

## **Une méthodologie syndicale pour l'évaluation des risques**

Le BTS a organisé en collaboration avec l'AFETT (Association pour la formation européenne des travailleurs aux technologies) un séminaire sur une proposition de stratégie syndicale sur l'évaluation des risques.

Une vingtaine de participants provenant de la plupart des pays de l'Union européenne ainsi qu'une responsable de la Centrale Unique des Travailleurs (CUT) du Brésil y ont pris part. Ce séminaire s'inscrivait dans un travail à long terme mené par le BTS avec un réseau de syndicalistes de différents pays en vue d'élaborer des instruments syndicaux pour l'évaluation des conditions de travail. Il avait été précédé par un premier séminaire de deux semaines organisé en 1995 qui avait permis de définir les concepts de base et les priorités syndicales.

Ces différentes activités partent du constat que l'évaluation des risques, introduite dans les réglementations nationales à l'occasion de la transposition de la Directive-cadre débouche sur des pratiques très différentes. Il nous semble donc important de mieux définir quelle peut être la contribution syndicale dans ce domaine de manière à éviter que l'évaluation des risques ne serve de prétexte pour ne pas réaliser des activités de prévention (au nom du "caractère négligeable" de certains risques) ou pour exclure les collectifs de travail et leurs organisations syndicales (au nom d'une approche purement technique et du rejet de la subjectivité des travailleurs et des travailleuses).

### **Les particularités du séminaire**

Les particularités du nouveau séminaire étaient de deux ordres. D'une part, il s'agissait de vérifier dans la pratique un certain nombre d'hypothèses de travail. A cet effet, le séminaire a été organisé à Valence (Espagne) et a permis aux participants de suivre l'évaluation des risques, organisée sur base de documents préparatoires au séminaire, dans trois entreprises: une usine de fabrication métallique fournissant du matériel pour les chemins de fer; une usine de céramique et une succursale de banque. D'autre part, le séminaire devait examiner la validité d'une proposition méthodologique préparée par le BTS en coopération avec d'autres organismes syndicaux et, notamment, l'ISTAS (Institut Syndical Travail, Environnement et Santé) en Espagne et Sindnova en Italie.

La méthodologie proposée partait de l'intérêt pour les militants syndicaux de ne pas se limiter à un contrôle extérieur d'une évaluation des risques entièrement déléguée à l'employeur ou aux services de prévention. L'évaluation des risques est considérée comme une opportunité de mettre à l'ordre du jour des priorités définies par les collectifs de travail et d'intervenir à chaque étape de l'évaluation que les entreprises doivent organiser pour satisfaire aux prescriptions réglementaires. Cinq éléments sont décisifs dans l'évaluation:

- l'évaluation syndicale des risques vise à reconstruire l'ensemble du cycle productif de manière à restituer aux collectivités de travail la vision globale de l'activité productive. Elle ne se limite pas à une liste de risques connus ou supposés (parce qu'ils sont identifiés par les systèmes de compensation des maladies professionnelles

et des accidents du travail ou parce qu'ils sont explicitement repris dans la réglementation);

- cette évaluation fait appel à la subjectivité des travailleurs et des travailleuses. Elle vise à construire des savoirs collectifs et à donner une expression à des souffrances ou à des problèmes vécus dans l'isolement. Il s'agit d'un travail de socialisation et de mobilisation;
- l'évaluation vise à améliorer les rapports entre les responsables de la prévention au sein des équipes syndicales et le reste des militants et responsables syndicaux de manière à éviter que les problèmes de santé et de bien-être au travail ne soient traités qu'*a posteriori*;
- elle doit appuyer la politique syndicale à l'égard des employeurs et des services de prévention en donnant les moyens d'une intervention autonome, basée sur les besoins des collectifs de travail;
- elle a pour but la transformation pratique. Il ne s'agit pas d'élaborer de longues monographies détaillées mais de construire, pas à pas, un savoir pour l'action.

### **Un bilan critique**

Dans l'ensemble, les participants ont marqué leur accord avec la méthodologie proposée. Ils ont cependant identifié un certain nombre de faiblesses.

- La méthodologie est, à certains égards, trop exigeante et ne pourrait être pleinement mise en oeuvre que dans des entreprises où sont réunies des conditions optimales. Pour la majorité des travailleuses et des travailleurs, de telles conditions n'existent pas et il faut concevoir l'évaluation des conditions de travail dans un processus d'accumulation de forces où l'on commence parfois avec des objectifs plus modestes (par exemple, liés à une priorité précise comme la réduction des troubles musculo-squelettiques). Dans cette optique, la méthodologie proposée devrait permettre un usage plus flexible.
- Le même souci de passage à la pratique implique de préciser comment, à chaque étape, l'organisation syndicale intervient par rapport aux initiatives de l'employeur et quel type de relation elle entretient avec les services de prévention et les autres acteurs (par exemple, l'inspection du travail). Dans ce domaine, un document à vocation générale ne peut évidemment que formuler des enjeux. Il est impossible de proposer des recettes tant est grande la diversité des situations particulières. Ce qui paraît clair, par contre, c'est l'importance d'inscrire chacune des démarches en santé au travail dans le cadre d'ensemble de la politique syndicale de l'entreprise et d'éviter de considérer les militants syndicaux en charge des problèmes de prévention comme des techniciens détachés des autres axes de l'intervention syndicale (action revendicative, recrutement, participation aux institutions représentatives du personnel comme les conseils d'entreprise, etc.).
- La question des rapports entre les conditions de travail et la mixité des lieux de travail et de l'organisation syndicale a été considérée comme un élément essentiel. La participation minoritaire de femmes (environ un tiers du total mais, à l'origine, à peine un huitième des candidatures) reflète elle-même les difficultés qui existent au sein du mouvement syndical pour faire passer dans la pratique une politique basée

sur les besoins des deux genres et pas uniquement sur les priorités masculines. Les participantes ont pris l'initiative de se réunir entre elles de manière à critiquer le déroulement du cours et elles ont proposé la constitution d'un réseau de militantes syndicales européennes sur le thème "femmes, santé et travail".

## **Perspectives de travail**

A l'issue du séminaire, il a été décidé de poursuivre le travail en recueillant un certain nombre d'initiatives syndicales d'évaluation des risques. L'objectif de cette activité est de constituer une base de données d'expériences qui serait mise à la disposition de toutes les personnes intéressées et d'élaborer à la lumière des cas pratiques une version améliorée de la méthodologie présentée au cours du séminaire. Celle-ci devrait faire l'objet d'une publication du BTS dans le courant de l'année 1998.

### **Vos expériences nous intéressent**

Le BTS veut constituer une base de données sur l'évaluation des risques (au sens large, d'évaluation des conditions de travail) et, en particulier, sur les expériences menées à l'initiative des organisations syndicales. Ces expériences peuvent avoir été menées à différents niveaux: une entreprise, un secteur, une unité territoriale, une profession, etc. Elles peuvent porter sur une évaluation générale ou sur des problèmes spécifiques. Pour réaliser cet objectif, nous vous demandons de nous faire parvenir la documentation disponible. Nous vous demandons ici, dans la mesure du possible, de compléter la documentation par une fiche descriptive qui couvre les questions suivantes:

#### **1. Quelle méthodologie a été utilisée?**

Vous pouvez vous référer à la classification suivante:

- analyse du cycle de production;
- identification des risques;
- identifications des problèmes sur la base d'indicateurs objectifs;
- identification des problèmes sur la base d'indicateurs subjectifs;
- évaluation globale de la politique de prévention et de ses instruments.

#### **2. Comment cette évaluation a-t-elle été négociée?**

La négociation a-t-elle aussi porté sur les questions de l'environnement et la politique de qualité?

#### **3. Définissez brièvement l'attitude:**

- des travailleuses et travailleurs;
- de la représentation des travailleurs (délégué/e/s, comités de sécurité et hygiène, conseil d'entreprise, etc.);
- des responsables syndicaux;
- des techniciens ou experts;
- du patronat.

#### **4. Quelle formation a été organisée pour cette évaluation?**

#### **5. Décrivez les difficultés rencontrées.**

#### **6. Décrivez les résultats:**

- par rapport à l'évaluation (quels problèmes invisibles ont pu émerger?);
- par rapport aux transformations qui ont eu lieu dans les conditions de travail.

S'adresser à Laurent Vogel au BTS: tel. 32 2 224 05 65. E-mail: lvogel@etuh.lrt.be