont développées des coopérations entre chercheurs et syndicalistes en vue d'agir sur les situations de travail. Ces actions ont notamment pris forme dans des recherches-formations-actions qui ont été expérimentées avec la CGT et la CFDT. L'enjeu pédagogique consistait à développer la capacité à analyser le travail réel des militants.

Afin d'illustrer l'efficacité d'une telle coopération, je m'appuierai sur deux recherches-formations-actions auxquelles j'ai participé en partie dans les années 2000¹. À l'origine de ces actions, se trouvent la recrudescence des troubles musculosquelettiques (TMS) et l'émergence des risques psychosociaux (RPS) qui ont conduit les syndicats à vouloir s'emparer de la santé au travail par la formation. C'est d'abord la CFDT qui a sollicité une équipe pluridisciplinaire dans l'objectif de «réhabiliter la santé au travail dans la pratique syndicale»^{2,3} de 2004 à 2007. Dans le prolongement

de cette expérience, la CGT a initié de 2007 à 2010 une recherche-action sur la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans l'industrie automobile avec pour objectif de produire des connaissances sur les RPS mais aussi de travailler sur les pratiques syndicales pour une meilleure prise en charge de ces risques par les militants^{4,5}.

Le dispositif de recherche-formation-action : construire l'action collective

Le dispositif mis en place reposait sur le même principe pédagogique, même s'il différait de par leur contexte, leur public, leur époque. Les objectifs poursuivis, élaborés avec les responsables syndicaux, étaient de transformer les pratiques syndicales, de renforcer les capacités des militants à faire remonter les plaintes des salariés, d'aller au plus près des situations de travail et de discuter du travail avec les salariés.

Dans la première expérience avec la CFDT, ce sont 22 équipes syndicales constituées de délégués syndicaux d'entreprises diversifiées et 75 militants permanents qui ont été formés. Dans la seconde expérience avec la CGT, 13 établissements ont participé à la formation ; 38 militants ont été formés.

Le dispositif repose sur l'idée que l'on peut produire conjointement, entre chercheurs et syndicalistes, de l'action et des connaissances scientifiques. Par une alternance de sessions de formation de 3 jours consécutifs avec des séances de travail sur le terrain, les connaissances transmises (méthodologiques, théoriques, stratégiques) sont mises à l'épreuve de la réalité. Durant les sessions de formation, il y a des temps d'apport de connaissances par les chercheurs (théoriques et méthodologiques) et des temps d'apport par les militants (des connaissances sur l'évolution du travail, le fonctionnement de leur entreprise, le contexte politique, le fonctionnement de leur syndicat). Il est important que les militants prennent conscience de leurs propres ressources et des moyens de les mobiliser. Les militants, en binôme, traillent un sujet sur la durée de la formation et ils en rendent compte lors des sessions de 3 jours en centre.

Pour animer et faire vivre ce dispositif, un collectif composé de plusieurs acteurs a été créé : des syndicalistes,

des animateurs syndicaux et des chercheurs. Les syndicalistes ont apporté leur connaissance du terrain. Les animateurs syndicaux, quant à eux, étaient des « médiateurs » entre les militants et les chercheurs. Ils ont facilité le passage entre l'analyse du travail et l'action syndicale. Ils étaient engagés dans des enjeux politiques d'un autre niveau que celui des militants formés, pour agir à un niveau confédéral. Les chercheurs, eux, provenaient d'horizons disciplinaires différents (ergonomie, sociologie, clinique médicale et de l'activité) mais partageaient un point de vue commun sur le travail et ses liens avec la santé.

Les syndicalistes : acteurs de la prévention oui mais avec quels moyens ?

Le dispositif ainsi construit était ancré dans un temps spécifique dans la durée (18 mois environ) et dans une unité de lieu. Cet espace-temps était primordial pour débattre sur les pratiques, sur les connaissances, sur le travail et ses évolutions. Son objectif était de restaurer un pouvoir d'agir collectif⁶. Il a permis de produire deux niveaux de connaissances : celles relatives aux transformations du travail et à leurs conséquences en matière de santé ; mais aussi celles relatives au travail syndical comme activité.

Les militants engagés ont témoigné non seulement de la dégradation des conditions de travail des salariés, mais également de la dégradation des conditions d'exercice du travail syndical. La multiplication des réorganisations du travail (standardisation du travail, restructuration, fusion, fermeture...) atteignait le travail syndical, avec comme conséquences des difficultés croissantes à rencontrer les travailleurs dont les collectifs étaient abimés. Les moyens des militants, notamment en nombre d'heures de délégation, se voyaient, dans certaines situations, fortement diminués. Ils subissaient des pressions de la hiérarchie en termes de contrôle drastique du temps de leur mandat, ou encore certains se retrouvaient sur des postes de travail isolés et peu valorisants. En bref, les militants formés éprouvaient un sentiment de perte de moyens, d'affaiblissement de leur positionnement dans un climat de durcissement des relations sociales⁷. Ce contexte – s'il permettait de

1 Chassaing K, Gaudart C. (2019). La formation à l'analyse du travail de syndicalistes, un dispositif de recherche-action. In C. Delgouet et al, *Les formateurs au travail*. Eds Octarès, Toulouse, 175-194.

2 Théry L. (2006) (Coord.). *Le travail intenable*. Paris : La Découverte, collection poche n° 324.

3 Gaudart C., Petit J., Dugué B., Daniellou F., Davezies P. & Théry L. (2012). Impacting working conditions through trade union training. *Work*, 41 (2), 165 - 175.

4 Chassaing K., Daniellou F., Davezies P., & Duraffourg J. (2010). Recherche-action « Prévenir les risques psycho-sociaux dans l'industrie automobile : élaboration d'une méthode d'action syndicale ». *Rapport IRES Emergences*.

5 Gâche F (2012) Faire du syndicat un outil pour le développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 73, 239-245.

6 Davezies P. (2006) Une affaire personnelle ? In L. Théry (Coord.), *Le travail intenable* Paris : La Découverte, collection poche n° 324 (pp. 150-178).

7 Gâche F (2012) Faire du syndicat un outil pour le développement du pouvoir d'agir des salariés. Les leçons d'une recherche-action. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 73, 239-245.

8 Théry, ibid.

9 Fabien Gâche était au moment de l'étude délégué syndical central CGT à l'origine de la deuxième recherche-action.

dresser un état des lieux du travail syndical actuel – n'avait toutefois pas été sans effet sur le déroulement des recherches-action et avait nécessité une renégociation des règles du dispositif, avec les entreprises, les branches syndicales et les syndicalistes eux-mêmes. Il a fallu développer des pratiques d'analyse du travail adaptées aux réalités des militants.

Le syndicat : un outil pour la préservation et la construction de la santé au travail

C'est en allant voir le travail de près et par l'écoute des salariés que les syndicalistes ont produit des connaissances sur les liens entre santé et travail. En formalisant ces analyses, en les faisant circuler dans leur entreprise, dans leur syndicat, dans des congrès scientifiques, dans des articles..., ils ont contribué au débat social dans ce champ. Ils ont produit des connaissances nouvelles sur les conséquences de l'intensification et des RPS. Ils ont pu mettre à jour d'autres facettes de l'intensification en examinant ce que produisaient ces évolutions du travail sur la mobilisation des individus, non seulement dans leurs capacités physiques et cognitives, mais aussi subjective. Ils ont montré que les gains de productivité se faisaient plus par des pressions sur le personnel que par des investissements sur le système de production. Ils ont

identifié la forme que prenaient ces pressions et en ont analysé les conséquences sur la santé : souffrances physiques, psychiques, conflits avec soi-même et avec les autres, perte de sens du travail⁸. Mais face à cette perte de sens du travail, les syndicalistes ont aussi vu que les salariés tentaient de faire au mieux leur travail en mobilisant toujours plus leur intelligence et leur corps. C'est dans cette mobilisation que se forge une forme de résistance positive face à la pression et à la standardisation qui appauvrissent le travail. Les salariés cherchent à faire du « bon travail » malgré tout. Les militants identifiaient alors des arguments en faveur de la performance et de la qualité que des conditions de travail pouvaient empêcher et face auxquelles les salariés résistaient pour quand même faire du bon et beau travail. Ce point était essentiel pour l'action syndicale parce que le travail d'analyse des syndicalistes rendait visible le travail réel des salariés et permettait aussi de diffuser leur parole. La construction revendicative associe ici le travail réel et les salariés. L'organisation syndicale apparaît ainsi aux yeux des salariés comme un outil permettant de modifier positivement leur quotidien en agissant eux-mêmes sur leurs conditions d'exercice. De plus, face aux directions, les syndicalistes argumentaient en faveur de la performance et de la qualité à partir du travail réel, ce qui a renforcé leur positionnement.

À l'échelle de leurs entreprises, les syndicalistes ont permis la prise en compte plus ou moins partielle par la direction, des revendications élaborées collectivement avec les salariés. Le poids de leur parole, de leur expertise incontestable, apparaissait comme l'élément déterminant permettant de faire évoluer positivement les choses. Pour l'expérience CGT, outre les transformations obtenues dans le travail, le taux de syndicalisation s'est fortement accru. On peut ainsi considérer, comme le souligne Fabien Gâche⁹, que le syndicat devient un outil de restauration et du développement du pouvoir d'agir des salariés sur leur travail et son organisation, et donc un outil pour la préservation et la construction de leur santé au travail.

Le DUERP, un outil pour la mobilisation des salarié.es sur la santé et la sécurité au travail

Bernard Dugué est ergonome, enseignant-chercheur à Bordeaux-INP

Alors qu'il existe des outils de prévention (Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, Registres de Santé et Sécurité au Travail, etc.) dont la présence est obligatoire dans les entreprises et les administrations, ceux-ci sont souvent ignorés des salarié.es et sous-employés. À partir de l'exemple du DUERP, cet article montre comment il serait possible de s'en saisir pour permettre aux salarié.es de devenir pleinement acteurs et actrices dans les démarches de prévention.

La prévention des risques professionnels est une obligation pour tout employeur, public ou privé. L'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont exposé.es les salarié.es et sa transcription dans un Document Unique en est l'aspect le plus formalisé.

L'importance du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est souvent sous-estimée par les employeurs qui peuvent avoir la tentation de s'acquitter de leur obligation à peu de frais, parfois en externalisant la tâche, y compris en faisant appel à des services en ligne pour produire des documents totalement standardisés et décontextualisés. Mais, de manière plus surprenante, parfois aussi par les repré-

sentants du personnel qui ne voient dans le DUERP que les aspects techniques ou purement formels de l'évaluation des risques, ne sachant pas trop non plus comment en faire un outil au service du développement de l'action en santé au travail.

Pourtant, au-delà de l'indispensable protection de la santé des salarié.es, l'évaluation des risques représente bel et bien une opportunité de questionner le travail et d'engager des actions d'amélioration. La démarche d'évaluation, aboutissant à l'élaboration du DUERP, parce qu'elle va d'emblée mettre l'accent sur ce qui peut fragiliser l'activité de travail, constitue une porte d'entrée pour interroger le fonctionnement des entreprises ou des institutions, les objectifs fixés aux

salarié.es, l'organisation du travail, le management, les ressources matérielles ou humaines disponibles. Elle constitue donc un levier pour l'action, l'objectif final étant de faire en sorte que l'employeur s'engage dans de réelles actions de prévention, ce dont il a l'entièvre responsabilité légale.

Mais le DUERP reste, littéralement, un épiphénomène. Ce qui est premier et qui importe, c'est le processus par lequel on l'a produit. Et là, les enjeux sont bien politiques et pas seulement techniques. Ceci pour trois raisons :

- l'identification et l'analyse précise des risques doivent être intégrées dans une compréhension globale des situations de travail pour permettre l'élaboration de mesures efficaces de prévention qui favorisent la prévention primaire, c'est-à-dire qui cherchent d'abord à supprimer le danger ou l'exposition au danger¹, en application des neuf grands principes généraux de prévention définis par le Code du travail²;
- la méthodologie employée, et en particulier l'importance accordée à la parole des salarié.es, représente à la fois un enjeu d'efficacité dans la compréhension des situations concernées et de démocratie vivante dans les organisations ;
- la démarche est à ce titre un élément de rapport de force pour construire une stratégie solide en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail.

Une occasion de questionner le travail

Le cadre avec lequel les risques vont être repérés et analysés est bien sûr essentiel. L'analyse approfondie des risques comme des accidents demande de les replacer dans un contexte précis et d'en rechercher les causes profondes. Il est nécessaire de considérer que gérer les risques et se protéger n'est pas la seule préoccupation des travailleur.es : ils doivent assurer une production (matérielle ou immatérielle), veiller à la qualité, tenir un rythme, répondre en même temps à plusieurs sollicitations, gérer des aléas, aider des collègues...

C'est ce qu'évoquait déjà Clemenceau, plaidant en 1904 à la chambre des députés pour l'interdiction de la peinture au plomb (la céruse, provoquant des in-

toxications graves) face à des opposants défendant une « utilisation contrôlée » et le port de protections par les salariés. Il appuyait son discours sur une description précise de l'activité de travail des peintres « qui sont aux prises avec les données générales de leur travail »³ pour montrer l'inefficacité, dans la pratique, des mesures de protection existantes face aux objectifs de production, aux modes opératoires utilisés, aux enjeux financiers et économiques, aux contraintes matérielles, aux limites législatives. Discours précurseur de l'analyse du travail, un peu atypique, il faut le dire encore aujourd'hui, dans une telle assemblée.

Là est bien l'enjeu de l'évaluation des risques. Il s'agit autrement dit de passer d'une approche purement « normative » où, à partir d'une liste de risques préétablie (le matériel, les produits chimiques, l'environnement sonore...), on va vérifier leur présence dans les unités de travail, à une approche par « situations à risques » qui va permettre de replacer les facteurs de risques ou dangers dans une compréhension globale du travail, intégrant les autres contraintes et préoccupations. Ainsi, la définition des postes, l'organisation du travail, l'état du collectif, la formation des personnes et leur statut, la manière dont le travail est prescrit et les éventuelles contradictions à gérer, vont avoir une incidence sur les conditions d'exposition des agents à des facteurs de risques.

Une occasion de mobiliser les salariés

Dans cette perspective, la contribution du personnel, y compris la hiérarchie, n'est pas accessoire : il s'agit bien sûr de commencer par repérer les dangers ou facteurs de risques, mais aussi de comprendre dans quelles situations précises de travail les risques peuvent apparaître. Pour cela, écouter ce que les salarié.es ont à dire de leur travail est indispensable. Il s'agit en effet de raisonner non pas « en général », mais de prendre en compte la variabilité des situations, la gestion des aléas, les situations dégradées, l'état des dispositifs techniques et matériels, la configuration des locaux, les ressources disponibles. Sans oublier la nature du dialogue social et les possibilités d'échanges professionnels. Car ne pas pouvoir faire remonter une situation de travail problématique, c'est accroître la probabilité que le risque se concrétise,

mais c'est aussi une cause de souffrance pour les salarié.es qui se retrouvent dans la situation de témoins impuissants, dans l'impossibilité d'agir.

La connaissance des dangers, des facteurs de risques, des mécanismes pathogènes, ne suffit pas à définir des actions de prévention. Entre les deux, il y a, comme nous l'avons souligné, les autres déterminants de l'activité, mais aussi des relations, des savoirs, des pouvoirs. Comme cela a été montré dans plusieurs études^{4,5}, les plus exposé.es aux facteurs de risques sont d'abord ceux et celles qui ont le moins « droit au jeu » dans une organisation, les intérimaires, contractuel.les, CDD car la possibilité d'agir sur une situation est une condition de la réflexion sur le risque et de sa prise en compte. À l'inverse, avoir le sentiment que l'on ne peut pas agir sur une situation va amener à minimiser les risques que l'on prend et donc à s'exposer. Autrement dit, développer la prévention des risques c'est permettre aux salarié.es et à leurs représentants d'agir sur la prescription et sur la conception des situations de travail.

Une occasion de construire un rapport de force favorable à la prévention

Le recensement et l'analyse des risques n'est pas tout. Pour préparer des actions, une étape essentielle est la mise en débat des résultats de ce travail. La participation des salarié.es, leur écoute a, là encore, une valeur décisive. Après avoir compris, dans l'activité réelle, les conditions précises d'exposition aux risques, il s'agit alors de valider les analyses réalisées, mais aussi de comprendre les stratégies, les modes opératoires que les agents peuvent développer et se transmettre parfois pour se protéger et protéger leurs collègues. Il est important de s'appuyer sur ces dimensions de leur activité pour construire des représentations communes permettant de les impliquer dans l'action.

Les résultats de l'évaluation des risques vont ainsi être le support d'une mise en discussion du travail avec les salarié.es, conduisant à en pointer les caractéristiques, les contradictions, ce qui fait souffrance mais aussi ce qui est identifié comme des conditions nécessaires pour bien faire son travail. Cette mise en débat va également aider les représentants à nourrir les avis circonstanciés

qu'ils doivent rendre lors des diverses consultations prévues par les textes, par exemple lors d'un aménagement de locaux ou d'un changement d'organisation du travail.

Un des enjeux de la méthode utilisée pour l'évaluation des risques est également de placer les élu.es dans un rapport de force plus favorable lors des discussions avec les autres acteurs de la prévention. Cela peut se traduire par exemple par des enquêtes ou analyses menées en commun, sur la base d'une approche des risques et de modalités d'implication des salarié.es qui auront pu être, au préalable, conjointement définies.

Au final, la participation des agent.es, l'association des autres acteurs et actrices de la prévention, éventuellement de spécialistes pouvant ponctuellement aider à analyser certains risques, le travail en commun entre les représentant.es du personnel, vont être autant d'atouts pour le développement d'une prévention primaire s'appuyant sur la mobilisation des salarié.es concerné.es, et pour éviter de produire un DUERP qui n'aurait qu'un lointain rapport avec leur réalité vécue⁶.

1 Le danger « est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié ». Dans certains cas, nous parlons aussi de « facteurs de risques ».

2 Voir : <https://www.inrs.fr/demande/principes-generaux/introduction.html>

3 Le discours de Clemenceau est cité par Valentin M. (1978), Travail des hommes et savants oubliés : histoire de la médecine du travail, de la sécurité et de l'ergonomie, Paris, Dolis.

4 Véronique Daubas-Letourneux, Accidents du travail – Des morts et des blessés invisibles. Éditions Bayard, 2021.

5 Arnaud Mias (dir), Précarité d'emploi et conditions de travail, rapport d'études n° 032, DARES, août 2022.

6 La circulaire d'application portant sur la création du DUERP n°6 DRT du 18 avril 2002 reste une référence indispensable pour les représentant.es du personnel et pour tous les acteurs et actrices de la prévention.

Représentant.es des personnels en CHSCT

Chantier Travail et syndicalisme de l'IR-FSU

Dans la fonction publique, les CHSCT ont disparu après une brève existence (à peine plus de dix ans). Quel bilan en tirent les militant.e.s de la FSU qui s'y sont engagé.es ? Le chantier Travail et syndicalisme de l'Institut a mené l'enquête.

Le chantier Travail et syndicalisme de l'Institut de recherches de la FSU a conduit de 2020 à 2023 une enquête sur les 10 ans de fonctionnement des CHSCT (Comité d'Hygiène, de sécurité et conditions de travail) dans la Fonction publique et le travail des syndicalistes en leur sein, auprès de militants de la fédération¹. Ce travail s'est imposé dans le contexte de mise en place des CSA (Comité Social d'Administration) fin 2022 qui s'est accompagné d'une disparition des CHSCT au profit d'une nouvelle instance dédiée aux questions de santé et sécurité au travail : les FS-SSCT (formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail). Penser l'activité future dans cette dernière nécessite de développer un regard métá réflexif sur le travail considérable mené, souvent de manière peu visible, par les collègues engagé.es dans les CHSCT afin de tirer expérience de ces 10 années d'existence. Comment caractériser l'activité des militant.e.s engagé.es dans cette instance ? Quels apports pour l'activité de nos syndicats ? Quels leviers d'action vis-à-vis des employeurs ?

¹ Le rapport de recherche est disponible ici : <https://institut.fsu.fr/rapport-chsct-2023/>

Les objectifs de l'enquête

Dans cette étude nous avons voulu

mettre en visibilité ce que fut l'activité des militant.es dans les CHSCT sur une période de 10 ans – instance qui reste finalement assez méconnue des agent.es voire des autres militant.es, ce que furent leurs espoirs, les formes de leur engagement, la façon dont elles et ils se sont formé.es pour acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, ce que fut leur activité au sein de cette instance, les obstacles rencontrés mais aussi les satisfactions qu'elle leur a procuré.

L'objectivation du travail des syndicalistes en CHSCT nous a amené.es à réfléchir sur la place que doivent occuper les questions de santé et sécurité au travail au sein des futurs Comités Sociaux. Comment éviter une perte de compétences et une relégation à l'arrière-plan des questions relatives à la santé au travail ? Quelles devraient être les nouvelles prérogatives et les nouveaux pouvoirs des représentant.es des personnels dans ces instances pour prendre en compte les enjeux et les défis dus aux mutations du travail à l'œuvre ? Comment outiller les collègues dans leurs missions en matière de santé et sécurité au travail ?

Conformément à la méthodologie développée au sein du chantier « travail et syndicalisme », nous avons souhaité

nous « mettre à l'écoute » du travail réel de militant.es de la FSU engagé.es dans les CHSCT au moyen d'une enquête en ligne d'une part (346 réponses), et d'entretiens approfondis (23) d'autre part.

Une activité induisant un positionnement complexe

Le la représentant.e syndical.e en CHSCT est un.e acteur.trice de terrain pris dans des injonctions multiples : elle ou il doit à la fois représenter l'ensemble de ses collègues, porter les mandats de son syndicat et co-construire avec les autres fédérations syndicales, voire avec l'employeur lui-même, souvent dans le conflit, des améliorations des conditions de travail du personnel. Le fait qu'il s'agisse d'une activité fédérale, amenant chacun.e à dépasser son propre syndicat et à s'ouvrir aux autres corps de métiers entrant dans le champ de syndicalisation de la FSU, est considéré par les répondant.es comme une source d'enrichissement professionnel et personnel, ce qui montre le caractère fédérateur de la connaissance des autres métiers.

Ces multiples dimensions sont ce qui rend cette activité à la fois passionnante et éprouvante, source de satisfactions mais aussi d'épuisement. Et si des améliorations réelles sont obtenues au niveau « micro », elles restent souvent freinées par des résistances qui peuvent venir de l'employeur et limitées par des « tabous » : on ne touche pas à l'organisation du travail et aux rapports hiérarchiques.

Une activité syndicale dense et éprouvante

L'enquête nous a permis de rendre visible la densité du travail effectué par les syndicalistes engagé.es dans les CHSCT, notamment la surcharge de travail des secrétaires de CHSCT, et leur haut degré d'implication qui s'expliquent par la conscience des enjeux de la santé au travail, à la fois individuels et collectifs. Il a fallu mettre en place l'instance elle-même, concevoir en marchant les protocoles de visite, d'enquête, etc., Il leur a fallu acquérir très rapidement les compétences nécessaires pour remplir leur mission (écouter les travailleurs, observer l'activité, questionner l'évolution des conditions de travail, décoder les situations conflictuelles, co-construire des pistes de transformation); le tout dans

un contexte où l'administration elle-même tâtonnait, découvrait un nouveau champ du dialogue social, voire résistait pour des raisons tant politiques que, parfois, liées à l'ignorance, au manque de savoir-faire en matière de prévention des risques professionnels.

Le travail effectué en CHSCT nécessite du temps : investigation, formalisation, discussion, un temps long de l'instance qui peut être incompris par les personnels, compte tenu de l'urgence à améliorer les conditions de travail.

L'activité des représentant.es syndicaux en CHSCT est aussi complexe car il s'agit de tenir compte du travail réel des agent.es à travers des visites d'établissements ou de services, des enquêtes, dans des échanges avec les agent.es, et à faire le lien avec les enjeux de santé et sécurité au travail. Il s'agit en effet de co-construire avec les acteurs et actrices de terrain, l'ensemble des membres du CHSCT et les directions, des solutions ajustées à chaque situation, sur la prévention et la transformation des situations porteuses de risques pour les personnels. Une posture qui n'est plus seulement revendicative mais qui nécessite de s'engager dans le processus de transformation et d'amélioration des conditions de travail.

Cela exige l'acquisition de connaissances multiples souvent sous-estimées (juridiques et réglementaires, mais aussi en matière d'ergonomie, de psychologie du travail, de sociologie, de physiologie) et le développement de compétences méthodologiques pour saisir les problématiques de terrain : comment organiser une visite d'établissement, conduire des entretiens, rédiger ensuite un compte-rendu, etc. Ou encore : comment argumenter au sein du CHSCT afin de convaincre à agir ?

Des missions qui nécessitent de se former

La formation s'avère essentielle pour que les représentant.es des personnels puissent acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission et travailler à l'amélioration des conditions de travail tout en préservant leur propre santé. Sur ce terrain, la FSU a été présente dès le début, offrant, en parallèle de l'institution, de nombreux stages de formation aux militant.es. La liste de dif-



fusion interne aux membres des CHSCT a constitué une ressource précieuse pour échanger des informations utiles et souvent urgentes afin de répondre aux problématiques de terrain. Elle a permis un réel travail collectif, de progresser ensemble et a été un outil essentiel de développement des connaissances et savoirs des membres du CHSCT. Pour autant, le besoin de formation continue s'exprime et des temps de formation dédiés à l'analyse des pratiques pour permettre la réflexivité à partir de situations-problème sont nécessaires.

Un certain nombre de personnes interrogées se sont également autoformées au travers de lectures ou formations universitaires, ressentant le besoin d'être mieux outillées d'un point de vue théorique et méthodologique pour saisir les enjeux du travail et monter en compétences dans leur travail en CHSCT.

Ces connaissances et compétences acquises au fil du temps sont précieuses : elles constituent un patrimoine syndical qu'il nous semble important de transmettre dans la formation des membres de la nouvelle instance FS-SST. Des modules de formation continue ou d'approfondissement pour celles et ceux qui ont acquis de l'expérience sont jugés nécessaires pour continuer à développer leurs compétences et nourrir la réflexion sur l'action. L'objectif étant de construire et de développer une culture commune de la santé au travail au sein du syndicat qui puisse se transmettre et s'enrichir des pratiques.

Une activité qui questionne le contenu du « travail syndical »

Cette rétrospective des dix ans d'activité au sein des CHSCT a permis, à travers les témoignages de représentantes du personnel, de mettre un coup de projecteur sur l'extrême richesse de l'expérience acquise au fil du temps par les syndicalistes sur des enjeux de prévention, de santé et sécurité au travail et sur la manière dont elles et ils œuvrent au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail des collègues.

La question se pose maintenant de savoir quelle exploitation syndicale peut être faite de ce matériel au sein de la FSU. En quoi cette instance, qui a mis au cœur de l'action syndicale les enjeux de santé et sécurité au travail, et donc l'activité de travail dans toute sa com-

plexité, aura fait trace et histoire pour notre fédération et permettra de penser collectivement l'évolution des instances dans le cadre du CSA? Comment réaliser ce passage difficile du niveau micro de l'activité au niveau macro des revendications syndicales et mandats de congrès? Une partie de ce travail s'opère déjà à la faveur des remontées de l'activité des CHSCT locaux vers les CHSCT ministériels. Mais on pourrait aller encore plus loin en élaborant une réflexion commune au sein de la fédération autour de la prévention, de la santé au travail, de l'analyse des conditions de travail, fondée sur l'expérience syndicale, afin de mieux identifier les facteurs de dégradation des conditions de travail touchant tous les secteurs d'activité, mettant à mal l'activité et pouvant fragiliser les travailleur·ses. Elle pourrait ouvrir, pour les syndicalistes, des questionnements inconfortables mais féconds. En quoi la prise en compte du point de vue du travail, bouscule-t-elle l'activité syndicale elle-même pour affronter les problématiques sociales? Comment le syndicalisme peut-il porter le point de vue du travail au sein des institutions démocratiques et dans le champ du politique sans réinterroger fondamentalement ses pratiques et son fonctionnement? Comment porter le point de vue qu'il ne peut y avoir de démocratie effective tant que le travail réel et le point de vue du travail ne sont pas reconnus, ni pris en considération dans le champ politique et du travail de la démocratie?

Les militant·es engagé·es dans les CHSCT ont ouvert une voie; ce rapport est une invitation à transformer l'essai.

Une enquête dans l'Éducation nationale sur la santé et la vie professionnelle après 50 ans

Marie-Hélène Luçon, animatrice du chantier « Travail et syndicalisme » de l'IR-FSU,
ex-secrétaire du CHSCT Académique de Poitiers

Conduire des enquêtes faisait partie des prérogatives des CHSCT. Celui de l'Académie de Poitiers s'en est saisi sur le thème de la santé des agent.es en fin de carrière. Marie-Hélène Luçon, qui fut secrétaire du CHSCT académique pendant 8 ans, en rend compte.

C_{onscient.es} des enjeux en termes de santé au travail que ferait peser sur les travailleur.ses un nouvel allongement de la durée d'assurance, les représentant.es des personnels au sein du CHSCT¹ de l'Académie de Poitiers ont décidé, en 2019², de réaliser une enquête auprès des agent.es de l'Académie ayant 50 ans et plus. L'objectif était de mieux connaître leur état de santé, leur vécu du travail, leurs projections par rapport à leur fin de carrière (taux d'activité, date de départ à la retraite) et les différents leviers qui, selon eux, leurs permettraient de « tenir » en fin de carrière.

Cette enquête a pris la forme d'un questionnaire en ligne déployé en mars 2021³. Les conclusions en ont été présentées lors de la séance du CHSCT du 12 avril 2022.

Cet article vise à restituer les données les plus significatives de cette enquête et à donner un exemple du travail qui peut être fait dans ces instances représentatives des personnels centrées sur les questions de santé au travail, avec toutes leurs limites.

Le périmètre de l'enquête

Cette enquête s'est déployée dans le champ de l'Éducation nationale, à

l'échelle d'une académie comprenant, au 31 décembre 2020, 26 345 agent.e.s, toutes catégories confondues. La part des agent.e.s ayant 50 ans et plus représentait, à cette date, 38 % des effectifs. Le questionnaire leur a été adressé ; le taux de réponses de 37,5 %, donne à ces données une certaine représentativité.

Il comprenait une vingtaine d'items portant sur le parcours professionnel, les caractéristiques du travail accompli (exigeant, pénible, varié, etc.), le vécu du travail (fierté du travail bien fait ou non, sentiment d'être reconnu.e professionnellement ou non, bien-être au travail ou non, etc.), les perspectives (changement de fonction, évolution du taux d'activité, âge de départ à la retraite, etc.), les leviers qui, pour chacun.e, permettraient de terminer sa carrière dans de bonnes conditions.

Les faits saillants

- Un processus de vieillissement de la population active

Cette enquête a été l'occasion d'une prise de conscience, à savoir celle de la part importante que représentent les 50 ans et plus dans les effectifs. Pour ne donner que quelques exemples, ils constituaient, au 31 décembre 2018, $\frac{1}{4}$ des effectifs du premier degré, plus d' $\frac{1}{3}$

des effectifs du second degré, la moitié des personnels administratifs et ¾ des personnels de direction et d'encadrement (chefs d'établissement, IEN, IA-IPR, etc.). Au 31 décembre 2021, cette part avait augmenté de 2 points par rapport à 2018, ce qui traduit un processus de vieillissement de la population au travail qui est loin d'être terminé et confirme à la fois la nécessité et l'urgence de s'intéresser aux conditions d'une activité soutenable sur la durée⁴.

• Des facteurs qui aggravent les conditions de travail en fin de carrière et pèsent sur la santé

Parce que le contenu du travail et les conditions de travail influent sur le rapport au travail et sur les possibilités de tenir sur la durée, l'enquête a identifié différents facteurs pouvant avoir un effet sur la durée, positifs (variété du travail, richesse de l'activité, autonomie, reconnaissance, entraide et coopération, etc.) et négatifs (pénibilité du travail, dangerosité, isolement, faible reconnaissance professionnelle, etc.)

Le constat exprimé par la grande majorité des répondant.e.s est celui d'une intensification du travail et d'une augmentation de ses exigences physiques et émotionnelles.

Malgré cela, le lien au métier reste très fort. Mais plus de la moitié des répondant.e.s considère n'avoir pas vraiment les moyens de bien faire son travail (une perception très forte chez les personnels d'orientation). Le sentiment d'être peu reconnu socialement, voire professionnellement, est, quant à lui, particulièrement prégnant chez les enseignant.es et les personnels d'orientation. Ces différents facteurs pèsent sur la possibilité de tenir sur la durée, en même temps que s'y ajoutent d'autres facteurs de risque (routiers pour les personnels itinérants, chimiques pour les professeurs de physique-chimie ou les personnels de laboratoire, d'agression pour les enseignant.es)

• Les effets du vieillissement sur l'activité

Le processus de vieillissement introduit des transformations qui peuvent gêner l'activité. Plusieurs types de gênes ont été identifiés : les douleurs, la sensation de se fatiguer vite, la difficulté à récupérer, à quoi s'ajoute l'existence

de troubles divers : visuels, auditifs, troubles du sommeil, de la mémoire et de la concentration, etc.

Le premier constat a été celui d'une différence par rapport à l'état de santé entre les hommes et les femmes. Ces dernières se disent davantage gênées que les hommes par des douleurs dans leur activité, plus fatigables, avec des difficultés de récupération.

Si, parmi les troubles divers perturbant l'activité, les troubles du sommeil font l'unanimité, on observe toutefois des différences en fonction de l'âge et de la nature de l'activité s'agissant des autres troubles. Ainsi, la gêne occasionnée par le besoin de plus de temps pour réaliser certaines tâches arrive immédiatement en seconde position chez les 60 ans et plus alors qu'elle n'apparaît pas dans la tranche d'âge 50-54 ans. Si l'on croise avec la fonction, la gêne occasionnée par les troubles visuels apparaît en deuxième position chez les administratifs, après les troubles du sommeil, alors que le besoin de plus de temps pour réaliser certaines tâches n'est exprimé comme une gêne que par le personnel enseignant et médico-social.

Concernant l'état de santé (stable ou se dégradant avec l'âge), les avis sont assez partagés entre celles et ceux qui considèrent qu'il est resté stable et celles et ceux qui ont observé une dégradation. La majorité cependant (55,74 %) témoigne d'une dégradation au cours des cinq dernières années, plus particulièrement chez les 55 ans et plus (59,30 %).

• Les perspectives par rapport à la retraite

Concernant les projections par rapport à l'âge de départ à la retraite, l'enquête a mis en évidence l'existence d'un pic de départ massif à 62 ans (37 % des répondant.e.s), avec ensuite un échelonnement : 63 ans (12,3 %), 65 ans (12,7 %), 67 ans (10,16 %). Seulement 9,8 % projetaient de partir à 64, et 1,2 % à 66 (rappelons qu'à la date de l'enquête, le report de l'âge de la retraite à 64 ans n'était pas encore acté).

Sur les 37 % qui projetaient de partir à 62 ans, 30 % seraient partis sans avoir atteint l'âge du taux plein. Le constat est le même pour tous les autres âges. Concernant les 27 % de personnes qui n'atteindraient le taux plein qu'à 67 ans, seulement 10 % attendront cet âge pour s'arrêter, 17 % se seront arrêtées avant.

Cela veut dire que pour l'ensemble des départs à la retraite, un tiers n'attendra pas l'âge du taux plein pour partir.

• Les leviers pour tenir en fin de carrière

Différents leviers ont été identifiés permettant de tenir et/ou de continuer à se développer professionnellement en fin de carrière : évoluer dans sa carrière (promotion, mobilité fonctionnelle, autres missions), le temps partiel, l'aménagement matériel du poste de travail, la mobilité géographique.

Par rapport à ces différents leviers, la majorité souhaite rester dans le poste dans lequel il.elle se trouve, avec une différence cependant pour les agent.e.s de la tranche 50-54, le plus souvent des hommes, qui souhaiteraient en priorité progresser dans leur carrière.

Le temps partiel apparaît, dans les réponses, comme une priorité pour les femmes, et pour les enseignant.es. Il apparaît en seconde position chez les personnels d'éducation et les personnels du pôle médico-social. Les autres catégories souhaitent davantage évoluer dans leur carrière (personnels de direction et d'inspection, personnels administratifs).

Ces données montrent qu'un levier unique pour améliorer les fins de carrière ne serait pas pertinent.

• Les préconisations du CHSCTA

Au terme de cette enquête, les représentants des personnels du CHSCTA de Poitiers ont émis, sous forme d'avis⁵, un certain nombre de préconisations, certaines renvoyant, par rapport à leur mise en œuvre, au niveau national, d'autres au niveau académique, d'autres encore s'adressant aux chef.fes d'établissement ou aux chef.fes de service.

Les préconisations relevant du niveau national renvoient au cadre juridique dont la nécessité s'impose qu'il évolue : suppression de la décote, intégration des années d'étude dans le calcul de la durée d'assurance, mise en place de dispositifs de cessation progressive de l'activité, transformation du temps partiel sur autorisation en temps partiel de droit pour tou.tes les agent.e.s à partir de 60 ans, possibilité d'exercer d'autres missions (ex: tutorat) sur le temps de service et non en plus, non-imposition d'heures supplémentaires ou de fonctions supplémentaires (ex: professeur.e principal.e)

sans le consentement de l'agent.e, etc.

Au niveau académique, les préconisations étaient, par exemple : d'informer les agents sur leurs droits à la retraite et sur les conséquences de leurs choix⁶, d'accorder systématiquement les demandes de temps partiel sur autorisation à partir de 60 ans, de renforcer le suivi des agent.es sur le plan de la santé au travail.

Enfin, à l'échelle de l'établissement, nos préconisations étaient, par exemple, de veiller à ce que l'emploi du temps ne fasse pas perdre le bénéfice du temps partiel.

Nous ne pouvons, dans le cadre de cet article, restituer l'ensemble des préconisations, mais la première a été la nécessité d'améliorer les conditions de travail tout au long de la carrière en créant pour toutes et tous les conditions d'une activité soutenable sur la durée.

• Les réponses de l'Administration

Bien que cette dernière ait été peu présente dans le travail d'exploitation des données, la volonté de prendre en considération la situation des personnels en fin de carrière a été ré-affirmée par les autorités académiques et des mesures de prévention, trop peu ambitieuses selon nous, ont été intégrées dans le Programme Annuel de Prévention 2023-2024. Il s'agit d'actions de formation, en partenariat avec la MGEN, sous la forme de webinaires proposés en dehors du temps de travail, qui portent principalement sur les troubles de la mémoire et de la concentration auxquels il s'agit de remédier par des exercices. La communication à propos de ces sessions de formation pose d'emblée les agent.es comme acteurs et actrices de leur propre santé, et invite à « dédramatiser les petits troubles du quotidien » liés au vieillissement⁷. Les personnels sont ainsi renvoyés à eux-mêmes pour préserver leur santé, et les atteintes à cette dernière par le travail sont occultées. N'est-ce pas une façon pour l'institution de se dispenser de penser l'aménagement du temps de travail et de se questionner sur les évolutions du métier, le processus d'intensification du travail à l'œuvre, la charge de travail, que ce soient dans les métiers de service ou administratifs ?

Le combat syndical en vue de transformer l'organisation du travail reste donc plus que jamais d'actualité.

1 Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont des instances de représentation des personnels non paritaires, composées d'un.e président.e (l'employeur ou sa.son représentant.e) et de représentant.es des personnels élû.es ou désigné.es sur la base de la représentativité syndicale aux élections professionnelles. S'y ajoute des membres de droit (médecine du travail, inspection du travail, etc.) qui peuvent assister aux réunions, mais sans voix délibérative.

2 Voir PV du 8 octobre 2019

3 Il devait être suivi d'entretiens auprès de personnes ou de problématiques plus ciblées, mais la crise sanitaire n'a pas permis la réalisation de cette deuxième étape, en même temps qu'elle a retardé l'ensemble des travaux du CHSCT.

4 On notera le fait que le Rapport Social Unique 2022-2023 de l'Académie de Poitiers (RSU, autrefois nommé Bilan Social Académique) ne comptabilise plus la part des 50 ans et plus, réintégrés dans la tranche d'âge des 30-50ans, pour ne retenir que la part des 55 ans et plus. On passe ainsi d'1/4 des effectifs du premier degré à 11% des effectifs pour les 55 ans et plus. Une façon d'intégrer la réforme des retraites et de minorer la problématique des fins de carrière ?

5 Les avis émis par les CHSCT possèdent un statut juridique. Ils font l'objet d'un vote, figurent dans le procès-verbal de l'instance et sont publiés.

6 Nombre d'agent.es, en effet, ignoraient l'âge auquel elles et ils atteindraient le taux plein.

7 Expression figurant dans le courriel d'information envoyé aux agent.es en date du 14 novembre 2023

Travail et environnement : pour une approche préventive, globale et transformatrice

Bernard Bailbe, ancien inspecteur du travail, ancien directeur de l'INTEFP¹, Directeur du travail honoraire.

Longtemps limitée à l'évaluation des risques internes à l'entreprise, la prévention des risques professionnels comporte aujourd'hui de nouveaux enjeux, dont les risques environnementaux.

La frontière entre le citoyen-consommateur qui pourrait agir sur l'environnement par ses choix économiques et politiques et le monde de l'entreprise, dans lequel le salarié ne serait qu'un être subordonné sans conscience, volonté et possibilité d'action, mérite d'être interrogée. Le travail n'est-il pas justement ce lieu où les enjeux environnementaux, leur impact sur la santé et les conditions de vie à venir ont à se discuter ?

Le travail au risque de l'environnement

L'environnement est entendu ici comme « l'ensemble des agents chimiques, physiques, biologiques et des facteurs sociaux exerçant, à un moment donné, une influence sur les êtres vivants et les activités humaines »².

La prise en compte de l'ensemble de ces facteurs, en tant qu'ils impactent la santé des travailleurs, invite à une approche globale de la prévention. La notion d'exposome, entendue comme « l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine »³, constitue une évolution de l'analyse des facteurs de risques et de leurs impacts sur la santé (article L.1411-1 du Code de la Santé).

Cette approche fait l'objet de nombreux travaux de recherche, notamment dans le cadre du travail de l'ANSES (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire,

de l'alimentation, de l'environnement et du travail)⁴ et dans le dernier rapport du CESE (Conseil économique, Social et Environnemental⁵ – voir tableau ci-dessous).

La plus évidente de ces influences est, par exemple, le réchauffement climatique qui modifie en profondeur les conditions de travail des salariés (température, horaire de travail, malaise...).

Plus structurellement, les évolutions environnementales renforcent les transformations du travail par l'intégration de nouveaux processus de production : économies d'énergie fossile, réduction des déplacements, digitalisation du travail, télétravail, technologies vertes ou « cleantech »⁶.

Le Covid 19, lié à la contamination virale entre la sphère animale et la sphère humaine⁷, a mis l'économie mondiale à l'arrêt et a fait apparaître de nouveaux modes d'organisation du travail pour tenter de limiter le phénomène de propagation de la maladie et permettre de poursuivre l'activité. Alors que seulement 5 % des entreprises étaient concernées par le télétravail avant la pandémie, celui-ci a été présenté, dans l'urgence, comme la solution miracle. Aujourd'hui certains salariés renoncent à un emploi s'il ne permet pas quelques jours de télétravail. De même, la relation distancielle s'est installée dans le domaine de la formation (initiale et continue) et de la santé (Doctolib, consultations en visio).

¹ Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

² <https://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9E2049>.

³ Dans cette analyse sont prises en compte les expositions chimiques, physiques ou biologiques, mais également les expositions aux facteurs plus globaux tels que le contexte socio-économique, environnemental ou encore psychologique.

⁴ <https://www.anses.fr/fr/content/appel-%C3%A0-projets-de-recherche-du-pnr-est-sur-le-th%C3%A8me-%C2%AB-environnement-sant%C3%A9%C2%BB-3>

⁵ <https://www.lecese.fr/travaux-publies/travail-et-sante-environnement-quels-defis-relever-face-aux-dereglements-climatiques>

Certaines entreprises en profitent pour réduire leurs mètres carrés de bureaux, réalisant des gains de productivité considérables. Qui aurait parié sur une telle transformation du travail en 2019, et à une telle rapidité? Au bout de deux ans seulement, ces solutions se sont imposées de façon durable, transformant en profondeur les conditions du travail.

L'environnement au risque du travail?

Le travail et l'activité humaine tiennent une place centrale dans l'anthropocène, défini comme «une nouvelle époque géologique qui se caractérise par l'avènement des hommes comme principale force de changement sur Terre, surpassant les forces géophysiques»⁸.

Si l'on se réfère à la façon dont Marx décompose le procès de travail: «1. Activité personnelle de l'homme, ou travail proprement dit; 2. Objet sur lequel le travail agit; 3. Moyen par lequel il agit»⁹, on peut dire que le travail peut être producteur, ou non, d'externalités négatives ayant un impact direct sur l'environnement, au titre de l'activité à proprement parler, du processus de production (consommation d'énergie, production de gaz à effet de serre, usage de produits toxiques, conditions de déplacement, approvisionnements...), mais aussi par ce qu'il produit in fine.

Le CESE souligne que certains salariés, portant un nouveau regard sur leur travail, commencent à prendre conscience de l'impact de leur processus de travail sur l'environnement. Ils refusent ainsi d'accomplir certaines de leurs tâches pour des raisons liées à des risques pour leur santé ou à des impacts négatifs sur l'environnement¹⁰. C'est cette même conscience qui les amène à refuser de travailler dans certains secteurs massivement polluants (énergies fossiles, industries agro-alimentaires...).

Quels leviers d'actions?

Les enseignements du questionnaire préalable au rapport du CESE sur «Travail et Climat» méritent d'être pris en compte par l'ensemble des acteurs économiques, politiques et sociaux: ils donnent à entendre la parole des travailleurs et des acteurs sociaux sur les liens entre les questions environnementales et la santé au travail¹¹.

Les leviers d'actions qui en ressortent

sont nombreux: développer la participation active de l'ensemble des parties prenantes, orienter les stratégies commerciales et entrepreneuriales vers des secteurs décarbonés, évaluer les projets de développement à l'aune de l'impact environnemental, mesurer l'empreinte carbone, développer la rénovation et l'isolation thermique, adapter les horaires de travail, diminuer le temps de travail et les déplacements, utiliser un télétravail gagnant/gagnant, développer la sobriété numérique, réduire la consommation de papier et la production de déchets...

Concrètement, le travail pourrait donc être appréhendé non seulement dans l'analyse du geste (savoir, savoir-faire, savoir-être) mais aussi des process, prenant en compte les intrants et les processus sur lesquels ils agissent. Cette analyse du travail permettrait d'agir sur le travail et les modes de production en mettant leur dimension environnementale au cœur de l'activité humaine.

À titre d'illustration, la démarche du «Radar, Travail et Environnement», initiée par le collectif «Pour un Réveil Écologique» et par l'UGICT-CGT, vient fournir des outils concrets. Il s'agit d'étendre le champ des revendications sociales aux enjeux écologiques à l'intérieur même des entreprises, des administrations et des collectivités¹². Diagnostics et propositions permettent de déterminer une stratégie et d'élaborer des plans d'action pouvant peser sur la politique environnementale des entreprises (réchauffement climatique, effondrement de la biodiversité, pollutions, consommation de ressources, stratégie économique, implication démocratique des salariés et des parties prenantes).

Travail et environnement: une dynamique émancipatrice

Le rapport du CESE met également en évidence de façon détaillée à quel point l'approche de la santé est cloisonnée au sein de problématiques qui tendent à s'ignorer: la santé publique, la santé au travail, la santé-environnement. Or, les déterminants de la santé au travail ne peuvent se satisfaire de ces cloisonnements. La mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, publique ou privée, sur les interrelations entre travail et environnement est maintenant une nécessité pour mettre en place des ou-

⁶ Cet anglicisme est de plus en plus employé pour parler des technologies vertes

⁷ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/origins-of-the-virus>.

⁸ <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/271086-terre-climat-quest-ce-que-lanthropocene-ere-geologique>

⁹ Karl Marx, *Le Capital*, Paris, Éditions Sociales, 1975, I, I, p. 181.

¹⁰ https://www.franceinfo.fr/energie/energie/temoignages-on-climatise-du-vide-des-salaries-se-desolent-du-gaspillage-energetique-dans-leur-entreprise_5335540.html.

¹¹ https://www.lecese.fr/sites/default/files/articles/fichiers/dereglement_climatique_sante_travail_def.pdf (1922 répondants, 2800 verbatims).

¹² <https://radartravailenvnement.fr/>

¹³ https://snuerp.fr/wp-content/uploads/2021/05/Dossier_PasDeEmploisSurUnePlaneteMorte.pdf

¹⁴ CHSCT, Délégation des personnels, Conseil d'Entreprise dans le privé (Ordonnances Macron, 2017), CHSCT, Comité Technique, dans le public (Loi de transformation de la fonction publique de 2019)

¹⁵ L. 2312-8 et suivants du Code du Travail

¹⁶ « Les CSE peinent encore à adopter une démarche environnementale » in *L'Humanité magazine* du 5 au 18 octobre 2023.

tils appropriés permettant aux branches professionnelles et aux entreprises d'élaborer des diagnostics partagés et d'agir à la fois sur l'environnement et sur la santé des travailleurs (ex: fresque du climat adaptée à la sphère de l'entreprise et des services, bilan carbone, Radar Travail et Environnement...).

À titre d'exemple, chez les agents publics, 84 % disent se sentir concernés personnellement par les questions environnementales et leur impact sur le travail mais un tiers seulement constate que ces questions sont prises en charge dans leur administration.

La création d'espaces formels d'expression permettant aux travailleurs d'intervenir sur les transformations de leur travail (environnement physique

et relationnel, horaires, processus) permettrait de développer des lieux d'expression démocratique dans l'entreprise pouvant déboucher sur une maîtrise des impacts environnementaux. Ainsi, démocratie dans l'entreprise et environnement se trouvent intimement liés.

Ces évolutions environnementales et celles qu'elles génèrent dans l'entreprise pèsent sur la santé au travail, mais aussi sur d'autres facteurs: le recrutement, le niveau des rémunérations, le développement des inégalités, la localisation, la nature et le volume des emplois, les compétences, les qualifications, les formations, la qualité du dialogue social, etc.¹³.

Ainsi, et malgré les limites liées à la fusion des instances de représentation des personnels au sein des Comités Sociaux¹⁴, il s'agit de saisir l'opportunité d'une approche globale et dé-segmentée du travail dans celles-ci. La loi climat¹⁵, en modifiant le périmètre de consultation des représentants du personnel et en introduisant la politique environnementale de l'entreprise, légitime la prise en compte de cette problématique dans un dialogue social et professionnel élargi¹⁶. Les instances, avec les salariés, permettraient ainsi d'aborder le travail dans sa globalité en tenant compte de l'ensemble de ses déterminants mais aussi de l'ensemble des conséquences que les travailleurs auront à subir et de l'ensemble des leviers sur lesquels ils pourront agir.

Cela nécessite un renforcement des droits des salariés et des instances représentatives du personnel pour intervenir dans le domaine de l'environnement et de ses liens avec le travail: formations/actions partagées, droit d'accès aux informations sur les processus de production, expertise, consultation, négociation, mise en œuvre de plans d'action avec des moyens spécifiques, droit d'alerte et de retrait...

Compte tenu des crises environnementales successives et de leurs impacts sur les salariés, il est urgent d'investir totalement le travail et sa force transformatrice dans les champs économiques, sociaux, sociétaux et écologiques, pour espérer infléchir les évolutions en cours et devenir acteurs et maîtres de notre avenir et de celui de la planète.

CONCRÈTEMENT AU TRAVAIL, QUELS SONT LES IMPACTS ?

	Risques	Description et risques	Traduction sur les conditions de travail
changement climatique	Hausse des températures	Canicules ; Risques liés aux ambiances thermiques chaudes ; Risques liés à la charge physique de travail ; Accélération des phénomènes d'évaporation des substances chimiques volatiles ; Exposition éventuellement accrue aux U.V	Crampes, malaises, déshydratation, coup de chaleur Risques psycho-sociaux Risques d'accidents par effets neurophysiologiques entraînant une altération de la vigilance Tensions, effets physiologiques
	Evolution de l'environnement biologique et chimique	Installation et évolution de nouveaux vecteurs (tiques...) ; Migration et installation de nouvelles plantes, végétaux ou animaux ; Amiante, nano matériaux ; Monoxyde de carbone, perturbateurs endocriniens, pesticides	Risques liés aux agents biologiques : infections, intoxications, champignons, allergies, voire cancers ; Risques infectieux à transmission respiratoire, digestive, cutanée ; Risques toxiques (ou toxiques) ; RPS, pénibilité au travail, inaptitudes ; Intoxications, risque maternité, pathologies chroniques, cancers
	Modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques	Inondations, augmentation de la quantité de pluie ; Submersions, augmentation du niveau des océans ; Sécheresses estivales, feux de forêt ; Cyclones, foudre ; Répétition de ces épisodes d'aléas climatiques ; Risques d'interruption de la production, perte des outils de production, du fruit de la production, dévastation de l'entreprise	Accidents, blessures, maladies infectieuses, risques de décès ; Fatigue, épuisement physique ou psychologique pour tous ces personnes ; Exposition accrue des travailleurs en extérieur aux aléas ; Risques à cause du contrôle du feu qui devient plus difficile ; Perte d'emploi pour les travailleurs ; Souffrance morale avec répercussions sur l'état de santé général ; RPS (et notamment pour les salariés en banque et assurance face à l'inassurabilité du monde de demain)
environnement	Pollution de l'air	Dégénération de la qualité de l'air, augmentation de l'exposition aux pollens, polluants, et autres agents perturbateurs	Inhalation de particules (toxiques ou allergisantes) ; Asthme et autres maladies respiratoires, cancers, RPS ; pics de pollution et zones à faibles émissions, accès au travail
	Pollution eau, sols	Diffusion de produits dangereux dans l'eau et/ou les sols	Pathologies d'origine infectieuse, intoxication, cancers

Source : tableau élaboré à partir du rapport d'expertise de l'ANSES, Janvier 2018

Les raisons de l'invisibilisation des risques professionnels pour les femmes

Florence Chappert est responsable de la Mission Égalité Intégrée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Florence Chappert coordonne, pour l'ANACT, le projet « Genre, égalité, santé et conditions de travail ». Elle œuvre depuis 15 ans pour la prise en compte des situations de travail différencierées des femmes et des hommes (mixité, travail, parcours, temps) afin de faire progresser la santé au travail et l'égalité professionnelle.

Un rapport du Sénat¹ de juin 2023 met en lumière les enjeux de santé au travail des femmes, qui sont exposées à « des risques professionnels méconnus, sous-estimés et différenciés ». C'est en 2008, que le conseil d'administration tripartite de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a décidé de « chauffer les lunettes du genre » pour améliorer les conditions de travail de toutes et tous. L'hypothèse de départ partait du constat que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou postes, n'ont pas les mêmes parcours, ne sont pas exposé.es aux mêmes contraintes de travail ou d'articulation des temps. Le réseau Anact-Aract a mené des interventions dans des secteurs professionnels très variés, du public ou du privé, à prédominance masculine, fémi-

nine ou mixte. Ce que l'Anact a constaté, c'est que ne pas identifier les risques et pénibilités auxquels sont exposées les femmes dans leurs emplois prive la prévention primaire de nombreux leviers en matière d'organisation du travail.

La première réaction des préventeurs ou acteurs de la santé au travail face à ce constat d'invisibilisation est souvent celui du déni au nom d'une prévention universelle qui ne différencie pas pour ne pas discriminer. Or le travail sélectionne ; les conditions de travail n'ont pas le même impact sur les personnes et notamment les femmes et les hommes, sachant qu'un même travail peut avoir des effets différenciés sur la santé compte tenu de certaines spécificités biologiques ou sociales.

La démarche de l'Anact a démarré à l'aveugle car en 2008, il n'y avait pas de publication de données de synthèse

1 <https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-aux-droits-des-femmes-et-a-la-legite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html>

2 <https://www.anact.fr/photographie-statistique-de-la-sinistrailite-au-travail-en-france-selon-le sexe>

3 La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit, à l'article L. 4121-3 du code du travail, le principe d'une évaluation des risques professionnels en tenant compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Cela implique de réaliser une évaluation générée des conditions de travail et des risques professionnels, de produire des indicateurs sexués de santé et de sécurité au travail (AT/MP/absentéisme...) et impose la prise en compte, dans l'évaluation des risques professionnels, de l'impact différentiel des expositions aux risques en fonction du sexe au travers du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

4 Dares (2013) « Les absences au travail pour raisons de santé » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-absences-au-travail-des-salaries-pour-raisons-de-sante-un-role-important>

« Quel que soit l'âge, la proportion de salariés absents pour des raisons de santé, la leur ou celle de leurs enfants reste toujours plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes. À âge, sexe, profession et secteur d'activité donnés, les salariés ne vivant pas en couple sont plus souvent absents pour raisons de santé que les autres. En présence d'un jeune enfant dans le foyer, les femmes en couple n'ont pas une propension plus importante que les hommes à s'absenter pour maladie ; en revanche, les mères isolées s'absentent beaucoup plus souvent. Ceci est globalement le cas pour

en santé au travail selon le sexe. La première photographie statistique des accidents de travail et maladies professionnelles selon le sexe publiée par l'Anact en 2012 a permis de montrer que s'il y avait baisse du nombre des accidents de travail, cela concernait ceux des hommes, mais pas ceux des femmes qui augmentaient ; ce qui est toujours le cas. Elle a aussi confirmé la surexposition des femmes aux maladies professionnelles et aux accidents de trajet. Ces études (la dernière en 2019²) renvoient à chaque fois à la question de la sous-estimation des risques professionnels auxquels sont exposées les femmes : dans les secteurs ou emplois à prédominance masculine, les organisations de travail (cadences, horaires, matériels...) ne se sont pas suffisamment adaptées à l'arrivée des femmes ; dans les secteurs à prédominance féminine, les politiques de prévention ne se sont développées que très récemment car les risques des emplois d'accueil, de relation, de soin, d'éducation, d'administration n'étaient pas repérés.

Au-delà de l'absence de données sexuées, l'Anact a identifié un certain nombre d'autres facteurs explicatifs de la sous évaluation des risques professionnels des femmes dans leurs emplois. Le deuxième facteur explicatif est que lorsque l'on dispose de données sexuées – et c'est désormais de plus en plus le cas³ – les explications données sur les causes sont le plus souvent erronées car elles renvoient systématiquement à la nature fragile des femmes ou à la présence d'enfants, et non aux situations de travail ; c'est le cas par exemple du sur-absentéisme des femmes. Or, les études menées sur 2,5 millions de salarié.es couverts par une mutuelle, mais aussi menées par la Dares et la Drees, montrent que les femmes sont 30 à 40 % plus absentes que les hommes, soit quatre à cinq jours de plus par an, hors maternité et paternité. Ce constat est dû essentiellement au cumul de contraintes de travail de natures différentes (physiques, temporelles, psychosociales)⁴, et de manière mineure, à l'arrêt maladie avant maternité. La Dares observe un supplément de 0,2 % d'absence seulement en cas d'enfant de moins de 6 ans ; la seule situation personnelle liée à plus d'absences est celle des séparations, divorces et veuvages, familles monoparentales, pour les femmes comme pour les hommes.

L'approche de la prévention constitue le troisième facteur explicatif de la sous-estimation des risques professionnels propres aux femmes. Elle est aujourd'hui segmentée par risques – troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, amiante, bruit –, mais déconnectée des populations au travail, ce qui conduit à une méconnaissance des différences d'exposition selon le sexe. En effet, en entreprise, l'évaluation des risques n'est pas réalisée à partir des conditions de réalisation réelle du travail, selon le métier, le statut, le sexe, l'expérience, l'âge. C'est ce qui conduit à des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui consignent des dangers, risques et cotations, mais ne disent rien des populations exposées.

Ce constat a pour conséquence le quatrième facteur explicatif, notamment dans les activités à prédominance masculine : la conception de systèmes et d'organisations de travail pensée en référence à un homme moyen sans tenir compte des différences sociales et biologiques (différences physiologiques, morphologiques, liées au système reproductif). J'illustre mon propos par l'exemple d'une grande entreprise de la logistique : en raison d'une règle organisationnelle liée à l'ancienneté, les femmes se retrouvent avec des missions comportant plus de port de charges. Sur le plan physique, au dire même des médecins du travail, les cadences sont conçues pour des hommes jeunes et en bonne santé et le matériel ne prend pas en compte les différences de taille entre les femmes et les hommes.

Le cinquième facteur explicatif concerne les secteurs à prédominance féminine. Les risques physiques y sont sous évalués. Le dernier rapport bilan de l'Assurance maladie montre que seules 23 % des salarié.es du secteur privé concerné.es par le compte personnel de prévention (C2P)⁵ sont des femmes, insérées dans le domaine de la santé humaine, de l'action sociale et des services administratifs. Ainsi, tous les secteurs de santé, sociaux et humains sont très en retard.

Le sixième facteur explicatif, non négligeable, est l'absence d'évolution du parcours professionnel des femmes, qui les expose durablement à des phénomènes d'usure professionnelle. Dans

une imprimerie, nous avons constaté qu'outre le fait de porter plus de onze tonnes par jour, les femmes entraient dans l'entreprise en tant qu'aides de finition comme les hommes, mais qu'elles restaient à ce poste jusqu'au licenciement pour inaptitude ou à la retraite, tandis que les hommes partaient après trois ans. Cette surreprésentation des femmes dans l'inaptitude a été très bien documentée par Marion Gaboriau (femmes embauchées après 40 ans à la Ville de Paris dans des métiers écoles, restauration, crèches). Cette absence de perspective d'évolution de carrière participe au phénomène d'invisibilisation des pénibilités et risques auxquels sont exposées les femmes. Et ce dans le contexte de réforme des retraites, où les exigences de l'allongement de la vie professionnelle se posent de manière différente pour les femmes et pour les hommes : les femmes sont surreprésentées dans des parcours pénibles, précaires, interrompus et durablement peu qualifiés.

Le septième facteur concerne les enjeux de santé publique liés aux problématiques de santé spécifiques des femmes, alors qu'elles sont encore actives, par exemple les maladies chroniques évolutives telles que l'endométriose, la fibromyalgie ou le cancer du sein. Ces questions de santé publique ne s'articulent pas facilement avec les dispositifs de santé au travail imprégnés des paradigmes de prévention des expositions, de compensation et de réparation. Cela pose la question de faire évoluer les régimes du travail, le développement des marges de manœuvre, la question de l'organisation capacitive pour les femmes comme pour les hommes.

Enfin, le huitième et dernier facteur explicatif est lié à notre méconnaissance des impacts des nouveaux risques environnementaux (perturbateurs endocriniens, nanomatériaux, crise climatique), sociaux (les seniors en emploi sont de plus en plus des aidants en termes de garde de petits enfants et d'aide à leurs propres parents et cela concerne plus particulièrement les femmes) ou encore des risques numériques (s'agissant du télétravail, les études montrent aujourd'hui que les conditions et politiques de télétravail sont genrées, et comportent un risque sur la santé des femmes).

En conclusion, nous considérons que « chausser les lunettes du genre » permet

d'affiner les diagnostics et recommandations pour bâtir des systèmes de prévention en matière de santé et d'organisation de travail pour toutes et tous. Il s'agit, en termes de méthode, d'une analyse différenciée pour construire un dispositif de prévention universelle, qui pourrait se structurer autour de trois pôles :

- produire des données sexuées en santé au travail pour mettre en lumière les enjeux spécifiques pour les unes et les autres ;
- appliquer la loi de 2014 visant à outiller le DUERP (qui s'applique à la fonction publique) pour prendre en compte l'impact différencié à l'exposition en fonction du sexe, et évaluer les risques des femmes dans leurs emplois, notamment à prédominance féminine : les risques liés à la grossesse, aux violences sexistes et sexuelles, à l'articulation des temps ;
- adapter une démarche large de prévention intégrée visant une amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

les personnes des deux sexes vivant seules avec un enfant en bas âge, celles-ci ne pouvant sans doute pas avoir de relais lorsque leurs enfants sont malades. »

5 Le compte professionnel de prévention (mis en place dans le cadre des ordonnances Macron de 2017) permet de déterminer et de référencer six facteurs de risques professionnels d'exposition (milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif) d'un travailleur au-delà de certains seuils, permettant d'ouvrir des droits, notamment en termes de formation, d'aménagement du temps de travail, d'évolution de carrière.

<https://www.compteprofessionnelprevetion.fr/home/documentation/documents-utilis/lessentiel-du-c2p.html>

L'égalité à l'université n'est pas une utopie, mais il reste du chemin à parcourir

Quels sont les enjeux pour la chargée de mission Égalité, Parité, Diversité ?

Yamina Meziani, sociologue, maîtresse de conférences à l'université de Bordeaux, chargée de mission parité, égalité, diversité

Yamina Meziani porte un intérêt tout particulier aux recherches sur l'égalité, la méritocratie et la justice sociale et mène des travaux sur les discriminations systémiques au niveau européen. C'est en lien avec ses thématiques de recherche qu'elle a été sollicitée comme chargée de mission par son université et que nous l'avons interrogée pour ce dossier.

1 BENSON D. et THOMSON G. (1992), « Sexual Harassment on a University Campus: the Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification », *Social Problems*, vol. 29, n°3.

2 PALUDI M. et BARICKMAN R. (1991), *Academic and Workplace Sexual Harassment: A Resource Manual*, SUNY Press, New York.

3 ALEMANY-GOMEZ C. et MOZO-GONZALEZ C. (2005), « Offenses, défenses et silences. Les conduites des femmes devant le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail », *Cahiers du Genre*, vol. 39, n°2.

Agir, innover, transformer l'université : a-t-on véritablement le pouvoir de changer les choses ?

Être nommée chargée de mission n'est pas chose aisée dans un contexte où l'émergence de la lutte contre le harcèlement sexuel et les discriminations dans le milieu académique est le reflet d'une évolution sociale plus vaste qui s'intensifie d'année en année, grâce à la sensibilisation, à des mouvements de protestation et à des changements juridiques.

Au cours des années 1960 et 1970, le mouvement pour les droits des femmes s'est mobilisé contre les inégalités de genre et le harcèlement sexuel¹. À cette époque, les mesures pour lutter contre ce fléau étaient limitées, notamment dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les années 1980 marquent un tournant majeur avec l'apparition de directives établissant enfin un cadre de référence pour lutter contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail². Les institutions académiques adoptent des politiques internes pour le

prévenir³, d'autant que dans les années 1990 et 2000, plusieurs affaires emblématiques impliquent des enseignants et des étudiants. Elles mettent en évidence l'ampleur du problème du harcèlement et l'urgence d'une mise à l'agenda politique dans les établissements d'enseignement supérieur^{4,5}.

Si depuis 2017 le mouvement #MeToo a impacté directement notre milieu universitaire et incité les étudiants à exiger des changements significatifs⁶, le chemin est encore long. D'une part, les universités font face à des injonctions du Ministère de l'ESR⁷ sans que pour autant ces dernières aient été accompagnées dans la mise en place des cellules d'écoute, de veille et de signalement^{8,9}, tant du côté financier pour recruter des ressources humaines que du côté des compétences professionnelles associées à ces missions. Le travail est donc colossal : cela représente par exemple la mise en place d'une veille attentive et exemplaire pour plus de 58 000 étudiants et 6 000 personnels.

Depuis les années 2020, de nombreux pays ont renforcé leur législation, obligeant les établissements académiques à prendre des mesures plus strictes pour prévenir et traiter ces cas de violences. Cette dynamique a permis aux universités françaises d'adopter des mesures et des protocoles plus robustes pour porter des politiques en faveur de l'égalité professionnelle d'abord, puis anti-discrimination. Ainsi, le décret n°2020-256 du 13 mars 2020¹⁰ nous pousse à élargir la cellule à tous les actes de violence, y compris les discriminations. C'est une belle avancée en soi, qui permet que chaque membre de la communauté étudiante et du personnel reçoive l'assurance d'être écouté. L'université joue ici son rôle de protection et de préservation des conditions de bien-être au travail et en étude. Cela nécessite que les chargés de mission Égalité, Parité, Diversité maîtrisent de manière théorique les questions d'égalité, de discriminations ainsi que la construction et le déploiement d'une politique publique. Or, nombre d'entre eux sont en difficulté car ils apprennent sur le tas. Il s'agit à la fois de saisir tout le processus de mise en œuvre¹¹, de corriger les amalgames concernant les philosophies d'actions mises en place (confusion entre l'action positive et la discrimination positive), et de penser l'impact des actions dans le champ de la lutte contre les discriminations¹². Le développement de compétences relationnelles (plus particulièrement l'empathie, l'adaptabilité constante, la gestion de conflits, l'aptitude à négocier) semble essentiel pour rassurer face à des événements humainement insupportables. En outre, quand survient un événement de violence, nous sommes à l'intersection de plusieurs groupes d'acteurs: le personnel en charge du dossier, les syndicats¹³, les étudiants, et la communauté des enseignants chercheurs. La prise de recul et la gestion émotionnelle des faits sont deux clés précieuses pour arriver à ce que chaque personne, dans le processus de signalement comme dans la mise en œuvre d'une action d'égalité, se sente reconnue, considérée et écoutée. Ces compétences sont aussi fondamentales pour préserver sa propre santé mentale: il est impensable d'imaginer qu'en tant que chargée de mission Égalité, on ne ramène pas des dossiers dans sa sphère privée. Sans un effort quotidien

de mise à distance, l'équilibre vie privée / vie professionnelle est très vite entaché. L'expérience que je vis, partagée par mes confrères et consœurs au niveau national comme européen¹⁴, est sans équivoque: c'est une des rares missions où nous sommes à cheval sur des missions très opérationnelles au plus proche du terrain (faire les interventions dans les amphithéâtres, construire des formations, solutionner les conflits sur place), des tâches de management transversales (unifier les managers dans une ambition commune) dans la mesure où la mission égalité est répartie dans différents services et niveaux administratifs; et enfin des tâches de plaidoyer dans la mesure où il est nécessaire de faire preuve de vigilance dans l'action (par exemple : protection en urgence de la victime et parallèlement préservation de la présomption d'innocence de l'auteur.e).

La transversalité dans la mise en place d'une politique Égalité, Parité, Diversité d'un établissement : un enjeu de taille à impulsier.

Il me semble qu'il faut être chargée de mission Égalité, Parité et Diversité est aujourd'hui beaucoup moins complexe grâce au travail de nos prédecesseurs¹⁵. Le cadre d'intervention est défini et compris: nous devons remplir des obligations professionnelles d'ordre ministériel, conformément à des politiques d'égalité conçues en interne depuis 2015, pour prévenir le harcèlement, accompagner les victimes, éduquer la communauté universitaire et offrir des ressources de formation. Le contexte dans lequel se trouve l'université de Bordeaux est plutôt favorable pour plusieurs raisons: le projet politique qui unit l'équipe politique se concentre sur une valeur: l'humanisme. Elle est très nettement incarnée par la mise en place d'un programme Horizon Europe structurant « RESET »¹⁶ qui œuvre pour l'implémentation d'un plan pour l'égalité des genres, proposant une approche par la recherche via une comparaison européenne. D'autres programmes structurants tels que ACT¹⁷ et ENLIGHT¹⁸ sont à l'origine de réflexions collectives et assoient des espaces de dialogues et de mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité, de la promotion de la parité et de la lutte anti-discriminations. Nous avons le pouvoir d'agir réellement de manière structurelle et à

4 CROMER S. et HAMEL C. (2014), « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université », *Les Cahiers du CEDREF*, n°19, [En ligne].

HAMEL C. (2008), « Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université », *Mouvements*, vol. 55 – 56, n°3.

5 GIALOPPOS B. (2017), « Sexual Violence in Academia: Policy, Theory and Prevention Considerations », *Journal of School Violence*, vol. 16, n°2.

6 ALBENGA V. et DAGORN J. (2019), « Après MeToo : Réappropriation de la sororité et résistances pratiques d'étudiantes françaises », *Mouvements*, vol. 99, n°3.

7 Enseignement supérieur de la recherche

8 MOUR C. (2018) Les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche en France : De la genèse d'une lutte féministe aux enjeux de la mise en œuvre d'une politique publique, 2018-2019.

9 DERUELLE F. (2019) Actrices, réseaux et stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel académique : Une étude de cas dans une grande université française., Université Jean Jaurès Toulouse, Département de sociologie Master Genre, Égalité et Politiques Sociales.

10 Décret relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

11 LASCOUMES P., LE GALES P. (2018) Sociologie de l'action publique. Armand Colin, « 128 », 2018.

12 BONO P-H, DESPLATZ R., DEBU S. et al., (2021) « Le lent développement des évaluations d'impact en France : une approche par les acteurs », *Revue française d'administration publique*, 2021/1 (N° 177), p. 17-28.

l'échelle des individus. L'égalité à l'université n'est pas une utopie. Elle est une culture à enrichir constamment par des actions concrètes: être une université réflexive grâce à des enquêtes qualitatives et quantitatives menées en interne; innover dans les outils de formation qui laissent place au développement de l'intelligence émotionnelle¹⁹; construire une communauté d'intérêts afin d'éviter les écueils d'une approche descendante. Agir sur les dimensions du respect de l'altérité, promouvoir la mixité dans les filières, garantir des processus de non-discrimination dans les recrutements et l'évolution, tout cela s'incarne par des temps forts institutionnalisés en présence du plus haut niveau politique. Faire en sorte que l'égalité ne soit pas un supplément d'âme²⁰, mais qu'elle soit l'ADN d'une université: c'est un chemin à écrire à plusieurs niveaux.

Cela ne signifie pas pour autant que cette mission n'est pas ardue ; nous ren-

controns des obstacles et de véritables freins²¹. Tout

d'abord, porter une politique d'égalité représente un véritable coût pour l'établissement: l'externalisation de l'écoute, les formations, le financement des actions de sensibilisation, les campagnes d'éducation, etc. Et les postes spécifiques dédiés à la lutte contre les discriminations sont rares et souvent supportés par l'établissement lui-même. Ensuite, le sujet est empreint de phénomènes de politisation au niveau national, l'égalité et les discriminations étant au centre des controverses. Rien n'est acquis. Nous devons faire face à des crispations à la fois académiques (anti-intersectionnalité) et des positionnements individuels qui sont de l'ordre des valeurs et de l'éthique (accusations de Wokisme²²), à des effets d'annonces également, alors que nous sommes dans une dynamique de consultation afin de traiter chaque avis rigoureusement. Et sur ce point, notre mission est de laisser place à la diversité des points de vue,

Regards croisés // 48

de considérer la pluralité des trajectoires tout en guidant une communauté sur un socle fondamental : assurer une égalité de traitement et ne déroger à cette règle sous aucun prétexte.

Mais quand la volonté politique est là, portée par les valeurs, alors l'ambition se traduit dans le réel : recrutement d'une médiatrice, lignes financières dessinées par la CVEC²³ pour l'externalisation de l'écoute dans les signalements pour les étudiants, financements pour les campagnes, les formations, etc. Par ailleurs, nous avons enclenché trois grands chantiers : le renforcement d'une professionnalisation de la cellule d'écoute, de veille et de signalement ; la structuration d'une dynamique transversale opérationnelle et le développement d'une campagne de sensibilisation contre les inégalités et les discriminations à grande échelle. Le sujet est d'avoir un message clair et uniifié sur des temps forts pour notre communauté car les problématiques sont plurielles²⁴. Par ailleurs, chaque programme structurant est passé en instances CHSCT et CA, où se confrontent les avis nécessaires à notre prise de recul.

La prévention est d'ailleurs au cœur des échanges : l'alertomètre²⁵ est un outil exemplaire pour aider les victimes à s'auto-situer en cas de violence subie ; les formations destinées aux « ambassadeurs transition²⁶ » permettent de relayer la notion de protection de l'anonymat lors du traitement d'un signalement (étudiant) et d'encourager ainsi la libération de la parole.

Entretien réalisé par Michelle Olivier et Dominique Cau-Bareille

13 MARCHAL D., MANIERE R., REYNOSA S. et GERARDIN S. (2019) « Le harcèlement sexuel, un objet légitime pour les syndicats ? », *Travail, genre et sociétés*, vol. 42, n°2.

14 Nous menons des discussions dans des groupes au niveau national avec les chargés de missions ou vice-présidents en charge de ces questions grâce à la construction de la CPED « Conférence permanente des chargés de mission Égalité et Diversité créée en 2011 dirigé par Philippe Liotard », et l'Observatoire Nationale des discriminations et de l'égalité dans l'ESR (ONDES dirigé par Yannick L'Horty, porté par l'Université Gustave Eiffel.

15 DELZANGLES B. (2017) « Les missions égalité entre les hommes et les femmes dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des Droits de l'Homme*, n°12, [En ligne].

16 Redesigning Equality and Scientific Excellence Together, dirigé par Marion Paoletti et opérationnellement mis en place par le service DASIS.

17 Programme « Augmented university for Campus and world Transition » <https://www.u-bordeaux.fr/universite/notre-strategie/projets-institutionnels/act-pour-un-campus-experimental>

18 Programme « European university Network » <https://www.u-bordeaux.fr/universite/notre-strategie/projets-institutionnels/enlight-alliance-universitaire-europeenne>

19 DUGAS É. (2020) « Former les enseignants à l'empathie pour favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap ? », *Éducation permanente*, 224, 131-138.

20 BUCHETON D., De KETELE J.-M., MEIRIEU P. et ETIENNE R. (2020) « L'égalité dans l'enseignement supérieur entre utopie et solutions concrètes », *Education et socialisation* [En ligne], 58 | 2020.

21 GAIDE A. et KAM E. (2019), « Militer avec ou contre la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses », *Genre, sexualité & société*, n°22.

22 Ce terme provient de la notion américaine « Stay woke » qui signifie rester éveillé.e être conscient ou attentif.ve aux questions de discriminations. En France, le terme devient rapidement utilisé pour disqualifier un grand nombre de prises de parole, surtout en sciences humaines et sociales et en particulier dans les études sur le genre et le racisme. Ainsi, certains chercheurs dont la dynamique purement intellectuelle et dont l'expertise scientifique se développe dans le champ de l'analyse de déconstruction des processus des inégalités et des injustices sociales, vont se voir reprocher d'être dans une posture idéologique et non plus uniquement académique.

ROBERT July, « Le wokisme, la nouvelle panique morale à la mode », *La Revue Nouvelle*, 2022/8 (N° 8), p. 5-7.

23 Contribution à la vie Etudiante

24 25 critères de discriminations aussi importants les uns comme les autres, les VSS (Hamel, 2008), les inégalités de genre dans les filières (Weiss, 2022), l'accueil des étudiants internationaux (référence), le recrutement non discriminatoire des enseignants-rechercheurs et des Biatss (Carlsson & al, 2021 ; Musselin et Pigeyre, 2008), l'égalité dans l'excellence scientifique (Netwich & al, 2019), le genre dans les méthodes pédagogiques, etc.

25 https://www.u-bordeaux.fr/application/files/1116/8475/7501/Affiche-Alertometre_BD.pdf

26 https://participation.u-bordeaux.fr/assemblies/troisiemeengagement/l/219?assembly_slug=troisiemeengagement&component_id=219&locale=fr

Peut-on allonger les carrières sans agir sur les conditions de travail ?

Dominique Cau-Bareille est maîtresse de conférences en ergonomie à l'Institut d'Etude du Travail de Lyon (Université Lyon2). Depuis une trentaine d'années, elle interroge tout particulièrement la question du vieillissement au travail. C'est en lien avec ses travaux de recherche qu'elle nous fait part de ses inquiétudes sur le report de l'âge de la retraite.

L'allongement des carrières a été acté par le gouvernement français¹. Il implique pour les salarié.e.s de se maintenir en emploi plus longtemps (64 ans). Malgré le dispositif de carrière longue, nombreux sont celles et ceux qui devront travailler plus longtemps. Cela inquiète tous les acteurs qui s'intéressent aux problématiques de santé et sécurité au travail, qu'ils soient juristes, économistes, sociologues du travail, psychologues du travail, ergonomes ou syndicalistes. L'inquiétude exprimée est souvent liée à la dégradation des conditions de travail et à des mesures de prévention qui peinent à répondre aux transformations du travail.

Que nous révèlent les enquêtes conditions de travail ?

Depuis plus de vingt ans, les conditions de travail ne cessent de se dégrader². L'exploitation de l'enquête française conditions de travail de 2019³ a mis en évidence que pour 37 % d'hommes actifs et 41 % des femmes actives, leur travail est jugé «insoutenable», ceci en lien avec des contraintes plus fortes que dans d'autres pays européens⁴ sur tout un ensemble de critères: l'intensité du travail, le manque d'autonomie, l'absence de participation aux décisions qui déterminent leurs conditions de travail.

Malgré les évolutions technologiques et les aides techniques mises en œuvre par les employeurs et/ou préventeurs pour réduire les efforts extrêmes, les pénibilités physiques n'ont pas diminué. Ces équipements ne sont pas toujours utilisables sous contrainte de temps; leur conception a souvent occulté le point

de vue des utilisateur.trices et s'avère souvent inadaptée en situation réelle de travail. Les nuisances dans l'environnement de travail (bruit, chaleur, humidité, fumées ou poussières, etc.) n'ont pas diminué. Autant d'aspects qui peuvent participer à une usure prématurée des corps, être à l'origine de douleurs durant le travail, de restrictions d'aptitudes pouvant fragiliser le rapport au travail et à l'emploi, hypothéquant la possibilité de se maintenir en activité en santé jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Ces pénibilités physiques participent au sentiment d'insoutenabilité du travail et ont une incidence dans les projections de départ à la retraite⁵. Elles ne concernent pas uniquement des salarié.es engagé.es dans des entreprises: bon nombre d'agent.es du secteur public sont également exposé.es à ce type de pénibilités; mais elles sont moins reconnues.

Les contraintes temporelles se sont

également accentuées et diversifiées. Selon l'enquête européenne des conditions de travail, les Français travaillent plus que la moyenne européenne, qui plus est dans des délais très stricts et très courts. Or, les exigences d'intensité, de réactivité, d'adaptabilité renforcent de façon plus ou moins directe les sollicitations physiques⁶, réduisant les marges de manœuvre et l'autonomie des travailleur·ses, alors même que celles-ci s'avèrent essentielles à la mise en œuvre d'une activité efficiente, permettant de combiner productivité et préservation de sa santé.

Ce modèle de la hâte est sous-tendu par des changements organisationnels de plus en plus fréquents⁷ dans une logique d'amélioration continue de la productivité, fragilisant les stratégies de régulation individuelles et collectives. Les modes d'organisation fondés sur le Lean production⁸ ou le productivisme réactif, qui ont diffusé dans le secteur public

sous la notion de « néo-management public », contribuent largement à cet enfermement des temps, au ressenti d'une charge de travail très élevée et au sentiment de devoir toujours se dépêcher, nécessitant des arbitrages en matière de qualité du travail et/ou de santé. De plus en plus de travailleur·ses, notamment en fin de carrière, se retrouvent dans une situation d'activité empêchée et en dissonance entre ce qu'on leur demande de faire, ce qu'ils·elles peuvent faire effectivement dans le maillage de contraintes imposées et ce qu'ils·elles aimeraient faire. Ils·elles évoquent une perte de sens de leur travail, ne se reconnaissant plus dans leur métier, faisant parfois le choix de le quitter avant qu'il n'affecte trop leur santé : « Il fallait vraiment que je me sauve de cette institution même si j'ai adoré mon métier. C'est un métier formidable et où j'ai aimé le contact avec les collègues, les élèves, les parents, mais

1 Malgré des mobilités exceptionnelles et une unité syndicale qui a perduré tout au long de cette lutte.

2 VENDRAMIN P., VALENDUC G., MOLINIE A.-F VOLKOFF S., AJZEN M., LEONARD E., « Sustainable Work and the Ageing Workforce », *Publications Office of the European Union*, Luxembourg, 2012, 100 p. ; VOLKOFF S., MOLINIE A.-F., « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge ». Dans A. DEGENNE, C. MARRY ET S. MOULIN (DIR.) *Les catégories sociales et leurs frontières*, Presses de l'Université Laval (PUL), 2011, p.323-344 ;

ALGAVA E., DAVIE E., LOQUET J., VINCK L. « Conditions de travail : reprise de l'intensification du travail chez les salariés », Dares analyses, juillet 2014, n°49, 11 p.

3 BEATRIZ M. « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », Dares Analyses n°17, mars 2023, 8 p.

4 MÉDA D., BIGI M., PARENT-THIRION A. « TRAVAIL : dix graphiques pour comprendre l'ampleur de la crise du travail en France », *Alternatives Economiques*, 23 avril 2023.

5 BEATRIZ M. « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », Dares Analyses n°17, mars 2023, 8 p.

6 GAUDART C., VOLKOFF S. *Le Travail pressé : pour une écologie des temps du travail*, Essais, 208 p. ISBN : 978-2-36383-351-8

7 MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S., WOLFF L., MARDON C. « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables ». Connaissance de l'emploi (Centre d'étude de l'emploi), 2015, n° 124, 4 p.

malheureusement le système, tel qu'il est devenu, ne m'a pas permis de prendre soin de moi ».

Ces nouveaux modes d'organisation, dans une logique d'optimisation des moyens humains et de réactivité, privilient la polyvalence. Cela place les travailleur.es dans une situation de plus grande vulnérabilité face au manque d'expérience de certaines situations qui accroît les risques d'accidents dans ces contextes de changements⁹; elle rend plus difficile la mobilisation de l'expérience qui permettrait de compenser les effets de l'âge; elle fragilise les collectifs de travail et limite leurs possibilités de régulation qui sont pourtant essentielles¹⁰. Souvent mis en œuvre sans consultation des personnels, ces changements contribuent fortement à la fois à accroître le sentiment d'insécurité, l'usure organisationnelle, les sollicitations cognitives et à dégrader la santé mentale des travailleur.es, particulièrement chez les seniors.

Optimiser la production passe aussi par la recherche de flexibilité des horaires de travail, le recours au travail de nuit et du soir, voire des week-ends. Selon les résultats de la DARES, 45 % des salarié.es travaillaient le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche au moins une fois par mois en 2021¹², l'âge n'étant plus nécessairement un facteur qui permet de s'extraire des horaires atypiques. Or de nombreuses recherches¹³ ont pu mettre en évidence les risques d'une pratique régulière du travail en horaires décalés ou de nuit pendant de longues années¹⁴: des troubles du sommeil, des difficultés de récupération, qui peuvent entraîner une baisse de la vigilance et augmenter le risque d'accident; des atteintes psychiques (dépression, anxiété, irritabilité), sur les performances cognitives, sur les fonctions métaboliques (prise de poids, obésité, diabète, maladies coronariennes); un risque cancérogène¹⁵; des risques possibles d'hypertension et d'accidents vasculaires.

L'évaluation individuelle des performances et la mise en concurrence des travailleur.es favorisent un resserrement sur soi, limitant les processus d'entraide qui sont pourtant essentiels pour répondre aux exigences de travail, notamment pour les seniors qui doivent composer parfois avec des problématiques de santé liées à de longues années d'expositions et de transformation de soi

au fil de l'âge. Selon Béatriz, les salarié.es très fortement exposé.es à la fois à des risques physiques et à des risques psychosociaux sont 61 % à déclarer ne pas être capables de tenir jusqu'à la retraite.

Des conditions de travail de plus en plus sélectives vis-à-vis des seniors

Si ces conditions de travail sont difficiles pour tous les travailleur.es, elles peuvent s'avérer excluantes pour tous ceux et celles qui, pour des raisons de santé ou d'usure, sont en difficulté pour répondre aux exigences en dépit de leur expérience. En effet, ces conditions de travail produisent des mécanismes de sélection par l'âge plus ou moins visibles dans les milieux de travail: sélections-réaffectations sur d'autres postes moins contraignants lorsque cela est possible, sélections-exclusions du travail lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de proposer d'autres postes de travail ou dans le cas où le coût du travail est ressenti comme trop important ou les problèmes de santé trop prégnants¹⁶. Les ruptures conventionnelles ont favorisé ce processus en donnant plus de possibilités aux employeurs de se séparer de salarié.es ne répondant plus à leurs exigences de performance ou de flexibilité.

Des mesures de prévention qui vont rapidement trouver leurs limites

Comme le soulignent Méda et coll.¹⁷, « la question du recul de l'âge de départ à la retraite est avant tout celle des conditions de travail, de la santé et du rapport à l'emploi, c'est-à-dire de la soutenabilité du travail tout au long de la vie ». La décision du gouvernement d'allonger les carrières de deux années supplémentaires ne doit donc pas être déconnectée d'une volonté profonde d'agir sur les conditions de travail.

Car le suivi médical plus régulier des plus de 50 ans ne suffira pas à créer les conditions du maintien dans l'emploi des seniors. Et l'on peut s'inquiéter des velléités du gouvernement actuel de mettre la pression sur les médecins du travail, les médecins généralistes, et les personnels afin de limiter les arrêts de travail sans questionner les conditions de travail qui peuvent en être à l'origine. Invisibiliser les problèmes de santé, contraindre les travailleur.se.s à rester en activité alors que leur santé est fragilisée, ne peut que contribuer au mal-être au

travail et participer à l'envie de quitter le métier au plus vite.

Et l'on peut regretter que le gouvernement n'ait pas tiré de leçon de l'impact, sur la santé des travailleur.ses, de la réforme des retraites de 2010 repoussant de deux ans (60 à 62 ans) l'âge minimum de liquidation de pension. En effet, plusieurs chercheurs¹⁸ ont montré que cette hausse de l'âge légal de départ à la retraite avait engendré une augmentation du chômage ou de l'invalidité en fin de carrière, mais aussi de la fréquence et de la durée des arrêts-maladie chez les plus de 60 ans. La réduction du déficit des caisses d'assurance-retraite s'accompagnerait donc d'un surcoût pour l'assurance-maladie, lié au surcroît du nombre de jours d'arrêt à indemniser ; ce que confirme la Cour des comptes¹⁹. La décision du gouvernement de repousser encore de deux ans l'âge d'ouverture des droits à la retraite risque donc d'accentuer ce phénomène.

8 Le « Lean management » désigne une méthode d'organisation du travail et de management dont l'objectif est d'améliorer la performance d'une entreprise en éliminant les coûts superflus et en limitant le gaspillage des ressources.

9 EUZENAT D., MORTEZAPOURAGHDAM M., ROUX S. « Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés », Dares : documents d'études n°165, 2011, 127 p.

10 CAU-BAREILLE D. « Travail collectif et collectifs de travail au fil de l'âge : des ressources et des contraintes ». Dans A.-F. Molinié, C. Gaudart et V. Pueyo (coord) *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Ed. Octarès, coll. Travail et activité humaine, 2012, 181-204

11 COUTROT T. Insécurité du travail, changements organisationnels et participation des salariés : quel impact sur le risque dépressif ? DARES : documents d'étude, n° 214, 2017, 35 p.

12 NGUYEN A. Le travail en horaires atypiques en 2021, Dares : résultats, 2022, 52, 4 p.

13 BARTHE B., QUEINNEC Y., VERDIER F. « L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives ». *Le Travail Humain*, 2004, 67(1), 41-61.

14 Travail en horaires atypiques, Dossiers de l'INRS, <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/effets-sur-la-sante-et-accidents.html>

15 Le travail de nuit exposerait à un risque cancérogène « probable ». Le Centre International de Recherche sur le Cancer (Circ) avait classé en 2007 le travail de nuit dans le groupe des cancérogènes probables pour l'homme (catégorie 2A) et a réaffirmé cette classification en 2019. Les cancers concernés sont : sein, prostate et colon/rectum.

16 BOURGET-DEVOUASSOUX J., VOLKOFF S., « Bilans de santé des carrières d'ouvriers », *Economie et statistique*, dossier : *Les étrangers en France / Conditions de travail et santé des ouvriers*, Avril 1991, n°242, p. 83-93.

17 MÉDA D., BIGI M., PARENT-THIRION A. « TRAVAIL : dix graphiques pour comprendre l'ampleur de la crise du travail en France ». *Alternatives Économiques*, 23 avril 2023.

18 RABATE S. et ROCHUT J. (2016) Impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'activité des séniors en France. Rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites en 2016, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-3747.pdf> - RABATE S., J. ROCHUT (2019). "Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France", *Journal of Pension Economics and Finance*, Vol.19, Issue 3, p. 293–308 - DUBOIS Y. & KOUBI M. (2015). « La réforme de 2010 : quel impact sur l'activité des séniors ? », *Mimeo - BEN HALIMA M.-A, CIRIEZ C., KOUBI M., SKALLI A.* (2023) Âge légal de départ en retraite et absences maladie : quels effets du passage à 62 ans en 2010 ? *Connaissance de l'emploi*, CNAM/CEET, février 2023, 4 p.

19 Cour des comptes, Réf. S2019-1878, « Les fins de carrière : un risque de précarité pour les séniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité ».

Prolétarisation du métier enseignant : réforme de la formation et éclatement des collectifs de travail

Frédéric Grimaud, professeur des écoles et chercheur en sciences de l'éducation

Dans cet article comme dans mes recherches¹, j'essaye de caractériser les logiques à l'œuvre dans les transformations du travail des professeur.es des écoles que je qualifie, à l'instar de Philippe Meirieu², de « prolétarisation ». D'autres chercheur.es ont esquissé cette idée³ ou l'on critiquée⁴. Les débats sont lancés. Je vais ici objectiver ce phénomène en insistant sur sa dimension « déqualifiante », celle qui qui dévitalise la profession et finit par transformer les enseignant.es en exécutant.es de tâches qu'ils n'ont pas conçues et dont le sens leur échappe. Pour ce faire je parlerai essentiellement de la formation des enseignant.es et de leurs collectifs de travail.

1. Dernier ouvrage publié : Enseignants, les nouveaux prolétaires ; ESF-SciencesHumaines, 2024

2. Meirieu, P. « On a assisté à une prolétarisation du métier d'enseignant », entretien paru le 5 septembre 2022 dans Alternatives économiques

3. Perrenoud, P. « Le métier d'enseignant entre prolétarisation et professionnalisation : deux modèles du changement », Perspectives, vol. XXVI, n° 3, p. 543-562, 1996

4. Watrelot, P. « Quand on veut un peut », Cahiers Pédagogiques, n° 562, juin 2020, p. 28-29

5. <https://www.contretemps.eu/enseignants-les-nouveaux-proletaires/>

6. Taylor, F. W., Principes d'organisation scientifique, BNF, Hachette, 1927

7. <https://blogs.media-part.fr/fredgrimaud/blog/300921/direction-decole-la-nouvelle-figure-du-contremaître>

8. <https://blogs.media-part.fr/fredgrimaud/blog/090622/le-salaire-difference-un-puissant-levier-pour-l-oste>

Je ne minimise pas l'aspect usuel du terme « prolétarisation », synonyme d'appauvrissement, dans un contexte de fragilisation des carrières, d'embauches massives de contractuel.es et de décrochage continu du pouvoir d'achat. Je ne m'inscris pas non plus en faux par rapport à une acception plus « orthodoxe » du concept, puisque quelque part, « *le corps enseignant a un rôle évident dans la formation de la force de travail. Et tout bon marxiste sait que cette dernière est une marchandise qui a justement « une valeur »* »⁵. Mais la question de la prolétarisation du travail enseignant dépasse largement celle de leurs conditions de travail, salaire compris. Pour comprendre cela il faut se replonger d'une part dans « *les principes d'organisation scientifique du travail* »⁶ écrits par Taylor il y a plus de 100 ans, et d'autre part dans les logiques du Nouveau Management Public qui les a importées dans la fonction publique dès le début des années 1990. C'est donc en regardant dans le rétrospecteur de l'histoire qu'il faut chercher les premiers éléments de la définition du proléttaire.

L'ambition de Taylor, c'est d'augmenter le rendement de l'usine où il est ingénieur, en lut-

tant contre la « *flânerie naturelle des ouvriers* ». Pour cela il pose les fondements d'une méthode nouvelle d'organisation du travail basée sur une prescription descendante scientifiquement élaborée que l'ouvrier n'aurait plus qu'à appliquer à la lettre. Le travail est ainsi parcellisé, découpé en petites tâches à effectuer selon ce que Taylor appelle la « *one best way* ». On retrouve cette idéologie dans les oukases d'un ministre de l'Éducation nationale 100 ans plus tard lorsque Blanquer crée un conseil scientifique dont la mission est de produire des guides de bonnes pratiques à destination des enseignant.es du primaire. Pour arriver à lier deux périodes de l'histoire si éloignées, il aura fallu des décennies de modifications de l'organisation du travail des enseignant.es, que les nouvelles formes de management dans la fonction publique ont fini par imposer. Sur fond d'autonomisation des établissements scolaires et de territorialisation des politiques publiques, de la loi Rithac instituant un rôle de « *contremaître* »⁷ dans les écoles à la signature de pactes pour instaurer une part « *variable du salaire* »⁸, tous les conseils promulgués par Taylor s'appliquent désormais à l'école. Cela

a pour effet de déqualifier les professeur.es des écoles, de leur faire perdre ce que Friedmann appelait « *le skill* »⁹, l'expertise professionnelle propre à un métier et héritée d'une longue histoire collective. Et c'est là l'aspect le plus symptomatique d'une prolétarisation en marche dans la profession enseignante. Pour en convaincre les lectrices et lecteurs, je propose d'insister sur deux versants de l'organisation du travail qui ont été percutés par des logiques tayloriennes : la formation des enseignant.es et les collectifs de travail.

Les réformes de la formation, initiale et continue, ont été nombreuses ces dernières années, et encore une nouvelle s'annonce pour la rentrée 2024. On voit bien comment les formateurs et formatrices sont placées délibérément dans un inconfort professionnel, signant leur propre prolétarisation, et comment le changement rapide, quasi permanent, des normes de travail pour ces dernier.es les empêche de stabiliser une culture professionnelle. C'est une stratégie volontaire que décrit très bien Danièle Linhart lorsqu'elle parle « *d'amnésie professionnelle* »¹⁰. Il y a là une forme de « prolétarisation au carré » - où les formatrices et formateurs sont prolétarisé.es pour mieux prolétariser les enseignant.es - théorisée par Taylor dans les années 1900. Les formateur.ices sont alors contraint.es à accepter de devenir des agent.es de transmission de la « one best way » dans une formation qui consiste essentiellement à passer les bons gestes comme on remplit un vase vide avec un plein, à rebours de leur histoire et de leur culture professionnelle. Pour cela, le ministère a su faire glisser le principe taylorien des « bons gestes » dans la logique managériale des « compétences ». Une notion venue du Québec ou de Suisse qui va prendre place au cœur de la formation. Ce qui relève de la « compétence » est désormais la conformité à de « bonnes pratiques », validées par la science et labélisées par le ministère. C'est ainsi que, dans la logique managériale, le ou la professeur.e des écoles doit donc en permanence être évalué.e au regard d'indicateurs de réussite qui le renvoient à sa capacité à ingérer les consignes venues d'en haut. Il y a une articulation directe entre ces nouvelles manières d'enseigner prescrites par le ministère et la formation des enseignant.es qui en devient la courroie de transmission. La formation initiale et continue est ainsi mobilisée par l'institution pour obtenir un.e professionnel.le capable de modifier ses pratiques en fonction des injonctions hiérarchiques, autoentrepreneur de sa carrière dès son recrutement. Elle



n'est alors plus conçue pour lui permettre de faire face au réel de la classe, mais pour être le vecteur de modifications profondes de sa culture professionnelle. Dès lors, elle s'axe davantage sur le professionnalisme et moins sur la professionnalité de l'enseignant.e. Cela participe à introduire de nouveaux outils, à mettre en place de nouvelles hiérarchies et à valider des expert.es qui ne sont pas nécessairement reconnu.es par celles et ceux qui font le travail tous les jours dans les salles de classe... éclatant ainsi les collectifs de travail. C'est le second aspect que je développe dans cet article.

En effet, bien que le Grenelle de l'Éducation ait insisté sur « *la culture du collectif* », que l'administration valorise à tour de circulaires sur les notions de « *coopération* » ou de « *co-construction* », c'est en réalité une structure de plus en plus pyramidale qui s'installe dans une école où règne la compétition permanente. Parce que prolétariser le ou la professeur.e des écoles ne se fera pas sans détruire son collectif de travail, celui qui porte les normes et les valeurs d'une profession, que l'on nomme le « *genre* » professionnel, et dans lequel le ou la travailleur.euse va puiser, au-delà de ce qui est prescrit, les ressources pour faire du bon travail. Le collectif dépasse la simple collaboration d'individus, il n'est « *ni plus ni moins qu'un instrument de travail qui "contient" les gestes de chacun* »¹¹. Taylor déjà fustigeait les collectifs de travail et pensait les moyens de les liquider pour mieux imposer une norme de travail unique basée sur la science.

⁹. Friedmann,G., Où va le travail humain ?, Gallimard, 1963

¹⁰. Linhart, D., La comédie humaine du travail, Toulouse, Érès, 2019

¹¹. Clot, Y., Le travail à cœur : en finir avec les risques psychosociaux, Paris, La Découverte, 2010, p.80.



Des années plus tard, c'est le nouveau management public qui s'érige contre le collectif. Parce qu'il permet d'élaborer les bons gestes à faire pour un bon travail validé par celles et ceux qui le font, le collectif de travail est à détruire partout où c'est possible. L'organisation du travail n'a alors plus à assumer ce rôle de ressources pour affronter le réel, une « *one best way* » est définie scientifiquement et si un.e enseignant.e est en difficulté dans sa classe, si ses élèves ne progressent pas, si les enquêtes internationales disent que le travail est mal fait, c'est de l'entièvre responsabilité d'un.e travailleur.se désormais isolé.e.

Une formation des enseignant.es mise à la main d'un ministère qui définit les bonnes pratiques et souhaite les voir s'appliquer dans les classes et un émettement des collectifs de travail, au pire complètement détruits, au mieux javellisés jusqu'à perdre leur potentiel émancipateur, sont là deux des nombreux leviers qu'utilisent les différent.es ministres qui se sont succédé depuis quelques décennies à la tête de l'Éducation nationale afin de prolétariser le travail enseignant. Étant donné que les conséquences de ce processus ne servent

ni la qualité du service rendu aux familles ni la santé d'une profession en proie à un malaise que plus personne ne conteste, on peut se demander pourquoi nos dirigeant.es mettent tout en œuvre pour faire des profs les nouveaux prolétaires ? Et c'est lorsque l'on écoute le premier ministre Gabriel Attal dérouler ses propositions de groupes de niveau ou de brevet de collège sanctionnant l'entrée au lycée que l'on comprend le but ultime de la manœuvre : prolétariser les enseignant.es sert à leur faire accepter de devenir les agent.es d'une école inégalitaire, en tournant le dos à des décennies d'histoire de leur profession.

C'est pourquoi, si l'on veut s'opposer à une école dont la principale finalité serait celle du trisocial, il est nécessaire de mettre au cœur de la résistance le métier enseignant. Creuset des normes et des valeurs d'une profession, c'est dans le métier que s'érigeront les premières barricades au funeste projet porté par le gouvernement actuel. Et pour rendre le métier plus robuste, il faut commencer par déjouer les logiques de prolétarisation des enseignant.es en leur permettant de retrouver le pouvoir d'agir qui se dérobe tant.

Construire la grève féministe pour gagner ?

■ **Fanny Gallot**, historienne, maîtresse de conférence à l'ESPE de Créteil et membre du Centre d'histoire européenne comparée (CRHEC).

Le 11 février 2023, en pleine contestation de la contre-réforme des retraites, l'intersyndicale appelle à « mettre le pays à l'arrêt » le 7 mars, mais sans faire de lien avec la grève féministe du lendemain, le 8 mars.

Certes, elle invite à « se saisir du 8 mars » mais il n'est pas question de grève dans l'appel, alors même que les syndicats de transformation sociale tels que la CGT, Solidaires et la Fédération syndicale unitaire (FSU) appellent à la grève féministe depuis plusieurs années ce jour-là. Cela signifie que cette modalité de lutte n'est pas considérée par l'intersyndicale comme un levier possible d'élargissement des grèves en cours contre la réforme des retraites.

Et cela s'explique au fond par l'idée que seuls certains secteurs d'activité, comme les raffineries ou les transports – majoritairement masculins –, peuvent être moteur dans la lutte, voire bloquer le pays et permettre à tous et toutes de gagner. Je m'interroge ici sur autre stratégie : si l'ensemble du travail reproductif – majoritairement féminin – s'arrête, qu'adviendra-t-il ?

Le travail reproductif englobe l'ensemble des activités concourant à la reproduction de la force de travail, qu'il s'agisse de travail domestique ou de travail professionnel, le plus souvent féminin et déqualifié du fait de la naturalisation des compétences féminines. Ainsi, si le travail domestique, c'est-à-dire l'ensemble des tâches effectuées au foyer (ménage, soin aux enfants, courses etc.) n'est plus effectué et si le travail reproductif s'interrompt dans les services publics – crèches, éducation –, et dans les services publics plus ou moins privatisés – hôpitaux, EHPAD –, et enfin dans les secteurs totalement marchandisés – services à la personne – la société ne pourrait-elle pas être totalement paralysée ? L'enjeu de cette contribution est donc de revenir sur ce que peut la grève féministe et notamment comment elle interpelle les organisations syndicales, en leur offrant de nouvelles perspectives stratégiques.

femmes et les hommes, l'importance du travail domestique non rémunéré et les féminicides que favorise la vulnérabilité face à la violence masculine induite par les violences économiques¹. Dans chacun des pays où la grève féministe est massivement mise en œuvre, les militantes élaborent autour de l'organisation de cette grève et de ses répercussions. Ainsi, dans l'Etat Espagnol, elles font émerger quatre axes : la grève étudiante, la grève du travail productif, la grève du travail de care et la grève de la consommation, chacun de ces axes impliquant une approche spécifique. La grève féministe n'est pas, pas seulement en tout cas, un arrêt du travail salariée. C'est surtout une reprise de contrôle sur le travail, et un changement de priorité :

« Dans le cas de la grève du care, qui est l'un des apports de la grève féministe, c'est très compliqué parce que la vie ne s'arrête pas. Si on arrête toutes les activités du care, il y a des gens qui meurent, littéralement, les personnes dépendantes, les tout-petits. Donc, on a développé des stratégies pour rendre visible et faire reconnaître ce travail de care. D'une part, nous avons cherché à le faire sortir du foyer en le réalisant dans l'espace public. D'autre part, nous avons travaillé à la socialisation du care, en faisant en sorte que la responsabilité du care ne

1. Collectif Ni Una Menos « Comment s'est tissé l'appel à la Grève Internationale de Femmes ? », Contretemps, 7 mars 2017

2. Julia Camara, « Espagne : deux récits de la grève féministe », in Féminismes dans le monde : 25 récits d'une révolution planétaire, Textuel, 2020, p. 86

Source : Manuel Rodrigues-Martins

soit plus uniquement individuelle et portée par les femmes : cette responsabilité est au centre de notre projet de société. »²

L'enjeu de l'inversion des priorités, l'idée d'envisager la centralité du travail de soin aux autres que souligne l'approche en termes de care est ici appréhendée explicitement, non pas comme un frein à la grève, mais comme une donnée à prendre en considération pour repenser la grève. A propos de l'expérience argentine, la théoricienne et militante féministe Veronica Gago précise qu'elle marque une rupture autant d'un point de vue analytique – parce qu'elle rend visible certaines formes de travail et de production de valeur – que pratique – parce qu' « elle nous permet de nous dépasser, de repousser les limites de ce que nous sommes, de ce que nous faisons, de nos désirs, elle provoque un changement historique à l'égard de la position des victimes et des exclues »³. Autrement dit, le processus de la grève favorise la fabrication collective d'expériences alternatives éminemment politiques :

« Une grève de femmes, de lesbiennes, de travestis, de trans et de personnes queers libère une force qui déborde l'espace du travail, car ce que ce sabotage-là bloque ou défie, c'est bien plus qu'un emploi. Pendant quelques heures au minimum, la grève paralyse un mode de vie où cet emploi n'est qu'un rouage parmi d'autres de la machine, elle enraie les rôles de la division sexuelle du travail et rend visible le caractère arbitraire et politique de la frontière entre travail et non-travail, autant que les luttes historiques entre confinement et autonomie, reconnaissance et rupture. »⁴

Car la grève féministe ne concerne pas seulement un arrêt de travail lié à une profession, elle pose d'emblée la question de la production et de la reproduction de la force de travail notamment en réarticulant le travail reproductif que le capital a désarticulé.

Repenser les secteurs considérés comme stratégiques

En France, cette approche, qui consiste à envisager la centralité du travail reproductif, reste minoritaire dans l'ensemble des mouvements sociaux, organisations syndicales comprises. Cependant, à côté de certains groupes engagés dans la grève féministe, certaines sections syndicales avancent dans cette direction. Ainsi, la CGT de Loire-Atlantique organise le 3 juin 2023 une « Fête des liens » : « Métiers du soin et du lien, fêtons nos métiers ensemble » précisait le tract d'invitation. Le jeu de mots « Faites des liens » montrait la volonté de mettre en relation professeures des écoles, auxiliaires de vie sociale, éducatrices, infirmières, sage-femmes, etc. De même, la CFDT organise au niveau national des événements mettant en lumière les travailleuses dites essentielles le 8 mars 2022. Ces initiatives visent également à organiser des métiers particulièrement précaires où travaillent de nombreuses femmes racisées à l'image des gardes d'enfants ou encore du soin aux personnes âgées⁵.

La puissante mobilisation contre la réforme des retraites de 2023 a révélé la secondarisation de ces questions alors même que dès le départ de ce mouvement social, les revendications féministes satureront les débats. Le discours

3. Ibid

4. Veronica Gago, op. cit., p. 25

5. Sara R. Farris,
Au nom des femmes.
« féminationalisme » :
les instrumentalisations
racistes du féminisme,
Syllepse, 2021.

6. Christiane Marty,
L'Enjeu féministe des
retraites, La Dispute, 2023.

7. Céline Bessière
et Sibylle Collac,
« Retraites : la réforme
macroniste renforce
une conception masculine
du travail », Libération,
30 janvier 2023.

8. Daniel Tanuro, Écologie,
luttes sociales et révolution,
La Dispute, 2024.

grève : quelles modalités d'actions sont susceptibles d'être mise en œuvre pour exprimer des revendications sans trop porter préjudice aux personnes desquelles ces travailleurs et ces travailleuses s'occupent ? Ensuite, ils sont marqués par la dévalorisation : dans la sphère privée, ce travail est effectué gratuitement et, dans la sphère professionnelle, il est sous-payé. Il conduit pourtant au développement de luttes quelques fois victorieuses dans la dernière période : des ATSEMS aux AESH, en passant par les EPHAD, les enseignant·es, les aides à domicile, la petite enfance, etc. De façon sous-jacente, derrière ces mobilisations, il y a l'enjeu de la qualification et surtout de la déqualification du travail effectué. Et c'est ici que la dimension féministe de la grève est essentielle.

Fondamentalement, l'ensemble de ces secteurs sont majoritairement féminins et c'est à ce titre que la déqualification s'opère dans le cadre de la division sexuée travail qui organise toujours nos sociétés avec la séparation – tendanciellement, les hommes et les femmes ne font pas les mêmes métiers et le travail domestique reste très genre – et la hiérarchisation – dans un même secteur d'activité, les femmes se situent parmi les plus bas salaires. Cependant, l'ensemble de ces secteurs ne sont pas exclusivement féminins et c'est là tout l'enjeu du travail reproductif : définir une base matérielle, des intérêts communs à la lutte pouvant rassembler des hommes, des femmes, des minorisés de genre⁹, mais également des femmes racisées assignées encore bien davantage à ces métiers.

syndical parle du différentiel de 40 % entre les retraites des hommes et celles des femmes, les actions féministes des Rosies occupent l'espace et, dans les manifestations, des « pink blocs » rassemblent des collectifs et des associations qui dénoncent les effets néfastes de la contre-réforme des retraites sur les personnes LGBTQI+, en région parisienne notamment. La lutte contre la casse des retraites constitue désormais une lutte féministe⁶ : il est question de la revalorisation des métiers qui entrent dans le champ du travail reproductif, ou encore de l'absence de reconnaissance du travail domestique et parental⁷. Cependant la perspective d'une grève féministe reste perçue comme minoritaire et minorisante alors même qu'elle a rassemblé jusqu'à 2 millions de personnes dans l'État espagnol ou en Argentine et qu'elle favorisé l'obtention du droit à l'avortement dans ce dernier pays.

Outre le fait que ces secteurs sont moins sensibles au chantage à la délocalisation, comme l'explique Daniel Tanuro⁸ les secteurs d'activité se rapportant au travail reproductif ont plusieurs points communs. Tout d'abord, ils rassemblent des travailleurs et des travailleuses qui s'occupent d'autres personnes. Il peut s'agir tout d'abord des enfants élevés dans le cadre familial, des enfants en bas âge dans la petite enfance, des élèves, des patient·es et/ou des personnes âgées, etc. La responsabilité qui accompagne chacune de ces activités soulève la question de la culpabilité ressentie à l'heure de se mettre en mouvement et notamment en

Outre l'aspect politique du processus gréviste qu'il implique l'élaboration de modalités de grève nouvelles, la grève féministe, invitant à penser conjointement les différents secteurs – domestiques ou professionnels – du travail reproductif permet de repenser ce qu'est un secteur stratégique dans l'orientation syndicale. Et au-delà, comme le précise Veronica Gago, «la grève ne cherche pas à faire reconnaître certaines formes de travail reproductif comme "travail" et à les intégrer aux idéologies du travail capitaliste en vigueur. Au contraire, son but est de repenser la nature du travail lui-même.»¹⁰. En effet, dans la dynamique de la contestation, la définition de ce travail reproductif, approprié par les acteur·rices est susceptible de changer pour ne plus tant reproduire la force de travail pour le capital, mais plutôt reproduire une vie débarrassée de la logique de l'accumulation et favoriser l'habitabilité de notre planète à moyen terme.

9. <https://www.contre-temps.eu/inverties-sujet-revolutionnaire-hors-normes/>

10. Veronica Gago, op. cit. p. 203

Enjeux autour d'un combat commun pour la santé et la sécurité au travail des salarié.es

Louis-Marie Barnier, sociologue du travail, représentant CGT au Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail.

Jennifer-Léonie Bellay, suppléante F3SCT SNEPAP-FSU Administration pénitentiaire.
Hervé Moreau, représentant FSU des personnels à la F3SCT Fonction publique.

À l'occasion de la première tenue des Assises de la santé et sécurité des travailleur.es, en mars 2024, plusieurs organisations syndicales (CGT, FSU, Solidaires) et autres organisations ont échangé informations, modalités d'interventions et d'action, pour faire sortir cette question d'un domaine réservé à des spécialistes. En réalité le sujet déborde les frontières de la santé et de la sécurité au travail. Les participant.es en sont sorti.es unitaires, déterminé.es, solidaires, dans un combat en commun qui constitue un exemple dans le renouvellement de la réflexion et de l'action syndicales.

Depuis quelques années, la question des accidents du travail vient au devant de l'actualité médiatique. Peu à peu émerge le fait insupportable de mourir au travail ou du fait de son travail. Mais ce débat public est davantage mis en avant par la presse ou les associations de victimes que par le mouvement syndical. L'incapacité à en faire un débat public, trouve ses sources dans la construction historique de la santé au travail, centrée sur la réparation plutôt que sur la prévention. Pourtant l'employeur privé ou public est responsable de la santé et de la sécurité de ses salarié.es ou fonctionnaires, et doit prendre toutes mesures nécessaires pour l'assurer, comme l'impose le Code du travail, dont la quatrième partie « Santé et sécurité au travail » s'applique dans la Fonction publique (certes avec quelques aménagements).

Les tâches du syndicalisme

La santé au travail est un enjeu particulier qui s'inscrit autant dans la santé publique que dans les relations de travail et les rapports de production. Elle a pour particularité de s'appuyer sur des militant.es spécialisé.es dans ce domaine. Mais ce champ reste d'un abord difficile, relevant de débats dans des espaces

confinés (par exemple les structures paritaires de gestion de la Sécurité sociale ou les organismes de consultation du ministère du Travail). Le syndicalisme doit donc en premier lieu « vulgariser » ces questions souvent techniques, les rendre accessibles et faire en sorte que les travailleurs et travailleuses se sentent légitimes et outillé.es pour défendre leur santé et sécurité au travail. Par exemple, comment et pourquoi déclarer un accident du travail ou un accident de service ? Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle, comment démontrer son lien au travail ? Les maladies psychiques, conséquences directes d'organisations du travail délétères, prennent une place de plus en plus grande : comment les faire reconnaître et, plus difficile encore, comment remettre en question l'organisation du travail qui y a conduit ?

Dans la Fonction publique, cet enjeu est encore davantage occulté, les seules structures dédiées sont peu connues, les chiffres camouflés ou introuvables. L'État employeur, étant son propre assureur, participe de l'opacité : la Sécurité sociale, en intégrant les accidents du travail et maladies professionnelles des salarié.es dans le régime général par le biais d'une caisse spécifique, a permis une connais-

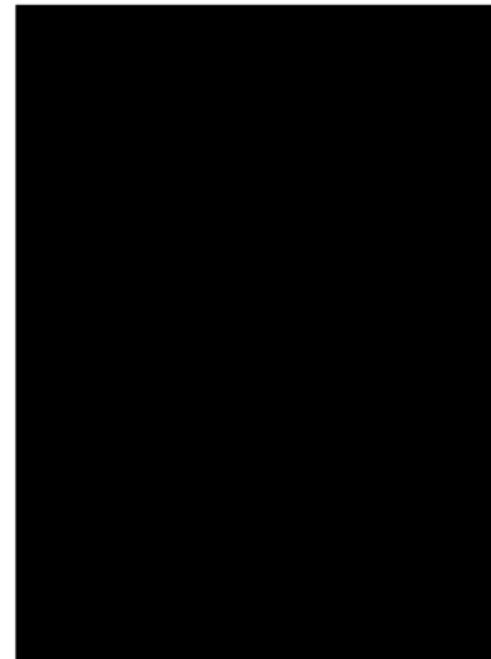
sance précise de ce domaine, certes basé sur un mécanisme assurantiel (mais ce sont les employeurs qui s'assurent contre le risque civil Accident du travail, pas les salarié.es). Dans la Fonction publique, la transparence des chiffres est d'urgence absolue. Mais il faut aussi «débanaliser» ce sujet. Les arrêts maladie sont-ils mis en lien avec le travail et donc déclarés comme maladie professionnelle ? Les signalements au registre Santé et Sécurité au Travail sont-ils pris pour un risque majeur concernant par exemple les enseignants ? L'employeur public reste impassible, en espérant que cela se perde dans des procédures bureaucratiques, alors que cela relève des atteintes à la santé et qu'il en est responsable.

L'aggravation des problèmes

Les choix budgétaires du gouvernement pour 2025 conduisent à une remise en cause profonde des services publics. La pression sur les fonctionnaires va être très forte, le management se durcir, les difficultés au travail vont augmenter, sans parler de la souffrance éthique due à l'impossibilité à remplir ce qui donne sens au travail. La défense de la santé au travail va se jouer dans la défense du service public en la reliant à la protection des agent.es de la Fonction publique, qu'ils dépendent de l'Etat, des structures territoriales ou du système hospitalier, rouages essentiels de ces services publics.

Tout un volet concernant les contractuels et non titulaires de la Fonction publique doit aussi être ouvert. Les précaires des universités ou des collectivités locales sont souvent les plus mal lotis en termes de conditions de travail. Les accidents du travail ou de service de ces catégories (la première année de leur contrat) ainsi que ceux des agents en temps partiels inférieurs à un certain taux, doivent être déclarés à la Caisse d'Assurance Maladie. Mais sont-ils déclarés, connus et analysés comme il se doit ? L'information des personnels sur leurs droits est largement défaillante.

La disparition des CHSCT, en 2017 dans le privé et 2022 pour le public, a augmenté les difficultés. Car sur le terrain, nombreux.ses sont celles et ceux qui s'engagent. Mais l'absence de débats publics, le mépris des employeurs envers les salarié.es et leurs représentant.es, tout comme la technicité organisée du domaine, conduisent ces militant.es à se trouver souvent isolé.es, sans ressources suffisantes. Au delà du décompte des accidents du travail, c'est le travail de prévention qui devient central. Il ne peut relever que d'une réflexion commune, d'un engagement des collectifs de travail.

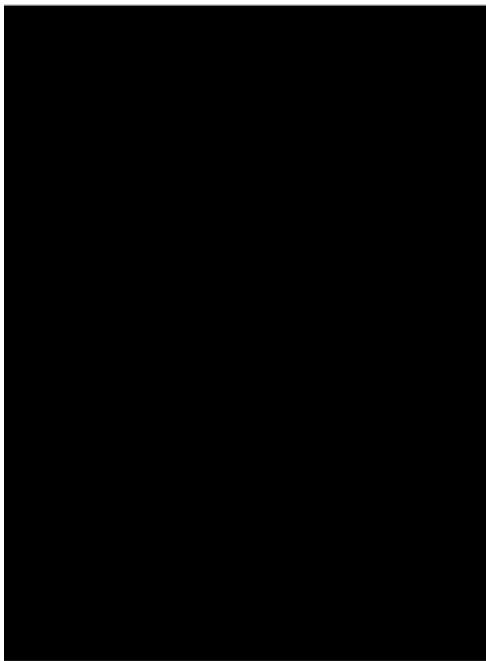


Succès des premières Assises de mars 2024

Les Assises de la santé et la sécurité des travailleur.es trouvent là leur source : mettre en commun les combats menés et outiller les militant.es pour leur pratique quotidienne, participer à l'ouverture du débat public, aider les mobilisations. L'unité syndicale est un vecteur essentiel de cette mobilisation, pour joindre des forces disséminées, mais aussi parce que l'enjeu doit transcender la division syndicale autour de l'idée de représenter tout le monde du travail sur la défense de sa santé et sa dignité.

500 personnes ont participé aux différents ateliers à la Bourse du Travail de Paris. Les échanges ont été organisés autour de quatre filières : Femmes, santé, travail ; Accidents du travail et maladies professionnelles : prévenir, reconnaître, réparer ; Santé travail environnement : de l'amiante au chlordécone, lutter contre une réglementation qui autorise les industriels à tuer les travailleur.es ; Transformation du travail et organisation du travail, comprendre et agir.

La richesse des échanges témoigne des interventions sur le terrain. Les apports à la réflexion collective des chercheurs, avocats, inspecteurs.trices du travail, experts auprès des CSE et des militants, serviront notre activité quotidienne. Une majorité de femmes



Source : Nicolas Offenstadt

y participait liée à la très forte féminisation de la Fonction publique - rompant avec la participation syndicale habituelle. Ces Assises ont été d'abord une rencontre entre militant.es très investi.es sur ces questions mais isolé.es. La pluralité d'engagements entre militant.es et élu.es de CSE ou CSA, permet de croiser le sujet avec d'autres et de l'approfondir. Les Assises étaient en effet organisées par un ensemble de syndicats et d'associations : CGT, FSU, Solidaires, Andeva, ASD-Pro, Association des experts intervenant en santé au travail, ATTAC, Ateliers Travail et Démocratie, Cordistes en colère, Réseau féministe « Ruptures », Association Santé-Médecine-Travail.

Les participant.es ont adopté un appel et une plateforme revendicative. Les Assises se sont poursuivies par les mobilisations du 28 avril, journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail. Des rassemblements, une manifestation à Paris le 25 avril ont marqué cette commémoration mondiale.

L'enjeu pour la FSU et l'unité dans un combat commun

Pour la FSU, la participation à ces assises constitue une étape importante, une mise en visibilité de l'action de nombreux.ses militant.es. Dans notre fédération, la question de la santé

au travail est montée en puissance à partir de l'institution des CHSCT dans la Fonction publique. La FSU avait porté leur création et a été en mesure de s'y impliquer avec un temps d'avance sur les employeurs publics. Leur disparition et remplacement par les F3SCT, issues de la fusion des instances, a posé la question du renouvellement des équipes militantes et de la transmission de l'expérience accumulée. Les stages organisés régulièrement permettent cette transmission, comme ils ont permis au début des années 2000 une véritable acculturation à la santé au travail et sur la question du travail.

Mais par la force des choses, du fait des contraintes temporelles fortes et de moyens très insuffisants (le temps accordé aux représentant.es en F3SCT est ridiculement faible), les communications et échanges entre militant.es de zones géographiques ou de ministères différents, sont très rares et trop ponctuels. Il y beaucoup à apprendre pourtant, à partager, en connaissances, en modalités d'actions et d'interventions pour défendre les travailleurs et travailleuses et contraindre les employeurs à simplement respecter la loi, et les personnes !

Pour toutes ces raisons, les Assises sont un moment et un cadre importants qu'il faut pérenniser. S'y joue aussi un rapprochement enrichissant entre nos organisations syndicales, par la pratique et par une réflexion sur nos mandatements respectifs et communs. Ce travail en commun, dans l'organisation, la préparation et le déroulement se fait dans un cadre aujourd'hui limité à trois organisations syndicales : CGT-FSU-Solidaires. Cette configuration peut poser question, car par ailleurs, dans d'autres espaces, la question de la santé au travail est portée par des intersyndicales plus larges. L'élargissement des Assises vers d'autres syndicats peut être mis en débat, indépendamment ou en lien avec la réflexion sur la recomposition syndicale.

Ces assises questionnent aussi le lien du syndicalisme avec la recherche, tout autant qu'avec les associations de victimes ou de défense des droits des salariés.

Comme certaines mobilisations sociales, elles permettent de faire du lien entre des acteurs et actrices qui n'ont pas ou peu l'habitude de travailler et militer ensemble. De même, dans les lycées, les collèges ou les écoles, l'isolement sur ces questions doit être combattu.

Ce combat commun ne peut que passer par le rapprochement de structures syndicales plus larges et l'ouverture vers les mobilisations au sein de la société. Bienvenue aux prochaines Assises les 25 et 26 mars 2025 !

Regards croisés n°53, mars 2025

Quand l'organisation syndicale interpelle la recherche sur le travail et l'inscrit dans le champ du politique.

Marianne Lacomblez, professeure émérite de psychologie du travail à l'Université de Porto (Portugal).

Liliana Cunha, professeure associée de psychologie du travail à l'Université de Porto (Portugal).

Marianne Lacomblez et Liliana Cunha abordent dans cet article la manière dont les recherches participatives se sont développées depuis les années 60 dans les sciences du travail, notamment dans le cadre de collaborations entre des chercheurs et des syndicalistes. Les travailleurs y sont associés en tant qu'*experts d'expérience*, porteurs de savoirs multiples résultant de l'action. En reconnaissant cette expertise de terrain, transformer le travail devient une aventure collective au sein d'une *Communauté scientifique élargie*, permettant une réappropriation du pouvoir par les travailleuses sur la conception de l'organisation du travail.

Les recherches « participatives » sont légion dans les sciences du travail. Mais les débats concernant l'ambiguïté des promesses et les désillusions d'une « participation » décrétée, ont conduit certains à préférer la notion de coopération. C'est la dynamique propre à la confrontation d'expériences et de savoirs qui s'impose ainsi dans une volonté d'affirmer dans l'échange le principe d'une parité des ressources. On interpelle alors la valeur des connaissances expérimentielles et l'utilité des connaissances scientifiques.

Dans le milieu du travail, beaucoup de ces pratiques ont pu se développer en raison d'une collaboration soutenue de chercheurs avec les organisations syndicales¹. Les années 1960/1970 ont été propices à ces démarches, à une époque où les modèles tayloristes et fordistes dominaient les rapports sociaux au travail et où prit corps la nécessité de donner une place aux savoirs de celles et ceux qui travaillent et un contrôle sur les décisions relatives à leurs conditions de travail.

On sait combien aujourd'hui le syndicalisme est à la peine ; mais le legs épistémologique, éthique et méthodologique des recherches-actions de ce moment est aujourd'hui au cœur de

nombreux projets de recherche et d'intervention. Il importe donc d'en rappeler les principaux arguments fondateurs et de montrer leur pertinence aujourd'hui².

Les salariés experts d'expérience au sein d'une Communauté scientifique élargie

Dans les années 60, en Italie, des délégués syndicaux et un groupe de spécialistes en santé au travail, conduits par Ivar Oddone, se réunissent au sein de la *5a Lega Mirafiori* (centrale syndicale de la FIAT à Turin), pour trouver une nouvelle façon de négocier les questions de la nocivité du travail et interpeller par ce biais l'organisation de la société et le modèle de son développement³. Lors de ces rencontres, les médecins prennent conscience des limites de leurs connaissances scientifiques pour comprendre la réalité productive et évaluer les risques professionnels.

Ce fut la base d'un autre type de diagnostic sur la nocivité du travail. Elle n'y est plus évaluée dans une décomposition dite rationnelle en facteurs distincts, mais intégrée dans des catégories d'analyse plus larges définies au départ de ce que connaissent les travailleurs - et répondant à la notion de **nocivité élargie**. Les facteurs

¹. Teiger Catherine, Lacomblez Marianne, Chassaing Karine, Gache Fabien, Gaudart C. & Théry L. (2014) Dynamique de la compréhension et de la transformation du travail. Éléments pour une histoire de la coopération syndicats-recherche en ergonomie et psychologie du travail en France. Nouvelle revue de psychosociologie, 18, 195-210. DOI : 10.5917/nrp.018.0195.

². Barcellini Flore, Cerf Marianne & Lacomblez Marianne (2022) L'inscription des développements dans les recherches-interventions en ergonomie : retour sur un patrimoine. In : Justine Arnoud, Flore Barcellini, Marianne Cerf & Maria-Sol Perez Toralla (s/dir.), Dynamiques développementales dans les interventions sur le travail : entre héritages et perspectives (pp. 19-36). Toulouse, Octarès.

³. Oddone Ivar, Re Alessandra & Briante Gianni (1981) Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail. Paris : Éditions sociales.

économiques et sociaux ne sont plus considérés comme externes, cumulant leurs effets à ceux propres aux situations de travail, mais comme multiplicateurs de l'exposition aux risques.

Cette conception de la nocivité du travail émergea du constat de la richesse de l'expérience accumulée par les travailleurs en la matière et de leur souhait d'en débattre afin de voir se concrétiser un changement de long terme de leurs conditions de travail. Les travailleurs sont entendus en tant qu'experts d'expérience, « **esperti grezzi** » : ils sont porteurs de savoirs localisés, idéographiques, historiques et systémiques, fruits du résultat de l'action - mais partiellement explicités.

Cette collaboration entre experts d'expérience et chercheurs a nécessité l'élaboration d'un support méthodologique et le procédé **des instructions au sosie**⁴ a permis de relever le défi. L'expérience, progressivement formalisée, est ainsi mise en dialogue avec l'analyse du chercheur : elle rencontre (dans le vrai sens du terme) la connaissance scientifique, chaque protagoniste étant en mesure d'avancer vers une épistémologie critique, ayant pris conscience, dans la comparaison, des limites et des potentialités de chacun des langages, et identifiant différentes formes d'accumulation des savoirs. Comme Re⁵ à l'habitude de le rappeler, **la construction d'un langage en commun** peut alors s'effectuer et de nouvelles analyses sont envisageables, élaborées dans une mobilisation des connaissances scientifiques dorénavant ancrées dans l'énorme potentiel de changement de l'expérience des travailleurs. Les propositions d'alternatives sont ainsi découvertes ensemble et transformer le travail est une aventure collective au sein d'une **Communauté scientifique élargie** où la puissance de l'analyse et du langage des travailleurs est acquise. De façon novatrice, cette communauté induit une appropriation du pouvoir sur la conception de l'organisation du travail.

4. La technique consiste à demander au travailleur de fournir au chercheur les instructions nécessaires pour le remplacer au travail, afin que personne ne remarque la substitution. Il en résulte une sorte d'observation indirecte où l'activité de travail est reconstruite, même dans ses aspects qui peuvent sembler moins pertinents, comme si elle était observée du point de vue du travailleur.

5. Re A. (2015) Une nouvelle perspective pour la compétence ergonomique dans l'analyse du travail. In C. Teiger & M. Lacomblez (Coord.), *(Se) former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (pp. 644-647). Québec : Ed. Presses Universitaires de Laval & Bruxelles ; Ed. European Trade Union Institut.

6. Laville Antoine, Teiger Catherine & Duraffourg Jacques (1972) Conséquences du travail répétitif sur la santé des travailleurs et les accidents (rapport n° 39). Paris : Laboratoire d'Ergonomie et Neurophysiologie du Travail du CNAM éd.

et en essayant de pallier les limites de chaque méthode dans une interprétation intégrée des résultats. La prudence et *l'aveu d'ignorance*, explicites de la part des ergonomes, furent alors fondamentaux, les conduisant à la mise en place d'une activité réflexive collective d'évaluation, continue, permettant à chacun - ouvrières, délégués syndicaux et chercheurs - d'avancer de nouvelles questions et de concevoir des ajustements méthodologiques.

Les résultats de cette recherche ont mis en cause bien des idées reçues : les disparités importantes en termes de conditions de travail au sein d'un même secteur ; les cadences d'un travail parcellisé et simple qu'on met pourtant des mois à atteindre ; le travail monotone qu'on ne peut quitter des yeux ; le travail « léger » qui fatigue physiquement et nerveusement ; une résistance au changement liée aux difficultés d'apprentissage ; les usines modernes inconfortables ; les jeunes femmes vieillies trop tôt et exclues du système de production.

Et la démarche des ergonomes n'en sortit pas indemne : le renouvellement de leur bagage méthodologique s'est avéré inévitable. De cette étude, Laville, Teiger et Duraffourg ont d'ailleurs tiré une leçon qui laissera des marques : dans cette intervention en coopération, *l'analyse critique du travail fut l'outil cognitif de base, et il est en soi formatif*, source de nouveaux savoirs pour tous les acteurs concernés, chercheurs compris. Leur conviction est déjà que cet outil est le socle qui permet d'envisager une action collective où les liens travail-santé ont été désindividualisés et transformés en problèmes communs sur lesquels agir.

L'ergologie : quand la philosophie propose une continuité stimulante

La démarche ergologique s'inscrit dans la lignée des travaux d'Oddone et de l'équipe des ergonomes français, tout en développant son identité propre. Elle émerge aux débuts des années 1980, dans la mouvance de collaborations avec des organisations syndicales, particulièrement dans le cadre d'un dispositif original de formation continue, en faisant venir des travailleurs à l'université.

Elle part de l'activité concrète du travail en portant une attention particulière aux **savoirs investis** par les travailleurs, ceux qui se produisent dans une **adhérence** aux situations. Elle considère que cette activité est le fait d'un être qui traite en permanence de normes et de valeurs et qui, en conséquence, fait vivre la société autant qu'il vit en société. L'activité de travail est dès lors une tension permanente entre l'effort

de vivre, qui permet de supporter le présent et ses contraintes, et l'effort de connaître, qui rend possible l'anticipation, dans une volonté de maîtrise des contraintes et de l'imprévu - pour reprendre l'initiative sur le réel. Toute activité est de la sorte un processus de renormalisation de normes antécédentes en adhérence au réel. Mais c'est aussi un processus de recherche qui tend à produire des **concepts en désadhérence** dont l'activité scientifique est une des expressions les plus formalisées. Cela ne signifie pas que le scientifique se pense en surplomb : il doit toujours se confronter aux savoirs investis, produits en adhérence et penser les concepts en tendanciel⁷.

La portée politique de la Communauté scientifique élargie : un exemple

Dans la foulée de projets de recherche-intervention menés avec une organisation syndicale opérant dans le secteur du transport routier de passagers au Portugal, une étude réalisée en contexte rural a mis en relief ce qu'Oddone disait à propos de la portée politique potentielle de la *Communauté scientifique élargie* : la rencontre entre les expériences et les savoirs de ceux et celles qui l'intègrent démontre constamment que les facteurs économiques et sociaux ne sont pas externes aux situations de travail. Les décisions d'ordre politique sont toujours interpellées, souvent sans équivoque.

Cette étude était intégrée dans le projet d'une redéfinition d'un réseau de transports public local. Il est de tradition qu'en milieu rural le tracé d'un réseau soit défini en fonction des densités démographiques et des lieux des activités économiques. L'accès à tous n'en est donc pas toujours garanti. De plus, le territoire en question présentait des conditions adverses du fait de sa vaste extension et d'une faible densité populationnelle.

L'intervention avait été projetée par un groupe de concepteurs issus de différentes disciplines : géographie, ingénierie et mathématiques. Nous y avons introduit la perspective des savoirs expérientiels, l'importance de leur explicitation en cours d'activité et ce que l'ergologie a mis en évidence dans l'usage de soi en tant que débat de normes : dans l'activité, ceux et celles qui travaillent cherchent à tisser, au jour le jour, **des réserves d'alternatives**. Celles-ci s'inscrivent dans un processus de production où dominent des valeurs marchandes, mais où les enjeux de la « vie » relèvent de l'effectivité de valeurs *sans dimension*, dans une logique de *Bien commun*.



L'analyse a mis en évidence combien l'équipe des concepteurs et celle des chauffeurs de bus se différaient dans leurs approches du territoire et des perspectives de son développement. Les concepteurs proposaient un diagnostic basé sur la dynamique entre l'offre et la demande des services, en considérant le périmètre du réseau en tant que territoire d'activité des chauffeurs. En revanche, les chauffeurs redéfinissaient les limites de ce périmètre en y ajoutant de nouveaux espaces afin de faciliter l'accès aux bus de certains passagers. Ces réserves d'alternatives, fruits de l'expérience des chauffeurs, visaient à compenser les inégalités sociales que le système de transport, ancien et projeté, reproduisait ; elles témoignaient d'un attachement à des valeurs de *Bien commun*⁸.

Ces résultats furent finalement déterminants pour la redéfinition du réseau et l'élargissement de sa couverture, mais également pour ce que cela exigeait sur le plan des horaires de travail des chauffeurs. Projetée dans le champ de la politique territoriale et des options qui la caractérisent, cette façon de concevoir la rencontre entre experts scientifiques, experts d'expérience et acteurs locaux a donné raison à ce qu'Oddone disait de la Communauté scientifique élargie et ce qu'elle induit – notamment parce que la conception de l'organisation du travail y est autrement débattue.

⁷. Schwartz Yves (2009) Produire des savoirs entre adhérence et désadhérence. In P. Béguin P. & M. Cerf (dir.), Dynamique des savoirs, dynamique des changements, (pp. 15-28). Octarès, Toulouse.

⁸. Cunha Liliana, Lacomblez Marianne & Schwartz Yves (2020) Traces de l'activité de travail et traces de son analyse dans deux pays du(s) « Sud(s) » : les débats qui dépassent le rapport entre empirie et théorie. In M. Prévot-Carpentier, M. Nicoli & L. Paltrinieri (Coord.) (2020) Le philosophe et l'enquête de terrain : le cas du travail contemporain. Toulouse : Octarès. pp. 149-166.