L'évaluation des risques sur les lieux de travail

Guide pour une intervention syndicale

Pere BOIX,
Directeur de l'ISTAS
(Institut Syndical pour le Travail, l'Environnement et la Santé), CC.OO.
Espagne

Laurent VOGEL,
Chargé de recherche au BTS

Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité

BTS

Préface

Il existe dans les pays de l'Union européenne des centaines de milliers de représentant(e)s des travailleurs pour la santé et la sécurité. Depuis l'adoption de la Directive-cadre de 1989, l'évaluation des risques est devenue une obligation de tout employeur et ces représentant(e)s doivent y être associés suivant des modalités qui varient extrêmement d'une entreprise à l'autre, d'un pays à l'autre.

Dans de nombreux pays, l'évaluation des risques est une notion nouvelle pour laquelle il n'existe pas de modèle européen. Néanmoins, la Direction Générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne a publié, en 1996, un «Mémento pour l'évaluation des risques professionnels» considéré par le Comité consultatif de Luxembourg (organe tripartite) comme reflétant le consensus entre les différentes parties en son sein. Le Comité consultatif avait recommandé à la Commission européenne un contenu centré principalement sur les obligations des employeurs et s'adressant aux Etats membres.

Le présent guide, quant à lui, s'inscrit dans une stratégie syndicale d'évaluation des risques. En effet, dans bien des cas, la consultation des représentants des travailleurs reste purement formelle. De plus - quand elle est faite - elle est conçue comme un exercice technique effectué par des experts, qui ne permet pas une remontée de l'expérience des travailleuses et des travailleurs. Parfois, elle est même réduite à une simple formalité bureaucratique.

Le BTS a toujours considéré qu'une des conditions pour le passage à la pratique des directives communautaires destinées à améliorer le milieu de travail était le renforcement de l'intervention des travailleuses et des travailleurs dans les activités de prévention. Ce guide a été conçu comme un outil pratique destiné à faciliter l'évaluation des conditions de travail par les organes représentatifs des travailleurs pour la santé au travail dans l'entreprise.

Depuis de nombreuses années, les experts des syndicats demandaient au BTS de préparer un guide syndical. La rédaction d'un tel guide, visant à intégrer l'évaluation des risques dans le débat social de l'entreprise, nécessitait une méthode impliquant directement des représentants des travailleurs de différents pays. Ce guide a été préparé au cours de deux séminaires que le BTS a organisés avec l'AFETT (Association pour la Formation Européenne des Travailleurs aux Technologies), en 1995 et 1997, avec des syndicalistes d'une dizaine de pays pour confronter les expériences dans ce domaine.

Signalons, par ailleurs, la parution prochaine, au BTS, d'un manuel d'évaluation des risques associés aux troubles musculo-squelettiques destiné tant aux concepteurs d'équipements qu'aux représentants des travailleurs[1].

Marc Sapir
Directeur du BTS

[1] *Risk Estimation for Muskuloskeletal Disorders. Guidelines for Machinery Designers and Workers' Representatives*, J. A. Ringelberg, BTS, à paraître courant 1999.

Table des matières

3 **Préface**

5 **Introduction**

7 Première partie
Pour une stratégie syndicale d'évaluation des risques
7 Des risques professionnels à l'évaluation des risques
8 Evaluation des risques et renouveau des pratiques de prévention
8 Les enseignements de la pratique: une situation plus complexe qu'en apparence
10 L'évaluation des risques: un frein ou un atout pour la prévention?
11 Le cadre stratégique: une opportunité à saisir
13 Pour une cohérence d'ensemble de l'intervention syndicale

15 Deuxième partie
Les grandes caractéristiques de notre méthodologie
15 La subjectivité: axe de l'action syndicale en santé au travail
17 Egalité et conditions de travail
20 Un travail qui exclut ou un travail accessible à toutes et tous: intégrer la durée
21 L'organisation du temps et l'intensité du travail

23 Troisième partie
Notre approche et les modèles courants d'évaluation des risques

25 Quatrième partie
Un "mode d'emploi" dans le système des relations industrielles de l'entreprise
27 Renforcer les relations multiples pour une action syndicale préventive
28 Implication des travailleurs
30 Négocier avec l'entreprise
31 Connaissances pour l'action

33 Cinquième partie
Instruments pour la gestion syndicale des risques professionnels
35 CAHIER N° 1: Diagnostic de la situation
Guide d'orientation pour la définition d'une stratégie syndicale
47 CAHIER N° 2: Identification préliminaire des risques
Guide de caractérisation du processus de travail
53 CAHIER N° 3: Observation des problèmes
Guide pour l'identification des problèmes sur le terrain
63 CAHIER N° 4: Proposition de solutions
Guide pour la caractérisation des problèmes et l'évaluation d'alternatives
71 CAHIER N° 5: Questionnaire sur les risques et les atteintes à la santé
Identification subjective des problèmes de santé au travail

Introduction

Ce guide est destiné aux militants syndicaux actifs dans le domaine de la santé au travail. Il présente une proposition méthodologique concernant l'évaluation des risques. Cependant les principes qui l'inspirent ne se limitent pas à l'évaluation des risques. Ils sont applicables à toute intervention syndicale dans le domaine de la santé au travail.

Ce guide est basé sur l'expérience syndicale de différents pays et il a été élaboré sur la base de deux séminaires organisés en 1995 et 1997 par le BTS et l'AFETT (Association de Formation Européenne des Travailleurs aux Nouvelles Technologies).

Dans ce guide, nous utilisons constamment l'expression "évaluation des risques" parce que c'est l'expression consacrée par les directives communautaires qui a été intégrée dans les différentes législations nationales. Nos lectrices et lecteurs verront que notre ambition est de ne pas nous limiter à une discussion des risques au sens strict. En fait, il s'agit plutôt d'une évaluation des lieux et des conditions de travail.

Notre proposition méthodologique constitue un canevas général destiné en principe à n'importe quelle situation de travail. Il va de soi que ce canevas doit être adapté à des situations spécifiques. De façon générale, deux types de développement peuvent être envisagés. Les uns concernent des problèmes ayant été identifiés comme prioritaires comme, par exemple, la prévention des troubles musculo-squelettiques. Les autres concernent des secteurs, des activités ou des professions spécifiques. C'est ainsi que le guide du BTS sur la santé et la sécurité dans les comités d'entreprise européens contient un questionnaire spécifique sur le travail d'entretien des ascenseurs. Avec l'aide des différentes confédérations syndicales intéressées, le BTS cherchera à constituer une base de données de questionnaires et d'autres instruments d'évaluation spécifiques dans les années qui viennent de manière à les rendre accessibles à l'ensemble des organisations syndicales.

Il s'agit d'une proposition ambitieuse qui demande un travail syndical intense. En règle générale, elle devrait renforcer notre capacité d'intervention en tant qu'organisateur collectif. Cependant, il existe des situations où différentes difficultés ne permettent pas de mettre en application l'approche proposée ici. Cela implique qu'il faudra pouvoir l'adapter ou avoir recours à d'autres méthodes. Dans ce domaine, l'essentiel est de créer une dynamique d'accumulation des forces. En s'attaquant à un problème spécifique, même avec des objectifs limités, il est possible de renforcer la confiance des collectifs de travail et de dégager progressivement une stratégie fondée sur leurs besoins. C'est ainsi que dans une entreprise où l'organisation syndicale n'a pas encore une grande expérience des mobilisations autour de la santé au travail, un objectif spécifique peut être choisi pour mener des actions prioritaires et ensuite, sur la base de l'expérience obtenue, d'autres thèmes seront abordés.

Le plan de cette publication est le suivant:

Dans **une première partie**, nous cherchons à situer le rôle de l'évaluation des risques dans l'évolution des politiques de prévention et nous proposons une réflexion sur les enjeux qu'il représente d'un point de vue syndical. L'accent est mis sur la nécessité d'une intervention syndicale autonome et sur les objectifs de cette intervention.

Dans **une deuxième partie,** nous résumons les caractéristiques générales de la méthode que nous proposons. Il s'agit des grandes questions qui contribuent à faire de notre proposition concernant l'évaluation des risques un instrument cohérent par rapport à l'intervention d'ensemble de l'organisation syndicale.

Dans **une troisième partie,** nous situons notre approche par rapport aux pratiques courantes. Nous distinguons cinq grands types d'évaluation des risques et nous voyons les avantages et les inconvénients de chaque type.

Dans **une quatrième partie,** nous précisons comment l'intervention syndicale autonome sera confrontée aux propositions faites par les autres acteurs présents dans l'entreprise (patron, services de prévention) de manière à déboucher sur des décisions concrètes dans le cadre de l'évaluation des risques. Il s'agit donc d'inscrire notre proposition dans le cadre des relations industrielles sur le lieu de travail. Il va de soi que cette quatrième partie ne peut pas prétendre couvrir adéquatement l'ensemble des situations. Elle indique de grandes orientations et devrait être adaptée à la situation concrète de chaque entreprise.

Dans **une cinquième partie,** nous proposons des questionnaires et des formulaires destinés à aider à appliquer cette méthode. Les formulaires proposés ne doivent pas être considérés comme des documents "fermés", applicables à n'importe quelle situation. Il est certainement utile de les modifier et de les adapter aux besoins concrets d'une situation donnée.

Nous serions très reconnaissants de recevoir le retour d'expérience et de bénéficier des contributions, des suggestions et de la critique de toutes celles et tous ceux qui décideront d'utiliser ces instruments.

Première partie

Pour une stratégie syndicale d'évaluation des risques

Des risques professionnels à l'évaluation des risques

La notion de risque peut sembler évidente. Quotidiennement, il est question de risques. Et pourtant, appliquée à la santé au travail, la notion de risque est moins simple qu'il ne paraît. Différents sens peuvent lui être associés.

Depuis plus d'un siècle, il est question de risques professionnels. L'on désigne par là certaines situations ou certains événements qui peuvent porter atteinte à la santé, et qui permettent de faire reconnaître et indemniser ces dommages en tant qu'accidents du travail ou maladies professionnelles.

Cette notion de risques professionnels est une construction sociale qui isole certains éléments dans le travail (par exemple, un niveau de bruit, une substance chimique) et leur associe une pathologie ou une atteinte à la santé déterminées. Cette construction a, à la fois, l'avantage d'éviter une longue expertise médicale et juridique pour établir la cause de la situation et l'inconvénient d'exclure de son application tout ce qui n'entre pas exactement dans les définitions proposées. Comme toute construction sociale, elle porte les marques des rapports de force et des valeurs de la société dans laquelle elle s'inscrit.

- Ainsi, pendant des décennies, une partie importante de l'establishment médical a nié que la silicose était une maladie professionnelle, et la reconnaissance de celle-ci a été tributaire de rapports de forces plus que d'une progression scientifique spontanée.
- Ainsi l'on constate que dans la majorité des pays d'Europe, les maladies professionnelles reconnues concernent beaucoup plus les hommes que les femmes. Cela signifie-t-il que le travail des femmes est à ce point meilleur pour la santé ? Ou, plus vraisemblablement, que l'attention de la recherche scientifique, des partenaires sociaux et des autorités compétentes se portait d'abord et avant tout sur les hommes ?

Mais, surtout, la notion de risques professionnels ne couvre que quelques uns des domaines où se construit la santé des travailleurs. L'usure quotidienne, les modes de vieillissement qui en découlent, la charge psychique du travail ou le harcèlement sexuel sont ignorés généralement parce qu'ils ne font pas l'objet d'une compensation financière.

C'est pourquoi la démarche d'évaluation des risques est complexe. Elle ne saurait se limiter à l'examen d'une liste fermée de risques reconnus. Elle doit tenir compte des interactions entre différents facteurs. Par exemple, un même niveau d'exposition à des agents chimiques toxiques peut produire des effets différents suivant l'intensité du travail, les horaires, l'effet cumulé d'autres facteurs de risque, la formation et

l'information, etc. Elle doit aussi tenir compte des attentes des travailleuses et des travailleurs qui sont susceptibles de varier dans le temps.

Evaluation des risques et renouveau des pratiques de prévention

Au cours des années soixante et soixante-dix, de nombreuses mobilisations sociales ont remis en cause les conceptions traditionnelles concernant les risques professionnels. Trois éléments en particulier ont été mis en avant :

- la priorité accordée à la compensation monétaire de certaines atteintes à la santé devait céder le pas à une priorité accordée à la prévention;
- l'approche de la santé au travail devait être élargie à l'ensemble de l'organisation du travail, et ne pas se limiter aux facteurs matériels reconnus comme étant la cause de maladies professionnelles ou d'accidents du travail;
- la prévention devait être réorientée vers l'élimination des risques à la source à travers une transformation permanente des conditions de travail, et elle devait prendre pour base les besoins des travailleuses et des travailleurs indépendamment de leur visibilité plus ou moins grande dans les systèmes de compensation et dans les disciplines professionnelles.

Dans ce contexte, la notion d'évaluation des risques ne se limite pas à l'identification des facteurs qui peuvent provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle. Elle pourrait être très simplement décrite comme une démarche qui vise à évaluer l'ensemble des conditions de travail de manière à envisager les conséquences négatives que celles-ci peuvent avoir sur la santé et la sécurité. Il s'agit d'une démarche d'anticipation, indispensable à une activité de prévention systématique et planifiée. Elle s'oppose à la démarche d'un système d'assurance qui mesure les coûts possibles d'une situation sur la seule base de données qui proviennent du passé.

Les enseignements de la pratique: une situation plus complexe qu'en apparence

En réalité, la notion d'évaluation des risques peut être à l'origine d'ambiguïtés importantes. Comme tous les instruments utilisés en santé au travail, elle est traversée par une tension entre des intérêts sociaux opposés. Il existe une vision patronale de l'évaluation des risques que nous devons apprendre à analyser pour la combattre et une vision syndicale. Il importe de comprendre les logiques différentes qui s'affrontent de manière à définir une position autonome qui défende les intérêts des collectifs des travailleuses et des travailleurs.

Ce débat est d'une actualité particulière aujourd'hui dans les pays de l'Union européenne. De façon immédiate parce que la Directive-cadre et un certain nombre de directives particulières considèrent l'évaluation des risques comme une obligation de l'employeur. Cela signifie que, dans l'ensemble des pays concernés, la réglementation nationale a dû formuler une obligation d'évaluer les risques et de consulter les travailleurs sur cette évaluation. L'on peut cependant constater qu'il n'existe pas un

modèle européen d'évaluation des risques. Il existe des pratiques nationales et de nombreuses expériences sectorielles. De plus, souvent les législations nationales se sont limitées à une définition très vague de ce qu'était l'évaluation des risques rendant possible la coexistence de pratiques très différentes et pas nécessairement cohérentes du point de vue de la prévention.

Il nous semble que quatre observations générales peuvent être proposées lorsque l'on examine la pratique suivie au cours de ces dernières années.

1. L'évaluation des risques n'a été entreprise correctement que dans une minorité d'entreprises. En règle générale, dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, de nombreuses entreprises n'ont pas procédé à une évaluation des risques ou elles se sont limitées à traiter la question comme une simple formalité bureaucratique. Une des modalités de cette approche bureaucratique a souvent consisté à confier l'évaluation des risques à un service extérieur sans véritable influence sur la gestion intégrée de la prévention dans l'organisation de l'entreprise. Il y a certainement beaucoup plus de documents concernant une évaluation que de véritables évaluations effectuées avec l'intention de développer la prévention. Dans la pire des hypothèses, l'évaluation bureaucratique est purement virtuelle: l'employeur signe un document dans lequel il certifie avoir procédé à cette évaluation sans élaborer de plan de prévention.
2. Là où des évaluations des risques ont été effectuées, seule une minorité d'entreprises y ont associé réellement les travailleurs et, le plus souvent, ces évaluations ont été effectuées par des experts sans consultation approfondie des travailleurs. Dans bien des cas, la réalité des situations de travail n'a pas été réellement prise en compte: à l'on s'est limité à établir des listes de risques et constater si le contrôle était exercé à un niveau considéré comme adéquat.
3. Les autorités publiques n'ont que rarement développé des méthodes de contrôle portant sur la qualité de l'évaluation des risques. Dans certains pays, les mesures législatives ou réglementaires adoptées favorisent une violation massive de l'obligation substantielle d'évaluer les risques en acceptant que les employeurs n'établissent pas de documentation écrite.
4. Ce n'est qu'exceptionnellement que les autorités publiques ont créé des mécanismes permettant de préciser des politiques plus générales dans des secteurs ou au niveau régional sur la base des évaluations des risques menées dans les entreprises. La méthode de l'évaluation des risques est insuffisamment utilisée comme un instrument de santé publique permettant d'améliorer les politiques de prévention.

L'ensemble de ces observations nous amènent au constat suivant: selon la manière de la concevoir, l'évaluation des risques peut devenir un frein ou un atout dans une politique de prévention. C'est pourquoi, il est indispensable de bien comprendre le contexte, les notions et les méthodes, et de construire une intervention syndicale autour d'une réflexion critique.

L'évaluation des risques: un frein ou un atout pour la prévention?

L'introduction du concept d'évaluation des risques dans les directives européennes n'a pas été exempte d'ambiguïté.

Pour les milieux patronaux, il s'agit principalement d'un instrument de dérégulation. Cela participerait d'une évolution générale qui affaiblirait les règles publiques destinées à protéger la vie et la santé des travailleurs. La demande patronale vise à simplifier la législation, à en limiter la portée à la définition d'objectifs généraux aussi vagues que possible, à assouplir les contrôles extérieurs (notamment de la part des inspections du travail), à faire passer les autorités publiques d'une fonction de sanction à celle de conseil. Dans cette optique, la législation ne devrait constituer qu'un cadre général, et chaque entreprise devrait déterminer ses priorités de prévention sur la base d'une auto-évaluation des risques. D'autre part, la légitimation des règles et des pratiques de prévention ne serait plus uniquement la protection de la vie et de la santé. Elle devrait aussi se soumettre à un test économique et démontrer qu'elle est rentable du point de vue de l'entreprise. Sur la question de la participation des travailleurs, la pression patronale n'est pas uniforme. Certains la considèrent comme un fardeau inutile, d'autres, au contraire, y voient un instrument important de connaissance et de consensus.

La position du gouvernement conservateur britannique à cet égard a été très révélatrice. Pour lui, l'évaluation des risques est conçue principalement comme un instrument d'autorégulation qui permettrait à l'employeur d'exercer une certaine discrétion pour décider quelle est la marge de "risques acceptables".

Le témoignage suivant de M. Rimington, l'ancien directeur du Health and Safety Executive (l'inspection du travail britannique qui était chargée de négocier les directives communautaires au nom du gouvernement britannique) l'explique avec beaucoup de franchise. *«Pendant la négociation précipitée de la Directive-cadre, le Royaume-Uni s'est trouvé dans une position de minorité sans issue pour défendre son principe majeur : que la santé et la sécurité devraient être fondées sur leur caractère raisonnablement praticable, ce qui inclut une estimation des coûts par rapport aux risques. Nous nous sommes débrouillés pour lui substituer le principe – que nous considérons équivalent– selon lequel les mesures de santé et de sécurité devraient être basées sur une évaluation des risques[1]».*

Nous proposons les cinq critères suivants pour assurer que l'évaluation des risques soit réellement un instrument renforçant la prévention.

1. Cité dans Dalton, A.J.P. (1998), *Safety, Health and Environmental Hazards at the Workplace*, Londres: Cassel, p. 46

Cinq critères pour l'évaluation des risques

1. L'évaluation ne sert pas à déterminer si des risques sont acceptables ou non. La règle de base est l'élimination des risques dès lors que cette élimination est possible. Cette possibilité doit être établie d'un point de vue technique et indépendamment de l'impact qu'elle aura sur les profits du capital. L'évaluation porte sur les risques qui ne peuvent pas être éliminés à un moment donné. Elle ne se substitue pas à des règles claires qui doivent être déterminées par les autorités publiques (comme la fixation d'une durée maximale quotidienne et hebdomadaire du travail, l'interdiction de l'amiante ou la substitution des substances cancérogènes par des substances moins dangereuses, etc.).
2. L'évaluation des risques ne vise pas à présenter une sorte de « certificat de conformité » de l'entreprise. Il ne doit pas s'agir d'une démarche administrative destinée à contenter l'inspection du travail ou des organismes d'assurance. La réglementation existante doit constituer le seuil minimum qui, en tout cas, doit être respecté. Mais la réglementation ne couvre pas nécessairement toutes les situations. Parfois, elle formule des objectifs dans des termes très généraux. Il faut que l'évaluation vérifie pour l'ensemble des risques constatés si une réponse adéquate a été adoptée même dans les cas où une telle réponse ne se trouve pas directement dans la réglementation.
3. L'évaluation des risques n'est pas une photographie prise à un moment donné. Elle doit déboucher sur un plan d'actions préventives. Tant l'évaluation initiale que ce plan d'action doivent être réexaminés de façon régulière (par exemple, tous les ans) ainsi que lorsque des circonstances nouvelles apparaissent (progrès technique, plaintes des travailleurs, nouvelles données sur les risques pour la santé, changement dans la réglementation, etc.). Il faut éviter des évaluations conçues comme des chefs-d'œuvre théoriques qui débouchent sur des monographies complètes et détaillées, élaborées par des spécialistes mais dont l'impact en termes d'amélioration des conditions de travail est faible.
4. L'évaluation des risques est un instrument pour le débat social dans l'entreprise, pour la confrontation entre les différentes priorités et pour une identification claire des besoins en termes de santé. Il faut éviter des évaluations qui cherchent à nier les problèmes, à refuser aux travailleuses et aux travailleurs de faire entendre leur point de vue au nom d'une priorité accordée aux savoirs des techniciens. En particulier, il faut éviter des évaluations qui débouchent de façon mécanique sur une liste de priorités sans donner voix au chapitre aux personnes directement concernées. Quand des instruments quantitatifs sont adoptés, ils éclairent le débat social dans l'entreprise mais ne s'y substituent pas.
5. L'évaluation des risques devrait déboucher sur des débats publics en dehors de l'entreprise sur la base d'une mise en commun des problèmes et des expériences. En un sens, c'est un instrument de débat politique. Par exemple, de multiples évaluations soulignent les mauvaises conditions de travail associées au travail précaire et, en particulier, au travail intérimaire. De telles questions doivent être abordées dans les entreprises mais, souvent, des solutions efficaces ne seront trouvées qu'à un niveau plus général.

Le cadre stratégique: une opportunité à saisir

Ce que nous venons de dire explique pourquoi nous posons le problème d'une contribution syndicale propre à l'évaluation des risques. Certes, l'évaluation des risques constitue une obligation de l'employeur destinée à orienter son action préventive mais nous croyons qu'il est préférable de ne pas attendre passivement que l'employeur ait terminé son évaluation.

L'on pourrait se contenter d'exercer une sorte de contrôle externe à partir des modalités prévues pour la consultation sur l'évaluation des risques. Cette action syndicale, qui tenterait de corriger les manquements ou des déformations des employeurs en se référant aux obligations légales, est plus facile à mener, mais elle est très limitée si l'on cherche à conditionner l'orientation globale de la prévention. Les possibilités d'initiatives des travailleuses et travailleurs sont alors assez restreintes.

Notre proposition cherche au contraire à conditionner les décisions concernant la prévention en impulsant au maximum la participation active des travailleuses et des travailleurs à partir de critères syndicaux autonomes. De la sorte, nous prétendons

incorporer les points de vue des travailleuses et des travailleurs à la planification de la prévention avec un triple objectif :

- étendre le champ de la santé et de la sécurité à l'ensemble des situations qui affectent le bien-être des personnes dans les conditions de travail;
- faire valoir les critères des personnes directement concernées dans les situations de risque pour élaborer les politiques de prévention;
- impliquer les travailleuses et les travailleurs afin d'obtenir leur soutien actif dans la négociation des actions préventives.

Si nous proposons une méthodologie syndicale qui implique une activité systématique, c'est fondamentalement parce que nous partons d'un diagnostic sur l'état actuel de la prévention.

Au cours de ces dernières années, pour des quantités croissantes de travailleuses et de travailleurs, l'on a assisté à une détérioration des conditions de travail et à une diminution de l'efficacité des instruments traditionnels de prévention. Cette évolution négative constitue une des facettes de la précarisation du travail. Parallèlement, les expériences les plus avancées, réalisées par le mouvement syndical au cours des années '70, ont perdu beaucoup de leur impact.

Nous pensons donc qu'une mobilisation nouvelle du syndicat sur le terrain des conditions de travail est indispensable.

Cette mobilisation implique une reconstruction des connaissances que nous avons sur les conditions de travail. En une génération, le travail a changé considérablement. S'il continue à avoir un impact énorme sur la santé des travailleurs, les conditions dans lesquelles la santé se construit et se détériore ont évolué. Parallèlement, l'on assiste à des tentatives patronales d'affaiblir les aspects les plus novateurs des réglementations récemment adoptées en ce qui concerne le milieu de travail et de se replier sur une gestion des risques traditionnels qui ont un coût immédiat direct sur l'entreprise : maladies professionnelles reconnues, accidents du travail déclarés et absentéisme.

C'est pourquoi, il nous semble important que les organisations syndicales soient capables de procéder à leur propre évaluation des lieux et des conditions de travail, de manière à confronter les résultats de celle-ci aux propositions patronales et aux orientations des services de prévention. C'est à cette condition que la notion de consultation des représentants des travailleurs sur les différents aspects de la prévention prendra tout son sens. Sans cela, la consultation risque de n'être qu'un exercice formel.

Dans notre optique, l'évaluation syndicale ne se substitue pas à l'évaluation patronale (ou à celle qui sera réalisée par les services de prévention à la demande de l'employeur), de même qu'elle ne lui est pas subordonnée. Elle vise à permettre à l'organisation syndicale d'intervenir de façon efficace et autonome dès la négociation de l'évaluation des risques à charge de l'employeur, et devrait permettre d'intervenir aux différents stades de celle-ci ainsi que dans la planification, la réalisation et l'évaluation de l'action préventive qui en résulte.

Pour une cohérence d'ensemble de l'intervention syndicale

Une des conquêtes majeures des mobilisations ouvrières des années '70 a été de montrer que les questions de santé au travail ne relevaient pas de la seule action au niveau des risques professionnels reconnus et identifiés comme étant les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles mais qu'elles couvraient des domaines beaucoup plus vastes incluant l'organisation du travail, les choix technologiques, les rapports sociaux sur les lieux de travail (rapports avec la hiérarchie, rapports hommes/femmes, situations variées de différents collectifs de travailleurs – immigrés, intérimaires, et autres travailleurs précaires, par exemple – et rapports entre ces collectifs). En bref, rien dans le travail et les rapports sociaux qui se cristallisent dans le travail n'est neutre du point de vue de la santé et du bien-être.

Un tel constat implique que soit combattue une séparation trop rigide entre les différents niveaux d'intervention syndicale. Il n'y a pas, d'une part, ce qui relèverait de "l'activité générale" de l'entreprise (situation économique, emploi, investissements, évolution technologique, etc.) et, d'autre part, ce qui relèverait de la santé au travail (sécurité et hygiène). Les choix réalisés en amont seront déterminants sur les conséquences pour la santé, et toute intervention purement corrective est relativement peu efficace par rapport à une démarche véritablement préventive d'anticipation.

Quand on parle d'évaluation des risques, un des éléments clés est d'introduire, dans la démarche syndicale, une capacité d'anticipation. Traditionnellement, la santé au travail a presque toujours privilégié la réaction a posteriori : l'on intervient quand les dégâts deviennent visibles et, souvent, il est trop tard pour une partie des travailleurs.

La démarche préventive est nécessairement complexe. Il est rare que l'on puisse tout ramener à des rapports simples de cause à effet. Ainsi, si des substances nocives sont utilisées dans l'entreprise, il n'est pas indifférent qu'elles le soient avec des travailleuses et des travailleurs bien ou mal informé/e/s, travaillant en équipe ou la nuit, déployant des efforts physiques importants, connaissant une certaine sécurité de l'emploi qui leur permet de mettre en œuvre des stratégies de défense ou au contraire affecté/e/s par la précarité, etc..

Pour maîtriser cette complexité et pour intervenir efficacement dès les choix fondamentaux, il est vital qu'une bonne coopération existe entre les différentes instances syndicales et les différentes formes de représentation des travailleurs (comités de sécurité et hygiène ou délégué/e/s pour la sécurité, comités d'entreprise, etc.) qui existent dans l'entreprise. De la même manière, lorsque des travailleurs d'entreprises différentes interviennent dans un même processus de travail, il est vital d'établir des coopérations entre les instances syndicales et de représentation de toutes ces entreprises.

Cela signifie-t-il que les militants syndicaux doivent se transformer en des "mini-spécialistes des services de prévention" et qu'ils doivent assimiler des techniques aussi variées que l'ergonomie, l'épidémiologie, etc. ? Nous ne le croyons pas. Le rôle des militants syndicaux n'est ni de se substituer, ni de déléguer leurs responsabilités propres aux spécialistes de la prévention.

Le rôle central des militants est de partir de l'expérience fragmentée des travailleu-

ses et des travailleurs sur les conditions de travail de manière à réaliser une triple transformation :

- rendre visible ce qui est invisible;
- rendre collectif ce qui est vécu individuellement comme une souffrance personnelle;
- formuler une stratégie collective pour transformer la perception des risques en actions préventives.

C'est donc dans la formulation autonome d'un savoir et d'une stratégie collectifs que les militants syndicaux sont indispensables. En ce qui concerne les autres besoins (formuler des solutions techniques, procéder à des mesures permettant de quantifier les problèmes, organiser la surveillance médicale, etc.), leur rôle est de stimuler les personnels de prévention pour qu'ils accomplissent leurs tâches, et de confronter l'expérience des collectifs de travail avec les données recueillies et les solutions proposées par les services de prévention.

Deuxième partie

Les grandes caractéristiques de notre méthodologie

Dans cette partie, nous nous expliquons sur quatre choix que nous considérons comme importants et qui vont à contre-courant de nombreuses pratiques d'évaluation des risques.

La subjectivité: axe de l'action syndicale en santé au travail

Recueillir et défendre le point de vue des travailleuses et des travailleurs est ce qui donne un sens à l'action syndicale en santé au travail. C'est l'apport syndical le plus important à l'évaluation des risques, au-delà du simple contrôle extérieur de l'intervention des différents acteurs. La subjectivité des travailleuses et des travailleurs n'est pas un simple complément à d'autres informations. Ce n'est pas non plus une option idéologique dont on pourrait se passer. Elle constitue une information qui se trouve au centre même de l'objet d'étude dans la mesure où le travail est une activité humaine consciente où le processus de production est inséparable de la formation de connaissances qui permettent de le maîtriser, de l'améliorer, de trouver des compromis pratiques entre des exigences contradictoires. Jour après jour, les travailleuses et les travailleurs sont confrontés à leur travail. Ils acquièrent une expérience irremplaçable des problèmes et difficultés dans le processus de production, et ils vivent l'impact de ce travail sur leur santé et leur bien-être. Cette masse de connaissances est à la fois niée (notamment lorsqu'il s'agit de reconnaître les qualifications réelles) et exploitée par l'entreprise à des fins de production. Par contre, elle n'est utilisée que de façon très insuffisante pour déterminer les conditions de travail du point de vue de leur impact sur la santé. Il est rare que l'on s'inquiète des raisons qui ont provoqué une migraine ou une douleur au dos tant que ces phénomènes ne débouchent pas sur une perte visible de productivité ou sur des absences répétées.

Quelle est la place de la subjectivité dans l'évaluation des risques ? La question est complexe et elle constitue un enjeu social non négligeable. Une vision de la santé au travail basée sur la supériorité intrinsèque des connaissances expertes (techniciens, médecins, toxicologues, etc.) entre en résonance avec la division du travail qui caractérise les processus de production avec une séparation radicale entre les concepteurs, la hiérarchie et les exécutants. Cette division du travail est fonctionnelle aux choix de la production (vers la demande solvable en vue de rentabiliser le capital) et à son appropriation (tout au long du processus de production, les producteurs sont dépossédés du résultat de leur travail qui devient la propriété des propriétaires du capital). Elle n'est pas remise en cause dans ses fondements par les nouvelles organisations du travail (comme le toyotisme ou d'autres formules visant à dépasser le taylorisme). Cette vision considère la subjectivité des travailleurs comme une donnée seconde, extérieure à la "vérité objective". Tantôt elle est suspecte (que l'on

pense aux efforts investis pour détecter les plaintes non justifiées), tantôt elle est acceptée dans une position subordonnée (à titre pédagogique, pour "faire passer le message"). L'encadré montre pourtant à quel point la prise en compte de l'expérience directe des travailleurs peut être un élément décisif dans la prévention.

Nous considérons, au contraire, que la subjectivité s'inscrit au centre de la construction de la santé qui est une mobilisation, consciente ou non, personnelle ou collective, de potentialités d'adaptation de l'être humain lui permettant d'interagir avec son milieu avec plus ou moins d'efficacité du point de vue de la lutte contre la souffrance (psychique et physique), les handicaps, les pathologies ou la mort.

Dès lors, l'expérience des travailleurs n'est ni une donnée seconde, ni une information parasitaire. Elle est à la base de ce qui va rendre possible des stratégies de construction de la santé.

Cela ne signifie évidemment pas que toutes les solutions se trouvent directement dans l'expérience des travailleurs. Il y a à cela plusieurs raisons. D'abord parce que cette expérience implique aussi des mécanismes de défense qui nient le risque ou la souffrance. Ces mécanismes sont complexes : ils sont pour partie liés à un procédé de défense qui consiste à nier la réalité de risques que l'on ne peut pas combattre efficacement. D'autre part, l'expérience privilégie ce qui peut être constaté de façon immédiate et directe. Elle tend à ignorer ou à refouler ce qui correspond à des atteintes à la santé à long terme. Enfin, l'expérience des travailleurs n'établit pas nécessairement un cadre d'ensemble des causalités: une chose est de constater que l'on respire plus difficilement du lundi au vendredi, autre chose est d'établir le lien entre cette perception et les différents facteurs de pollution du milieu de travail.

L'on pourrait illustrer ce qui vient d'être dit par l'exemple suivant: dans une entreprise de service, les travailleurs se plaignent de migraines et de fatigue. Une enquête permet d'identifier une des causes : les logiciels utilisés pour la saisie de données. C'est la première étape: l'identification des facteurs de risque. D'autres problèmes existent: mauvaise ventilation, hygiène insuffisante de la restauration collective, risque d'accident à la sortie du parking, tension entre différents services, insuffisance du personnel accueillant la clientèle. L'absence de crèche rend encore plus difficiles les arbitrages que doivent faire les travailleuses entre le travail salarié et le travail familial. L'évaluation consiste en une qualification qui permet de comprendre le fonctionnement d'ensemble de l'entre-

Que signifie s'appuyer sur la subjectivité des collectifs de travail dans l'évaluation des risques ? Nous pensons que trois éléments peuvent être mis en avant.

1. Au départ de l'évaluation des risques, il y a, à la fois, une identification des facteurs de danger et une identification des problèmes tels qu'ils apparaissent à travers la consultation des travailleurs (on peut recourir à différentes techniques comme des questionnaires, des groupes sur les nuisances et les problèmes de santé ou bien-être, etc.). Autrement dit, il faut une double approche : du risque vers sa suppression ou son contrôle pour les risques déjà identifiables; du problème vers l'identification des causes et leur suppression ou contrôle. Par exemple, les travailleurs peuvent faire état de fatigue oculaire ou d'irritation de la peau sans qu'un facteur de danger déterminé ait été clairement identifié.
2. La même exigence de combiner l'objectif et le subjectif doit être présente dans la qualification des risques. Une évaluation correcte du risque doit associer des approches quantitatives (probabilité, population exposée, gravité des dommages subis) avec une approche qualitative (attentes, exigences des travailleurs). Sans cela, les conséquences à long terme ainsi que les aspects liés au bien-être et à la santé mentale seront négligés. La pratique montre que l'évaluation des risques est souvent insuffisante lorsqu'on quitte le domaine de l'hygiène industrielle traditionnelle et de la sécurité des machines et que l'on passe aux nuisances multifactorielles se développant à moyen ou long terme (ex.: troubles musculo-squelettiques).
3. Ce recours à l'expérience des travailleuses et des travailleurs est également indispensable dans la phase de l'élaboration des mesures de prévention et protection. Les solutions proposées doivent tenir compte des situations réelles de travail, de la demande des utilisateurs, de leur confort, etc.. Rien n'est pire qu'une mesure de contrôle non appliquée : elle fournit l'illusion d'avoir réalisé la prévention. Sans vérification préalable de l'acceptabilité de la mesure par les travailleurs, aucune prévention n'est possible, et cette vérification porte à la fois sur des éléments objectifs (ex. : adéquation du filtre d'un masque au type de substance dont on veut se protéger) que subjectifs. Il existe du reste une vaste zone intermédiaire où il est impossible de séparer l'objectif du subjectif (exigences de confort, de communication, etc.).

prise (les risques n'existent pas de façon isolée) et de déterminer quels sont les facteurs les plus essentiels. A ce stade, la participation des travailleurs permettra d'éviter qu'on ne privilégie systématiquement les risques ayant une incidence financière visible ou les risques techniques. De même, elle devra veiller à ce que les collectifs les moins bien représentés traditionnellement dans l'entreprise fassent entendre leur voix (personnel intervenant d'entreprises sous-traitantes, intérimaires, femmes, etc.). Il faudra tenir compte des attentes parce que la santé et le bien-être ne peuvent se construire que dans des stratégies qui partent de celles-ci. La participation des travailleurs permettra de proposer différentes solutions en mettant en évidence leurs avantages et leurs inconvénients pour ceux qui sont appelés à les mettre en œuvre dans la pratique. Enfin, en cas d'opposition de la part de l'employeur, la participation à l'analyse des problèmes et à la définition de solutions rendra plus facile la mobilisation pour imposer les changements de l'organisation du travail. L'expérience prouve que l'organisation syndicale est plus forte lorsqu'un conflit surgit sur la base d'un travail préparatoire qui a permis l'élaboration collective des revendications.

Egalité et conditions de travail

Nous sommes convaincus qu'il n'y a pas de travail sain et acceptable socialement sans une égalité des hommes et des femmes à l'égard de ce travail. Cette affirmation n'est pas uniquement idéologique, encore qu'il ne soit pas inutile de se battre aussi sur ce terrain. Elle part d'un double constat:

1. dans la majorité des cas, le travail n'est pas mixte;
2. ce caractère sexué du travail permet de rendre invisibles des nuisances.

La non–mixité du travail apparaît dans les éléments suivants :

- les femmes ne sont pas concentrées dans les mêmes secteurs de la production;
- elles ne bénéficient pas des mêmes qualifications, des mêmes possibilités de carrière;
- elles sont plus touchées par des facteurs de précarité qu'ils soient juridiques (par exemple, les contrats de travail à temps partiel, l'économie souterraine, etc.) ou sociaux (le fait que l'essentiel du travail non rémunéré de reproduction est assuré par les femmes est un facteur de précarisation très important qui pèse lourdement sur les conditions dans lesquelles elles peuvent construire leur santé).

Il existe un rapport significatif entre la non-mixité du travail et les risques que le travail comporte pour la santé, et cela est vrai tant pour les femmes que pour les hommes. Commençons par donner quelques exemples :

- dans des professions essentiellement féminines comme celles des infirmières ou des puéricultrices, une série d'exigences professionnelles (patience, vigilance extrême par rapport à des situations de danger, attention, dévouement, etc.) sont considérées comme des traits naturels féminins et non comme des charges de travail impliquant une qualification particulière. Une telle situation aboutit à la fois à une ignorance de ce que ces exigences peuvent représenter comme contraintes pour la santé des personnes et à une non-reconnaissance sociale qui est elle-même la cause d'une plus grande difficulté à construire la santé;
- dans certaines professions masculines comme le bâtiment ou les mines, l'idéolo-

gie de métier intériorise certaines atteintes à la santé comme la preuve de la virilité et impose à chacun une tension extrême pour répondre à l'image dominante du groupe (avec l'exclusion de ceux qui ne répondent pas à cette image);

- l'analyse de la charge de travail tend à consacrer une partie de l'invisibilité du travail féminin. Invisibilité dans le temps et l'espace de la société en général : l'essentiel du travail non salarié repose sur les femmes et ce travail pèse lourdement sur la manière dont le travail salarié peut être accompli. Invisibilité dans l'activité du travail salarié lui-même : le travail répétitif des ouvrières du textile est considéré comme impliquant, à la fois, moins de qualification et moins de risques que des travaux masculins impliquant des efforts concentrés sur des charges lourdes dans la métallurgie.

Traditionnellement, les domaines de l'égalité hommes-femmes et de la santé au travail ont été séparés. Ceci s'applique aussi bien à la législation, qu'à l'organisation syndicale. Une telle séparation donne lieu à deux représentations de la même réalité.

Or, ces deux représentations (reprises très schématiquement) se réfèrent à une seule et même réalité, et l'on sait que celle-ci a des conséquences différentes sur la santé des travailleuses et des travailleurs. Du reste, il suffit de poser certaines questions concrètes pour voir qu'il y a intérêt à dépasser les images plates à deux dimensions de ces représentations pour passer à une vision en relief où les questions d'égalité et de santé sont posées dans leurs rapports réciproques.

Représentation du milieu de travail du point de vue de l'égalité	**Représentation du milieu de travail du point de vue de la santé au travail**
▪ discrimination dans les salaires ▪ conventions collectives établissant des grilles de qualification plus défavorables en ce qui concerne les femmes ▪ concentration des femmes dans les emplois "atypiques" ▪ plus faible mobilité professionnelle des femmes ▪ hiérarchie essentiellement masculine, etc.	▪ nuisances: agents physiques, chimiques, biologiques ▪ risques d'accidents liés à la posture, à la circulation ▪ sécurité des équipements de travail ▪ efficacité des équipements de protection individuelle ▪ généralement le mot "femmes" n'apparaît que lorsqu'il s'agit de la santé reproductive (protection des femmes enceintes), etc.

1. L'absence de crèche dans les lieux de travail ou à proximité sera à la fois un élément aggravant la charge de travail des femmes (question "posée" par la santé au travail) et rendant plus difficile leur promotion ou simplement leur accès au travail (question "posée" par l'égalité).

2. Le travail de montage de circuits électroniques constitue sans doute un bon exemple de la combinaison d'exigences très élevées (constituant une charge de travail très lourde) avec un déni de qualification (à partir de l'argument: "ce sont des gestes de femmes"). Les ouvrières affectées au montage de circuits électroniques sont tenues d'effectuer un travail de haute précision, à un rythme élevé et en respectant des contraintes très strictes (de posture, de gestes, de caractéristiques physiques des espaces de travail, etc.). Une partie importante de la charge de travail et des nuisances est niée au nom des caractéristiques naturelles des femmes (dextérité, goût pour le travail propre et précis, capacité d'accomplir un travail répétitif, etc.). L'ensemble de ces caractéristiques apparaît en fait comme très peu naturelles si l'on constate l'important turn over des travailleuses affectées à ces tâches. Or, ce turn over est lui-même "justifié" par le caractère secondaire, voire intermittent du travail salarié dans la vie d'une femme. A l'opposé, la dureté des conditions de travail dans le bâtiment ou les mines est étroitement lié en Europe occidentale à l'emploi presque exclusif de travailleurs masculins.

3. On a pu observer une véritable épidémie de troubles musculo-squelettiques parmi les travailleuses de l'industrie textile en Espagne. Envisagées du point de vue étroit de la santé et de la sécurité, ces pathologies ont longtemps été niées comme maladies professionnelles (de nombreux médecins invoquaient des prédispositions personnelles, les résultats du travail ménager, etc.). Ensuite, elles ont été abordées à partir de l'ergonomie: l'analyse des postures et des gestes a montré l'importance du lien entre le travail et ces pathologies. Si l'analyse ergonomique est évidemment bien fondée, elle reste incomplète. D'une part, l'épidémie récente correspond également à un changement social important: auparavant les femmes commençaient à travailler très jeunes, mais beaucoup d'entre elles perdaient leur activité salariée bien avant l'âge de la retraite (mariage, naissance du premier ou du deuxième enfant). La population actuelle des travailleuses du textile est, au contraire, une population que la modification des conditions sociales fait vieillir en restant ouvrières du textile jusqu'à la retraite dans des tâches généralement répétitives et sans grande possibilité de promotion professionnelle ou de mobilité vers d'autres secteurs. C'est un des facteurs déterminants de l'actuelle "épidémie". D'autre part, comment ne pas évoquer le lien entre l'insatisfaction au travail, le sentiment de dévalorisation et l'affaiblissement des mécanismes de défense de la santé ? Autrement dit, jusqu'à quel point peut-on isoler la question spécifique des troubles musculo-squelettiques d'un contexte plus général où les conditions techniques et sociales du travail provoquent une dégradation progressive des capacités de défense des personnes ?

La question du travail nocturne ne peut être abordée de façon satisfaisante que si l'on tient compte de la double exigence de l'égalité et de la construction de la santé dans un contexte social où les femmes accomplissent l'essentiel du travail familial, où elles sont plus souvent les victimes d'agression si elles se déplacent seules le soir, etc..

Pour effectuer une évaluation des risques, il faut tenir compte de l'interaction entre la ségrégation des travailleuses et la santé. Il faut prendre en considération le fait que les disciplines scientifiques ne fournissent que des données très fragmentaires concernant le rapport femmes-santé-travail et que, dans ce domaine plus que dans d'autres, la référence aux connaissances ou aux règles définies par les experts est insuffisante. Il faudrait se poser la question suivante : en quoi l'inégalité au travail pèse-t-elle sur la santé des femmes ? Et ensuite étendre la question : en quoi l'inégalité au travail pèse-t-elle aussi sur la santé des hommes ? On peut citer de multiples exemples concernant les conséquences pour la santé d'un travail monotone et répétitif qui pèse plus lourdement sur les femmes que sur les hommes. Dans le travail avec les personnes (infirmières, assistantes sociales, enseignantes, employées au guichet ou caissières), les valeurs sociales dominantes ("les femmes doivent être naturellement bonnes, dévouées, souriantes») constituent un poids très lourd qui rend plus difficiles leurs conditions de travail. Certes, l'évaluation des risques, à elle seule, ne peut porter sur l'ensemble des éléments qui empêchent la mixité du travail dans la mesure où de très nombreux éléments se situent en-dehors de l'entreprise, mais elle peut se donner comme critère que l'amélioration des conditions de travail doit toujours viser à la création de postes de travail qui assurent une protection équivalente, du point de vue de la santé et du bien-être, tant aux hommes qu'aux femmes. C'est pourquoi, nous pensons que l'évaluation des risques ne peut pas se faire en deux temps : d'abord, procéder à une évaluation générale sans référence au genre et, ensuite, examiner les problèmes spécifiques des femmes en tant que«groupe à ris-

ques". Il faut plutôt intégrer, dès le début, les questions concernant la division sexuelle du travail, et voir comment celle-ci pèse de façon différenciée sur les hommes et les femmes.

Est-ce à dire que la politique syndicale d'égalité se confonde avec la politique de santé au travail ? Nous ne le croyons pas. Chacune de ces politiques part de questions propres, mais a tout intérêt à s'enrichir de l'expérience de l'autre. L'on peut se représenter les choses de la manière suivante : il appartient à la politique syndicale de se battre pour l'égalité, entre autres, à travers l'accès des deux genres à l'ensemble des secteurs, postes et fonctions dans des conditions égales (en salaire, en statut, etc.). Il appartient à la politique de santé au travail d'identifier quels sont les postes qui, en raison de facteurs liés à la santé, demeurent peu accessibles à un des deux genres de manière à transformer les conditions de travail correspondant à ce poste.

Pour une analyse plus détaillée de cette question et des exemples pratiques, nous conseillons la lecture du livre de Karen Messing, *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, publié par le BTS en 1999.

Un travail qui exclut ou un travail accessible à toutes et tous: intégrer la durée

Intégrer la durée nous paraît également un facteur important. Vue par le capital, la force de travail est un bien renouvelable (une "ressource humaine") dans des conditions qui peuvent varier à l'extrême : les postes à très haute qualification où l'expérience professionnelle est importante demandent une stabilité de la main d'œuvre (ce qui contribue notamment à de meilleures conditions de travail), d'autres postes permettent le recours à une main d'œuvre fluctuante dont les effectifs seront ajustés en permanence en fonction des besoins de l'entreprise (cas des intérimaires). Pour les travailleurs, la durée (dans le sens de stabilité au sein d'une même entreprise ou d'un même secteur) prend une autre dimension. Elle constitue en elle-même un facteur qui contribue à la santé : l'on sait que la santé des chômeurs, des femmes travaillant exclusivement au foyer ou, en général, de toutes les personnes exclues du travail est généralement plus mauvaise que celles des personnes qui ont un travail. Outre les aspects matériels dont l'importance ne doit pas être négligé, la stabilité du travail est directement liée à d'autres dimensions importantes comme la constitution de collectifs, le développement de la personnalité (pas seulement en termes de capacités de production), l'estime de soi, les identités sociales, etc..

De nombreuses expériences montrent que les nouvelles organisations du travail sont souvent fortement excluantes dans la durée. Des horaires atypiques, un volume important d'heures supplémentaires, une amplitude horaire très forte, ainsi que de façon plus générale, une forte intensité du travail permettent à un certain nombre de personnes de "tenir le coup" pendant un certain nombre d'années. De notre point de vue, de telles conditions de travail impliquent un risque important même si elles ne débouchent pas de façon immédiate sur l'une ou l'autre pathologie. C'est pourquoi lorsque l'on évalue des postes de travail, il convient de se poser la question non seulement de son adaptation au travailleur présent, mais aussi de sa capacité à rester adapté en fonction des caractéristiques changeantes d'un travailleur vieillissant et de l'effet cumulatif de l'usure quotidienne par le travail.

L’organisation du temps et l’intensité du travail

Le temps, avec ses différentes modalités d’organisation, ne constitue pas un risque en soi. Il constitue presque invariablement l’unité de mesure de base du travail et à ce titre, comme toute unité, il apparaît comme un facteur parfaitement interchangeable. Une heure = une heure, quitte à affiner le calcul en introduisant des coefficients de correction. Par exemple, une heure supplémentaire, une heure le dimanche ou une heure de nuit peuvent être comptées pour 1 heure + 50 % ou 100 %.

Si nous nous plaçons du point de vue de la santé et du bien-être au travail, le temps perd ce caractère abstrait et interchangeable. Chaque heure est différente et les modalités d’organisation du temps contribuent de façon importante, en positif ou en négatif, à la construction de la santé.

Deux éléments nous semblent particulièrement importants :

- vérifier quels peuvent être les éléments de contrainte d’une organisation du temps déterminée en tenant compte notamment de la vie “hors-travail”;
- considérer l’organisation du temps du point de vue de sa prévisibilité (horaires connus longtemps à l’avance ou pas), de l’autonomie de décision ou des possibilités d’influence des travailleurs (horaires dont la flexibilité n’est pas simplement la flexibilité exigée par l’entreprise) et de ses rapports avec la vie du collectif de travail.

La question de l’intensité du travail mérite également d’être posée. Elle est étroitement liée à la question du temps de travail, au point que l’on observe souvent une corrélation entre des horaires d’une durée assez modérée et une très forte intensité. C’est l’intensité qui donne “son épaisseur” à chaque unité de temps.

Troisième partie

Notre approche et les modèles courants d'évaluation des risques

Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation des risques. Nous n'allons pas toutes les décrire ici. Un auteur qui a étudié différents modèles nationaux concluait non sans humour: *"on pourrait envisager une combinaison de la décision danoise, de la comparabilité (entre différentes entreprises) allemande, de la cohérence britannique, de la compétence hollandaise, de la vision totale suédoise et un mélange de la (non) complexité britannique et danoise*[2]*"*. S'il s'est arrêté là, c'est parce que son étude ne portait que sur cinq des quinze pays de l'Union européenne !

Pour des raisons pratiques, nous prendrons comme principe de classification les principales "entrées" utilisées. C'est donc en voyant quelles sont les questions qui sont posées que nous réfléchirons à la logique d'ensemble qui s'en dégage. Il va de soi qu'une telle analyse est incomplète et que de nombreux autres aspects mériteraient d'être étudiés. Dans l'encadré, nous proposons ainsi une classification en cinq grands types.

I. Evaluation centrée sur l'analyse du cycle de production

II. Evaluation centrée sur les facteurs de risques

III. Evaluation centrée sur l'analyse des problèmes à partir des connaissances produites par des experts

IV. Evaluation centrée sur l'analyse des problèmes à partir des connaissances produites par les travailleurs

V. Evaluation systémique de la manière dont l'entreprise organise la gestion des problèmes de santé au travail.

Le plus souvent, les méthodes utilisées dans la pratique constituent une combinaison de différents types de base. Par exemple, la méthode élaborée en France - dite de "l'arbre des causes" - part d'un problème constaté objectivement (un accident du travail) mais elle s'étend à de nombreux éléments de l'analyse du cycle de production et du système de gestion de l'entreprise. On peut donc la considérer comme une combinaison des groupes I, III et V.

Surtout, il ne s'agit pas de se prononcer pour une option exclusive et de rejeter les apports des autres entrées possibles. Notre point de vue est que l'ensemble des questions a une pertinence réelle, mais comme l'évaluation des risques n'a pas pour objectif d'élaborer une description encyclopédique du travail, il faut nécessairement déterminer certaines entrées prioritaires.

La démarche que nous proposons part de l'analyse de deux niveaux prioritaires.

Elle est centrée sur l'analyse du cycle de production et des conditions de travail que celui-ci détermine. Autrement dit, elle dépasse largement la seule notion de risques professionnels pour permettre à l'organisation syndicale de maîtriser l'ensemble des informations relatives à l'organisation du travail. Cette démarche est sans doute ambitieuse et difficile, mais le jeu en vaut la chandelle. Elle permet de limiter un des effets les plus désastreux de la division du travail au sein de l'entreprise qui dépossède les travailleuses et les travailleurs d'une vision d'ensemble sur leur propre activité.

Le deuxième niveau est constitué par l'expérience des travailleuses et des travailleurs sur l'impact des conditions de travail en ce qui concerne leur santé et leur

2. Horst, Rakel (1996), *Workplace Risk Assessment. A Comparative Analysis of Regulatory Practices in Five EU Member-States*, Norwich: Environmental Risk Assessment Unit, p. 45.

bien-être. Cet impact est évidemment beaucoup plus vaste que ce que peut suggérer la seule consultation des indicateurs "officiels" que sont les accidents du travail déclarés, les maladies professionnelles reconnues et le taux d'absentéisme.

Différentes "entrées" dans l'évaluation des risques				
I. Analyse du cycle de production	**II. Identification des risques**	**III. Identification des problèmes I Approche par les "indicateurs objectifs"**	**IV. Identification des problèmes II Approche subjective**	**V. Evaluation systémique**
Données examinées: Composition de la force de travail Input et output de la production *Organisation du travail:* - "software" (division du travail, rapports hiérarchiques, coopération, communication, etc.) - "hardware" (équipements, conception des lieux de travail, etc.)	*Données examinées:* Risques chimiques Risques physiques Risques biologiques Risques psychosociaux	*Données examinées:* *Dans l'entreprise:* –données sur les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme *Dans la "société":* –données globales permettant de lier des indicateurs à des secteurs, des professions ou des expositions à des risques spécifiques	*Données examinées:* Données provenant de plaintes individuelles (éventuellement relayées par l'organisation syndicale, les médecins du travail, l'inspection du travail, etc.) Données provenant d'enquêtes par questionnaires, entretiens, etc. Données provenant de revendications, luttes et mobilisations	*Données examinées:* Politique de sécurité de l'entreprise Organisation de la sécurité dans l'entreprise (responsables, services de prévention, etc.) Participation instituée des travailleuses/ travailleurs (comités de sécurité et hygiène, etc.)
Outils privilégiés: méthodes généralement complexes de reconstruction du cycle de production souvent sous forme de diagrammes avec les inputs et outputs, complétés par des questionnaires plus détaillés sur certains aspects	*Outils privilégiés:* –listes de contrôle passant en revue les différentes catégories de risque parfois complétées par une évaluation des mesures préventives mises en place	*Outils privilégiés:* –données statistiques déjà disponibles dans l'entreprise et la société –littérature technique et scientifique	*Outils privilégiés:* –enquêtes, questionnaires –démarches revendicatives	*Outils privilégiés:* –systèmes d'audit (notamment inspirés par les normes de certification de la qualité)
Problèmes et difficultés: –exige une analyse relativement détaillée de l'activité de travail; –suppose du temps, une formation préalable et une bonne coopération entre les différentes instances syndicales dans l'entreprise	*Problèmes et difficultés:* –privilégie souvent les risques connus –ne saisit pas toujours les interactions entre les risques (au sens strict) et d'autres conditions, exemple: les risques d'accidents ne sont pas identiques suivant les catégories de travailleuses ou travailleurs (intérimaires, personnel détaché de firmes extérieures, etc.) –la notion même de risque ne rend pas toujours bien compte de situations qui ne sont pas univoques en ce qui concerne leur effet sur la santé	*Problèmes et difficultés:* –les indicateurs reconnus dans l'entreprise se limitent souvent à ceux pour lesquels il y a un coût financier immédiat et visible; –les indicateurs reconnus dans la société dépendent étroitement de la capacité du mouvement ouvrier à influencer la recherche et à impulser des politiques de santé publique	*Problèmes et difficultés:* –la visibilité des problèmes n'est pas directement liée à leur gravité (exemple : faute d'information suffisante, des cancérogènes peuvent parfaitement rester invisibles car ils ne provoquent aucune gêne immédiate et agissent à long terme) –l'expression collective peut être entravée par des facteurs de division, de manque de confiance, etc.	*Problèmes et difficultés:* –une bonne organisation de la sécurité ne résoud pas la question du pouvoir: «comment sont fixées les priorités ?» –risque de tomber dans le formalisme des certifications de la qualité qui décrivent des procédures sans vérifier les résultats

Quatrième partie

Un “mode d’emploi” dans le système des relations industrielles de l’entreprise

Cette partie est délicate à utiliser. D’un pays à l’entreprise, le système des relations industrielles est caractérisé par des variations importantes. Nous sommes partis du principe qu’il existe généralement des instances de représentation des travailleurs qui ont une vocation générale (par exemple: comités d’entreprise) et d’autres qui sont spécialisées dans les questions de santé et de sécurité (par exemple: comités de sécurité et d’hygiène). Certaines de ces instances sont paritaires (composées en principe d’un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux), d’autres ne le sont pas. Les liens entre les instances de représentation et les organisations syndicales sur les lieux de travail peuvent également être très variables (certaines instances sont composées exclusivement de représentants syndicaux, d’autres sont élues par la totalité du personnel, etc.).

Ce qui importe, c’est d’identifier les fonctions indépendamment de la structure qui peut varier énormément.

Si l’on voulait décrire de façon imagée notre vision, l’on pourrait dire que l’action syndicale pour la santé dans l’entreprise répond à un mouvement pendulaire qui va de l’autonomie à l’accord pour ensuite retourner vers l’autonomie. L’accord lui-même peut être basé sur deux types de considération: l’identification de thèmes sur lesquels il existe un intérêt commun[3] et un consensus, et l’identification de thèmes sur lesquels il existe des intérêts opposés mais pour lesquels un compromis acceptable a été trouvé en fonction du rapport de forces qui existe dans l’entreprise.

- **Autonomie** pour avoir des idées propres sur les problèmes et les solutions les plus adéquates du point de vue des travailleuses et des travailleurs.
- **Accord** comme instrument pour que ces idées soient reprises dans la plus grande mesure possible dans l’évaluation des risques et les plans de prévention de l’entreprise.
- **Autonomie** de nouveau pour pouvoir évaluer de façon critique les actions de l’entreprise et formuler de nouvelles propositions.

3. L’intéret commun ne signifie pas nécessairement une vision commune. Ainsi, un employeur peut avoir un intérêt commun avec les travailleurs pour la substitution des agents cancérigènes par des substances moins dangereuses; le premier parce que la législation lui impose une telle substitution, les seconds, parce qu’indépendamment de toute législation, ils entendent protéger leur vie.

Evaluation des risques		
Liste syndicale	Liste concortée	Evaluation critique
Autonomie	**Accord**	**Autonomie**
Propositions de prévention	Plan de prévention	Contrôle et suivi
Planification de la prévention		

Tels sont les principes stratégiques que nous avons essayé de concrétiser dans notre proposition méthodologique pour l’évaluation des risques. Précisons que notre méthodologie peut être appliquée à toute action de prévention, même dans un domaine très spécifique, qui part de l’identification d’un problème dans un collectif de travail et vise à trouver une solution à ce problème. En un certain sens, notre méthodologie tend à permettre aux systèmes de relations industrielles dans l’entreprise d’aborder toute question de santé et de sécurité. De cette manière, elle vise à éviter que ces questions deviennent le monopole des seuls spécialistes et experts qu’ils soient patronaux, syndicaux ou autres.

Notre proposition de méthodologie peut être schématisée en huit points selon le diagramme suivant:

1ère étape: avant de décider d'entamer le processus d'évaluation des risques, l'ensemble de la délégation syndicale de l'entreprise doit évaluer la situation concernant les questions les plus pertinentes qui peuvent justifier leur apparition. Trois questions fondamentales :

1. situation générale de l'entreprise et politique de prévention;
2. cadre normatif de participation ("règles du jeu");
3. intérêt des travailleurs.

A partir de cette évaluation initiale et compte tenu des caractéristiques du processus de production, il faut définir les stratégies appropriées pour procéder à l'évaluation des risques dans les meilleures conditions possible et, pour ce, il peut être nécessaire d'entreprendre des actions préalables tant à l'égard de l'entreprise (négociation de procédés) qu'à l'égard des travailleurs (information, sensibilisation).

2ème étape: sur la base de la décision prise par la délégation syndicale, le délégué à la prévention entreprend la tâche d'identifier les problèmes de santé au travail en partant de la subjectivité des travailleurs concernés. Il ne s'agit pas de recueillir l'opinion des travailleurs de façon neutre mais de rassembler, sur l'axe de la subjectivité, tout un ensemble d'informations dont dispose le délégué, afin de parvenir à une première identification des problèmes ("évaluation rapide"). Parmi ces informations, il y a les connaissances du délégué lui-même concernant le processus de production, l'observation directe des tâches ainsi que les rapports, documents et registres existants dans l'entreprise. Le résultat final est ce que l'on peut appeler une "liste syndicale des problèmes de santé au travail" qui, dans certains cas, peut requérir des critères de priorité.

3ème étape: l'élaboration de cette liste syndicale permettra d'envisager, en position d'autonomie, une première négociation avec l'entreprise sur les problèmes qui doivent être évalués et ceux qui peuvent être résolus directement, sans autre détour. En d'autres termes, il s'agit de comparer notre liste à la liste patronale et de tenter de dresser une liste concertée. L'existence d'un comité de sécurité et d'hygiène représente un cadre de négociation idéal en cette matière. Dans le même cadre de négociation, il faut tenter de parvenir à un consensus sur les critères et les méthodes d'évaluation des risques. La négociation des critères de risque (quand le risque devient-il trop grand ?) est fondamentale, dans la mesure où elle conditionne toutes les évaluations ultérieures sur la nécessité d'intervenir. Voilà pourquoi il faut confronter les critères techniques à la subjectivité des travailleurs et faire une synthèse. En tout cas, il n'est pas admissible de fixer des limites de risque sans tenir compte de l'opinion de ceux qui doivent les prendre. La négociation du plan d'évaluation doit avoir lieu en essayant d'équilibrer les procédés techniques et les stratégies syndicales pré-déterminées.

4ème étape: la collecte d'informations spécifiques pour évaluer les problèmes peut être considérée comme une étape éminemment technique. Toutefois, dans certains cas et pour quelques problèmes spécifiques, elle peut nécessiter un travail conjoint technico-syndical ou une comparaison des avis, analogue à celle qui est décrite dans l'identification des problèmes. Quoi qu'il en soit, c'est le moment d'établir une relation avec les techniciens pour que le délégué à la

Gestion syndicale du processus d'évaluation des risques au travail

1. **Diagnostic de la situation: stratégie syndicale**
   évaluer la situation dans l'entreprise
   intéresser les travailleurs
   fixer les règles du jeu
   ORGANE DE REPRESENTATION GENERALE (Comité d'entreprise, section syndicale ou équivalent)

2. **Identification des problèmes: liste syndicale**
   analyse du procès de travail
   opinion des travailleurs
   observation des conditions de travail
   REPRESENTANT POUR LA SANTE ET LA SECURITE (ou équivalent)

3. **Mise en marche de l'évaluation: négociation**
   liste concertée
   critères de risqueis
   plan d'évaluation
   COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE (ou équivalent)

4. **Collecte de l'information sur les risques**
   information technique
   interaction technico-syndicale
   assurer l'impartialité
   REPRESENTANT POUR LA SANTE ET LA SECURITE (ou équivalent)

5. **Evaluation des risques**
   comparer les données avec les critères
   caractériser les risques
   définir les priorités
   COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE (ou équivalent)

6. **Evaluation syndicale des alternatives**
   proposer des solutions
   évaluer et choisir des alternatives
   définir des stratégies de négociation
   ORGANE DE REPRESENTATION GENERALE (Comité d'entreprise, section syndicale ou équivalent)

7. **Négociation d'un plan de prévention**
   mesures de prévention
   délais de mise en œuvre
   moyens et ressources à consacrer
   COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE (ou équivalent)

8. **Suivi et contrôle syndical**
   applique-t-on les mesures ?
   y a-t-il une amélioration des conditions de travail ?
   les travailleurs sont-ils satisfaits ?
   REPRESENTANT POUR LA SANTE ET LA SECURITE (ou équivalent)

prévention, tout en respectant leur autonomie et leur indépendance professionnelle, ne renonce pas à sa fonction de contrôle de l'application des critères et des méthodes établies, ni à son droit d'être informé ponctuellement des résultats.

5ème étape: la collecte d'informations compose généralement un rapport technique que le délégué à la prévention doit être capable d'évaluer de façon critique, tenant compte de la consultation syndicale nécessaire et de l'opinion des travailleurs concernés. Sur la base de cette évaluation critique, il faut tenter d'arriver à un nouveau consensus avec la représentation patronale, sur l'interprétation des résultats de l'évaluation, par rapport aux critères prédéterminés, estimant s'il faut ou non des informations supplémentaires pour proposer des mesures de contrôle. Une fois encore, le comité de sécurité et d'hygiène est le cadre approprié pour ce débat.

6ème étape: une fois toutes les informations recueillies, on arrive à la question clé: que peut-on faire ? Ici, l'ensemble de la délégation syndicale doit à nouveau s'engager pour réaliser, de façon autonome et en accord avec les travailleurs, les propositions considérées comme étant les plus adéquates pour résoudre les problèmes décelés. A cet effet, le délégué à la prévention doit exposer les différentes alternatives possibles pour chaque problème, et discuter avec les autres délégués syndicaux pour déterminer celles qui sont les mieux appropriées et quelle stratégie il faut adopter pour parvenir à les mettre en œuvre.

7ème étape: une fois encore, le délégué à la prévention est mandaté par la structure syndicale pour négocier avec l'entreprise un plan de mesures préventives, qu'il faut appliquer et qui envisagent le type d'intervention à mettre au point, les délais de réalisation et les critères d'efficacité. Il ne faut pas oublier que l'efficacité d'un plan de prévention dépend dans une large mesure de l'assignation de ressources et de la fixation de délais pour son exécution.

8ème étape: le suivi et le contrôle syndical de ces plans permettront de vérifier leur caractère approprié ou, le cas échéant, de recommencer le processus en repartant de la 3ème étape. Les représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité, une fois que le plan a été concordé, doivent reprendre leur autonomie avec un triple objectif : vérifier que l'entreprise met en œuvre les mesures; vérifier que ces mesures sont efficaces du point de vue préventif et s'assurer que les travailleurs sont satisfaits par les changements introduits.

Renforcer les relations multiples pour une action syndicale préventive

Le processus d'évaluation des risques est un domaine privilégié pour l'organisation de la prévention dans les centres de travail et, dès lors, il nécessite l'établissement de relations multiples entre tous les intervenants. Du point de vue syndical, il faut mettre à profit l'évaluation des risques pour définir et consolider les divers cadres de relations dont le délégué à la prévention a besoin pour jouer son rôle de représentant des travailleurs et se mettre dans les meilleures conditions possibles pour négocier l'amélioration des conditions de travail.

Tout d'abord, le délégué à la prévention doit renforcer sa relation avec le reste de la structure syndicale et de représentation (comité d'entreprise, fédération syndicale de son secteur, organisation régionale du syndicat, etc.) afin d'éviter l'isolement de

l'intervention préventive et de l'inscrire de façon cohérente dans la stratégie syndicale globale.

L'analyse de la situation, de même que les propositions d'amélioration et les actions nécessaires pour les rendre effectives doivent être organisées avec l'ensemble de la structure syndicale, qui doit prendre la responsabilité des décisions prises et assumer son rôle devant l'entreprise et vis-à-vis des travailleurs.

Bien entendu, le délégué à la prévention doit établir en priorité une relation avec les *travailleurs, hommes et femmes,* directement ou par le biais des différentes structures syndicales ou de représentation. La relation avec les travailleurs doit être permanente et interactive. Permanente, parce qu'elle donne un sens à la fonction de représentation du délégué à la prévention et parce qu'elle est la clé pour réussir la négociation de la prévention. Interactive, parce qu'elle permet de transmettre des informations dans les deux sens, de discuter les points de vue et de synthétiser les propositions, s'enrichissant mutuellement des travaux préalables. Les éléments clés de cette relation avec les travailleurs sont la décision d'entamer le processus d'évaluation des risques (disponibilité pour la participation), l'identification des problèmes à évaluer (intégration de la subjectivité) et les propositions d'amélioration des conditions de travail (soutien des travailleurs).

Un autre niveau de relation est celui qui s'établit avec les techniciens-experts en matière de prévention. Traditionnellement, ces professionnels sont fortement conditionnés par l'entreprise. La relation avec les délégués à la prévention peut faire office de contrepoids pour renforcer leur indépendance. D'autre part, la comparaison des connaissances techniques avec l'expérience des travailleurs est une condition nécessaire pour les deux parties, pour formuler des propositions de prévention efficaces, même si elles sont divergentes à certains moments. La relation avec les techniciens-experts doit se baser sur le respect rigoureux de l'autonomie de chacune des parties. Ladite relation sera particulièrement intense lors de la définition des critères de risque, de la collecte et de la synthèse des informations pour l'évaluation détaillée des problèmes.

Le processus d'évaluation des risques débouche nécessairement sur la négociation de propositions avec les *représentants patronaux*. Cela implique d'entretenir cette relation dès le départ, faute de quoi, on risque de faire échouer tout le processus, éveillant chez les travailleurs un sentiment de frustration qui entravera les nouvelles tentatives. Il convient dès lors de définir la stratégie syndicale, en précisant clairement, dès le départ, quelle est la disponibilité de l'entreprise et quelles sont les "règles du jeu" pour élaborer et négocier les propositions de prévention. Une fois les problèmes évalués, on tentera d'établir, en fonction des rapports de force, des relations de pression/négociation afin d'obtenir l'amélioration des conditions de travail.

Implication des travailleurs

Le critère de validation de la proposition que nous présentons n'est autre que son utilité pour favoriser l'engagement des travailleurs à la prévention, dans le cadre de la stratégie syndicale d'unir les forces pour défendre la santé au travail. En d'autres termes, si après avoir appliqué cette méthodologie, les représentants syndicaux sont en meilleure position pour négocier la prévention, nous considérons que notre pro-

position a une certaine validité. Dans le cas contraire, il faut examiner d'autres pistes. Le manque d'intérêt supposé des camarades de travail pour la santé au travail ne doit pas servir d'excuse à l'inactivité syndicale mais constituer un stimulant pour intensifier et réorienter les actions destinées à abattre les obstacles qui empêchent la participation.

Bien qu'il faille tendre à la participation maximum tout au long du processus méthodologique que nous proposons, il y a des moments spécifiques où la participation est primordiale.

Un de ces moments clés est la première identification des problèmes. Le délégué à la prévention ne part pas de rien pour identifier les risques. Dans notre proposition, il faut reconstruire le cycle du travail, définir une première hypothèse de risques, sur la base des informations disponibles et effectuer des visites d'observation sur le terrain. Mais, comme nous l'avons déjà dit, l'axe autour duquel s'articulent toutes ces informations, c'est la subjectivité des travailleurs. C'est à elle qu'il faut comparer les hypothèses de risques, et c'est elle qui définit les règles pour l'observation des problèmes sur le terrain.

Divers éléments interviennent dans l'élaboration de cette subjectivité (expériences, informations, idées, etc.), qui peuvent modifier la perception des problèmes. Cela permet de projeter des interactions déterminées entre les délégués et les travailleurs (sensibilisation, conscientisation, débats, diffusion d'informations, etc.), pour parvenir à des attitudes plus favorables en matière de protection de la santé, mais il faut toujours tenir compte du sentiment subjectif des personnes touchées par un problème, comme point de départ.

L'instrument que nous proposons pour recueillir les avis subjectifs des travailleurs est le *"questionnaire sur les risques et les atteintes à la sante"* (voir cahier nº 5). En pratique, il peut s'utiliser de diverses façons, en fonction de la disposition des travailleurs à participer. Le niveau minimum de participation est celui d'informateurs clés (personnes spécialement intéressées, qui connaissent les problèmes à fond) auquel cas, le questionnaire peut servir de guide pour recueillir les opinions personnelles de ces camarades sur la situation collective. Une autre possibilité, c'est que nombre de travailleurs soient disposés à compléter le questionnaire, ce qui permettrait de brosser un tableau complet de la situation, en assemblant les réponses individuelles. Un progrès de plus, ce sont les groupes de discussion réunissant les travailleurs intéressés : le questionnaire peut alors servir de guide pour synthétiser le débat ou on peut lui soumettre les résultats de l'enquête individuelle s'ils sont disponibles. Le niveau élevé de participation permet de réunir de larges forums, afin de réaliser un débat général sur les informations recueillies auparavant et demander l'intégration de plus de personnes au processus.

Selon le degré de participation, on peut se fixer des objectifs plus ambitieux. Ainsi, la constitution de groupes "ad hoc", réunissant des travailleurs particulièrement intéressés pour approfondir un problème spécifique. On peut également combiner différentes formes de participation, comme : des entretiens avec des informateurs clés ou des groupes de discussion pour l'identification initiale des problèmes, la collecte de données par le biais d'une enquête individuelle, en complément de l'information et, enfin, des forums avec différents groupes pour comparer les informations et examiner les possibilités de solution.

D'autre part, la consultation par le biais d'un instrument formel, du type questionnaire, n'est pas toujours nécessaire ni appropriée. Il faut savoir recueillir les opi-

nions spontanées des travailleurs, aux différents moments du processus. Ainsi, l'observation des problèmes sur le terrain ne consiste pas seulement à regarder mais, surtout à interroger et écouter les personnes concernées pour comparer et compléter nos informations.

Lors de l'élaboration des propositions, il est également essentiel de mettre en œuvre des mécanismes de consultation directe des travailleurs. Les modes de participation élaborés pour identifier les problèmes peuvent être utilisés à nouveau, bien que la participation individuelle ait moins de sens ici et que les formules interactives de groupe, qui permettent un débat plus large, soient plus utiles. On peut cependant promouvoir des instruments imaginatifs, qui favorisent une large participation. Par exemple, des affiches reprenant les résultats de l'évaluation par zones de travail et la liste des propositions d'intervention, en demandant leur acceptation ou les suggestions dans une boîte.

Enfin, il faut signaler un élément transversal et indispensable pour stimuler la participation des travailleurs : l'information. Il faut impérativement entretenir des canaux d'information ouverts en permanence sur le déroulement du processus d'évaluation des risques. L'information aux travailleurs doit être continuellement présente dans l'activité du délégué à la prévention, dès les étapes préliminaires, en guise d'élément de sensibilisation, jusqu'à la conclusion du processus, comme base du choix des mesures, en passant par les différents moments de la négociation, en guise de soutien aux propositions syndicales.

Négocier avec l'entreprise

Il y a également différents moments au cours du processus d'évaluation des risques, où la négociation avec l'entreprise passe à l'avant-plan. Bien qu'en général, la capacité de négociation syndicale soit fonction du soutien des travailleurs, il faut toujours garder les objectifs à l'esprit et recourir à des stratégies appropriées.

Il faut d'abord organiser l'évaluation et définir le rôle de chacun. C'est ce que nous appelons "les règles du jeu", que doivent définir de concert les deux parties. L'intérêt syndical consiste, d'une part, à préciser au maximum le déroulement et, d'autre part, à élargir la participation. Pour ce qui est du déroulement, il faut préciser la succession des étapes à franchir, les modes d'obtention et d'échange d'informations, la relation avec les techniciens, les délais prévus, etc.. Pour ce qui est de la participation, il faut définir les moments et les cadres de la consultation, de même que l'autonomie syndicale (relation directe avec les travailleurs, consultation propre, droit de ne pas partager le même avis), l'accès des délégués aux informations, la reconnaissance de la capacité d'initiative et de proposition, etc..

Convenir d'une liste de problèmes est un autre objectif de négociation avec l'entreprise, sans lequel il est difficile de progresser dans une évaluation de risques avec participation syndicale et, faute de quoi, nous nous verrions acculés à une dynamique de conflit permanent. L'objectif de cette négociation est d'élargir les contenus traditionnels de l'évaluation centrés sur les risques spécifiques de sécurité et d'hygiène et, en même temps, d'éviter les évaluations inutiles de problèmes dont on connaît déjà la solution. Il importe de bien préparer cette négociation, en systématisant les énoncés, en cherchant des argumentations solides et en les basant sur des données recueillies de façon rigoureuse.

La définition des critères de risque et l'analyse des informations obtenues lors de l'évaluation peuvent être parfois des questions d'une certaine complexité et, de ce fait, il faut faire appel à un technicien syndical autonome pour négocier ces matières, en présence directe des conseillers propres, dans les lieux de négociation (Comités de sécurité et d'hygiène) ou en demandant l'aide préalable du syndicat.

Enfin, il faut négocier des propositions d'intervention. Les situations en la matière peuvent varier considérablement, en fonction de la disposition à négocier de l'entreprise et du soutien des travailleurs aux propositions syndicales. Il faut se préparer à quelques "constantes" de l'attitude patronale comme le recours au prétexte du coût trop élevé, la dénaturation de la prévention par le recours prioritaire aux mesures en protection personnelle, la culpabilisation du travailleur pour les situations de risque, etc.. Il faut définir au préalable les objectifs, sélectionner plusieurs propositions par ordre de préférence et prévoir des délais pour leur réalisation. Chaque proposition doit être élaborée et fondée à partir de différents points de vue: bénéfices pour la santé, viabilité technique, implications économiques, avantages éventuels pour l'entreprise, etc.. Enfin, il faut fixer la stratégie de négociation et la distribution des rôles entre les délégués qui y participent (relations directes, synthèse et évaluation du déroulement de la négociation, observation et reconduction, etc.).

Connaissances pour l'action

L'évaluation des risques ne vise pas à faire une description aussi complète que possible des conditions de travail. C'est un instrument de prévention et de dynamique syndicale dans l'entreprise.

Un certain désintérêt pourra parfois se manifester en raison de la multitude des problèmes rencontrés, de la complexité des réponses à y apporter, de la difficulté à mobiliser et négocier sur des questions si vastes.

Il faut insister sur le fait que l'évaluation des risques s'inscrit dans un programme d'intervention syndicale à long terme. C'est un moment particulier dans la stratégie de rassemblement des forces, qui doit contribuer à mieux unir l'ensemble des instances syndicales dans l'entreprise, à mettre fin à l'isolement des délégués à la prévention et à renforcer les liens entre l'organisation syndicale et la collectivité des travailleurs. Une équipe syndicale qui parvient à donner une expression concrète et collective aux nécessités latentes et diffuses s'assure une légitimité indiscutable.

L'évaluation des risques doit permettre d'identifier les priorités d'intervention en fonction des conditions concrètes dans l'entreprise. Parfois, ces priorités peuvent paraître insignifiantes par rapport à l'ensemble des besoins. Mais, l'essentiel, c'est d'articuler une dynamique de transformation, sans perdre de vue d'autres questions qu'il faudra, tôt ou tard, inscrire à l'ordre du jour.

Enfin, nous voulons signaler que la mobilisation syndicale indispensable pour l'amélioration des conditions de travail s'applique à l'entreprise, mais également au-delà. Il nous semble important de développer, dans les années à venir, des instruments de socialisation qui, sur la base des évaluations réalisées dans les entreprises, permettent de détecter les problèmes et de définir les priorités aux niveaux les plus élevés.

A titre indicatif, voici quelques-unes des “extensions” possibles du domaine de l’évaluation des risques:

- un groupe multinational d’entreprises, surtout dans le cadre des comités d’entreprise européens (sur ce point, nous conseillons la lecture du guide du BTS: *La santé et la sécurité dans les comités d’entreprise européens* publié en 1996);
- une filière de production, y compris les différents niveaux de sous-traitance, dans la mesure où les conditions de travail sont en majeure partie déterminées par les exigences de la société mère ou parce que l’on constate une tendance à l’exportation des risques de l’entreprise principale vers des entreprises secondaires ou subordonnées;
- l’ensemble d’un secteur, un niveau territorial déterminé (régions, pays, groupes de pays) et surtout le niveau des fédérations syndicales européennes. L’exemple récent de la grève des routiers français a démontré l’importance d’une discussion des conditions de travail, qui dépasse le cadre strictement national;
- un territoire particulier, où on assiste au développement de la précarité et de la fragmentation de certaines activités de production.

Cinquième partie

Instruments pour la gestion syndicale de l'évaluation des risques professionnels

35 Cahier nº 1: **Diagnostic de la situation.**
Guide d'orientation pour la définition d'une stratégie syndicale

47 Cahier nº 2: **Identification préliminaire des risques.**
Guide de caractérisation du processus de travail

53 Cahier nº 3: **Observation des problèmes.**
Guide pour l'identication des problèmes sur le terrain

63 Cahier nº 4: **Propositon de solutions.**
Guide pour la carctérisation des problèmes et l'évaluation d'alternatives

71 Cahier nº 5: **Questionnaire sur les risques et les atteintes à la santé.**
Identification subjective des problèmes de santé au travail

C-1

Diagnostic de la situation

Guide d'orientation pour la définition d'une stratégie syndicale

ENTREPRISE:.....

ETABLISSEMENT:.....

REPRESENTANT(E) DES TRAVAILLEURS POUR LA SECURITE:.....

DATE:.....

Introduction

Ce cahier est destiné à aider la réflexion sur quelques questions d'ordre général qui peuvent déterminer la stratégie syndicale dans le processus d'évaluation des risques. Il s'agit d'un guide d'orientation qui ne devrait pas nécessiter de gros efforts en vue de la collecte d'informations.

Objectif:

Promouvoir un débat au sein de la représentation syndicale de l'entreprise (ou de l'instance syndicale correspondante) sur la stratégie syndicale à développer dans l'évaluation des risques afin de répondre à deux questions: a) quelles sont les actions de préparation nécessaires afin de rendre la participation syndicale effective dans les meilleures conditions possibles? et b) quelles sont les lignes générales du plan d'intervention syndicale dans l'évaluation des risques?

Contenu du cahier:

- Feuille de données d'identification de l'entreprise;
- trois fiches sur les aspects inhérents à un diagnostic de la situation : situation générale de l'entreprise, politique de prévention de l'entreprise, intérêts des travailleurs;
- liste des actions préventives que l'on peut considérer comme nécessaires sous l'angle de la stratégie syndicale;
- schématisation du plan général d'intervention syndicale;
- annexe: schémas d'orientation sur les stratégies syndicales (pouvant servir de guide pour l'élaboration du plan).

Suggestions d'utilisation:

- Le délégué à la prévention ou le représentant pour la santé et la sécurité rédige une brève note d'information sur la situation de l'entreprise et sur l'attitude des travailleurs au sujet des trois fiches proposées;
- organisation d'un débat avec les autres représentants syndicaux sur cette note d'information afin de décider ensemble de la stratégie à adopter;
- les actions convenues et le plan de mise en œuvre peuvent être inscrits dans les pages correspondantes de ce cahier.

Note: il est extrêmement important de ne remplir ce cahier que dans le seul but de définir une stratégie syndicale cohérente et un plan d'intervention, avant d'entamer un processus d'une certaine complexité comme l'est l'évaluation de risques. Si vous estimez que ce document peut vous aider à cette fin, utilisez-le. Si vous croyez pouvoir l'améliorer, allez-y. S'il ne vous est pas utile, oubliez-le. Cependant, ne vous lancez pas sans y avoir réfléchi au préalable.

Données générales

1.1 Activité principale .....

1.2 Convention collective dont elle dépend .....

Clauses de santé et de sécurité de l'accord.....

.....

.....

1.3 Nombre de travailleurs(ses)

	Hommes	Femmes	Total
Personnel fixe			
Personnel temporaire			
Total			

1.4 Y a-t-il dans l'entreprise des personnes en sous-traitance? .....

Nbr. de sociétés sous-traitantes:.....

Nbr. de travailleur(se)s sous-traitant(e)s.....

Hommes :..... Femmes : ..... Total: .....

Y a-t-il dans l'entreprise des travailleurs(ses) intérimaires?

Hommes :..... Femmes : ..... Total: .....

1.5 Niveau d'absentéisme la dernière année.....

1.6 Nbr. de représentants des travailleurs pour la prévention.....

Affiliation syndicale.....

1.7 Comité de Santé et de Sécurité: Non ❑ Oui ❑ Composition .....

.....

1.8 Service de prévention : .....

propre ❑ Composition: .....

autre ❑ Titulaire/Entreprise: .....

non constitué ❑

1.9 Accords de l'entreprise en matière de santé et de sécurité .....

.....

.....

1.10 Facteurs possibles de conditionnement économique des interventions de prévention

.....

.....

.....

.....

.....

Situation générale de l'entreprise

Estimation de la situation face aux questions suivantes:

	0	1	2
• situation économique actuelle	❑	❑	❑
• évolution économique ces dernières années	❑	❑	❑
• innovation technologique	❑	❑	❑
• niveau technologique en relation avec le secteur	❑	❑	❑
• productivité	❑	❑	❑
• respect de l'environnement	❑	❑	❑
• disposition aux négociations	❑	❑	❑

(0: bonne; 1: moyenne; 2: mauvaise)

Appréciation de la situation:

Politique de prévention de l'entreprise

Degré de satisfaction syndicale face aux aspects suivants:

	0	1	2
• planification générale de la politique de prévention	❑	❑	❑
• définition des objectifs de prévention spécifiques et exécution de plans concrets	❑	❑	❑
• assignation budgétaire à des objectifs de prévention	❑	❑	❑
• adéquation des recours techniques nécessaires aux objectifs de prévention	❑	❑	❑
• indépendance et rigueur professionnelle des assistants techniques à la prévention	❑	❑	❑
• intégration des objectifs de prévention dans le système de gestion de l'entreprise	❑	❑	❑
• politique d'information des travailleurs(ses) sur les risques de leur travail	❑	❑	❑
• politique de formation des travailleurs(ses) sur la prévention des risques	❑	❑	❑
• consultation et participation des travailleurs(ses) et de leurs représentant(e)s	❑	❑	❑
• fonctionnement du Comité de sécurité et de santé	❑	❑	❑
• priorité de la prévention collective sur la protection individuelle	❑	❑	❑
• notification, contrôle et recherche des problèmes de santé et de sécurité	❑	❑	❑
• contrôle régulier des conditions de santé et de sécurité au poste de travail	❑	❑	❑
• attention accordée à la santé des travailleurs(ses)	❑	❑	❑

(0: élevé; 1: moyen; 2: faible)

Appréciation de la situation:

Intérêt des travailleurs

Intérêt des travailleurs(ses) à la prévention des risques:

	0	1	2
• niveau d'information générale sur les thèmes de santé et de sécurité	❑	❑	❑
• degré de préoccupation générale quant aux questions de santé et de sécurité	❑	❑	❑
• sensibilité pour quelques thèmes spécifiques en rapport avec la santé et la sécurité (*)	❑	❑	❑
• confiance dans les délégué(e)s à la prévention	❑	❑	❑
• satisfaction par rapport à la gestion syndicale des problèmes de santé et de sécurité	❑	❑	❑
• degré de confiance dans l'Inspection du Travail	❑	❑	❑
• degré de confiance dans les techniciens du service de la prévention	❑	❑	❑
• degré de confiance dans les médecins du travail	❑	❑	❑
• disponibilité pour entreprendre des actions ou formuler des réclamations individuelles	❑	❑	❑
• disponibilité pour entreprendre des actions ou des initiatives collectives	❑	❑	❑
• disponibilité pour participer à l'identification et à l'évaluation des risques	❑	❑	❑

(0: élevé; 1: moyen; 2: faible)

(*) Spécifier: .....

Appréciation de la situation:

Stratégie syndicale: actions préalables

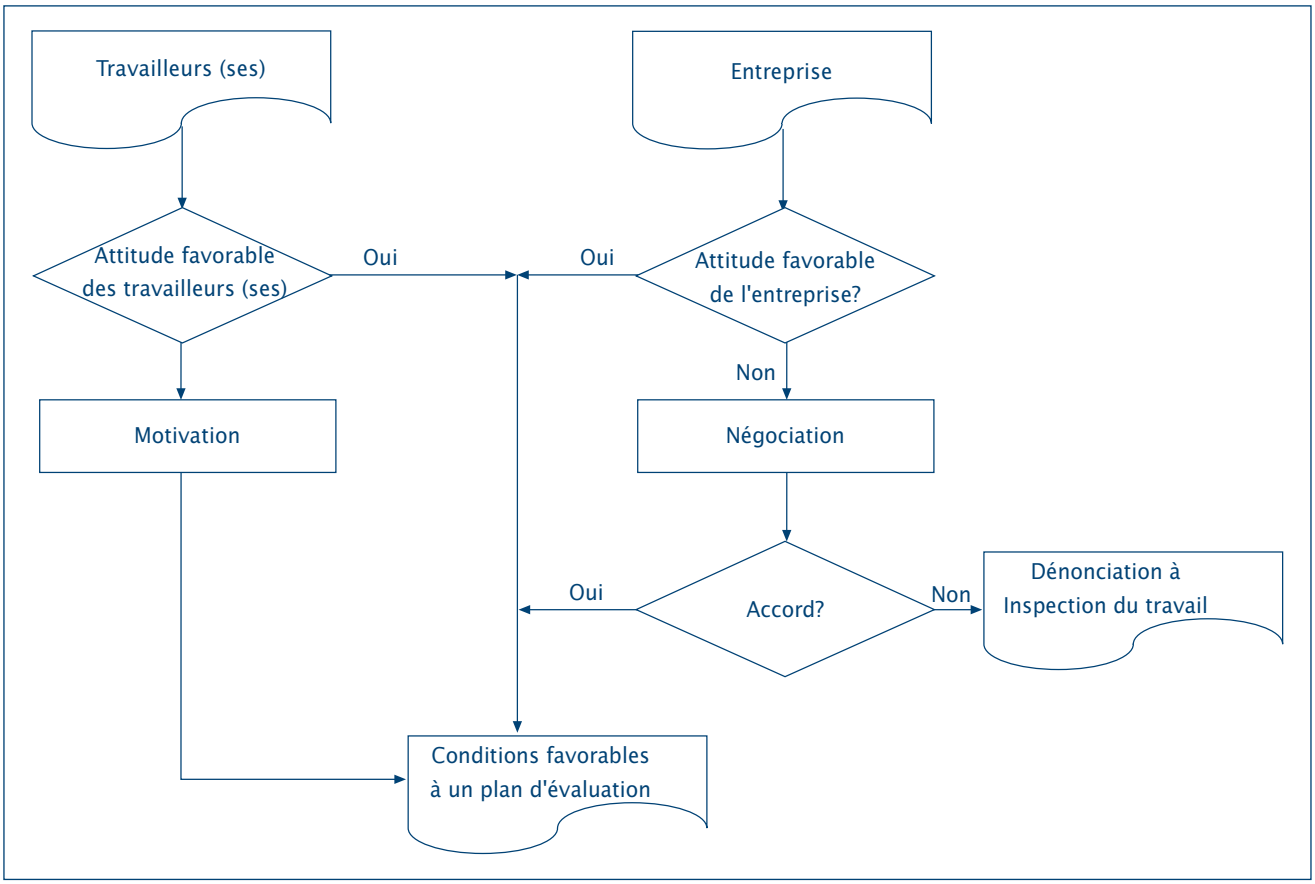
	Conditions favorables	Conditions défavorables	Actions nécessaires au préalable
A l'égard de la direction de l'entreprise			
A l'égard des techniciens ou des professionnels des services de prévention			
A l'égard des travailleurs			

Plan de mise en œuvre syndicale

Annexe

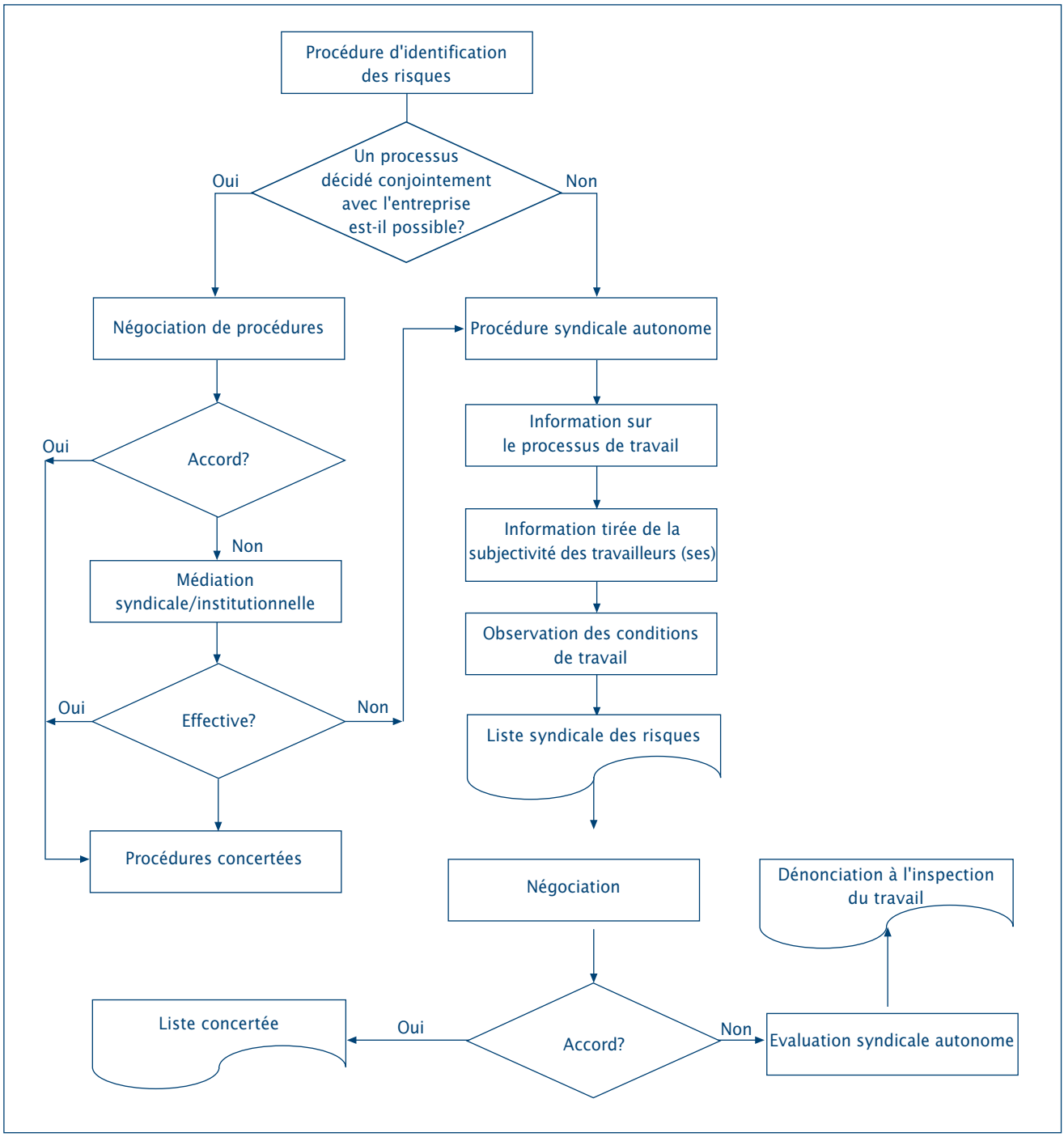
Schémas d'orientation sur les stratégies syndicales

Schéma 1: diagnostic de la situation



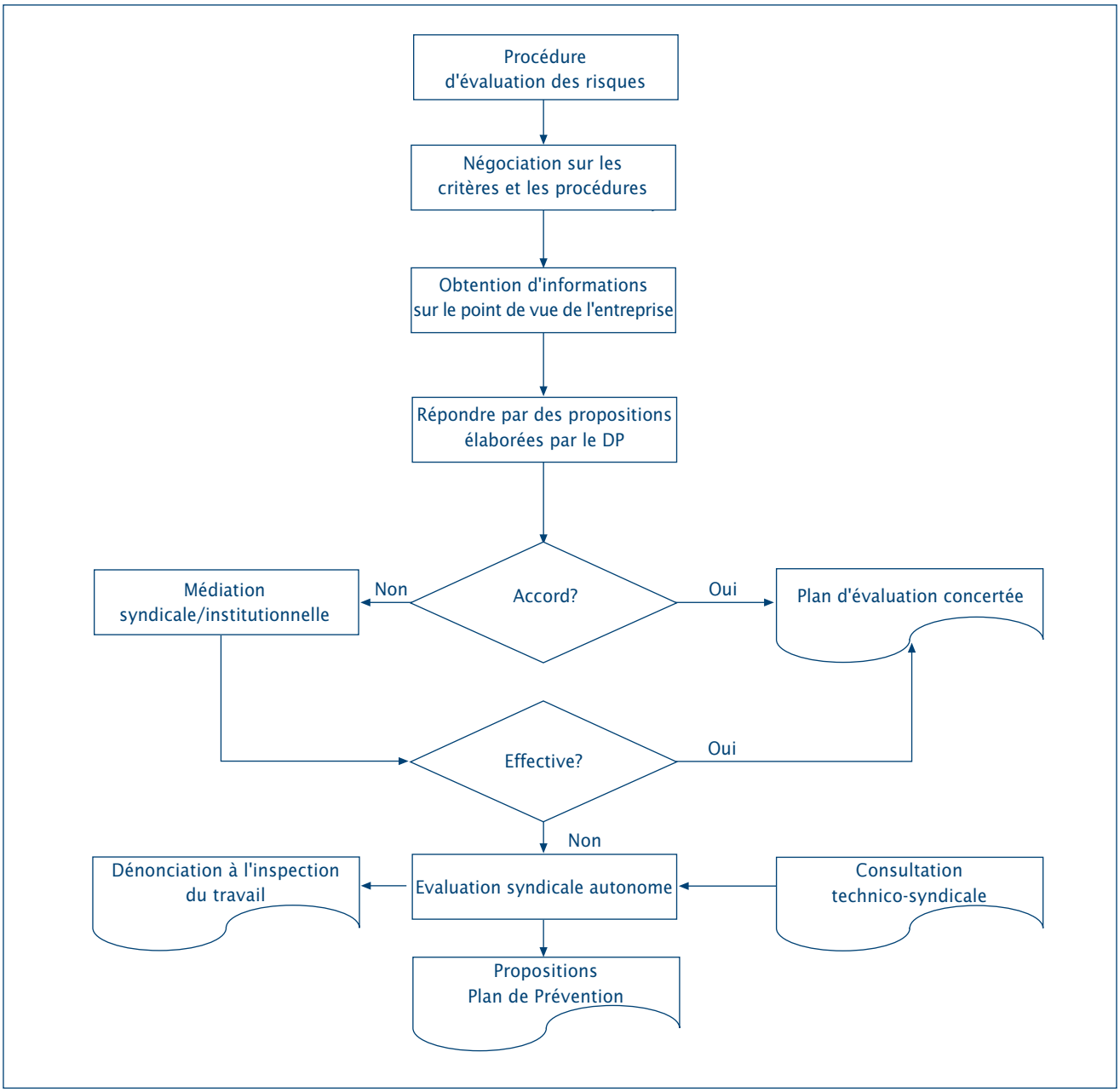
Schémas d'orientation sur les stratégies syndicales

Schéma 2: identification des risques



Schémas d'orientation sur les stratégies syndicales

Schéma 3 : évaluation des risques



C-2

Identification préliminaire des risques

Guide de caractérisation du processus de travail

ENTREPRISE: .....

ETABLISSEMENT: .....

SECTION OU AIRE DE TRAVAIL: .....

REPRESENTANT(E) DES TRAVAILLEURS POUR LA SECURITE: .....

DATE: .....

Introduction

Ce document et l'activité que nous vous proposons constituent une façon d'aborder l'évaluation des risques au départ d'une vision d'ensemble du processus de travail. Elle peut sembler trop difficile pour certaines raisons inhérentes à cette option, qui sont les suivantes:

1. aller directement vers les manifestations des problèmes (bruits, toxicité, etc.) n'est pas la même chose que d'essayer de comprendre les motifs qui sont à la source de ces problèmes (comment l'espace est-il organisé ?, La durée et le processus du travail, pourquoi est-il organisé de cette façon et non d'une autre ? etc.);
2. connaître la logique du processus de travail permet de mieux connaître les facteurs d'apparition des risques et, par conséquent, d'émettre des propositions visant à leur élimination ou à en contrôler l'origine;
3. la reconstruction du processus de production permet d'obtenir les différentes informations nécessaires afin de se faire une première idée sur les risques liés aux diverses phases et opérations du travail.

Objectif:

Identifier les risques existants et les placer dans le contexte de l'organisation du processus de travail, en utilisant les informations sur le sujet que vous avez le droit de détenir en votre qualité de délégué(e) à la prévention.

Contenu du cahier:

- Diagramme explicatif sur la procédure proposée,
- feuille pour le recueil des informations en vue de l'identification préliminaire des risques,
- exemple de reconstruction d'un cycle de production,
- exemple de description des opérations,
- terminologie / symbologie.

Suggestions d'utilisation:

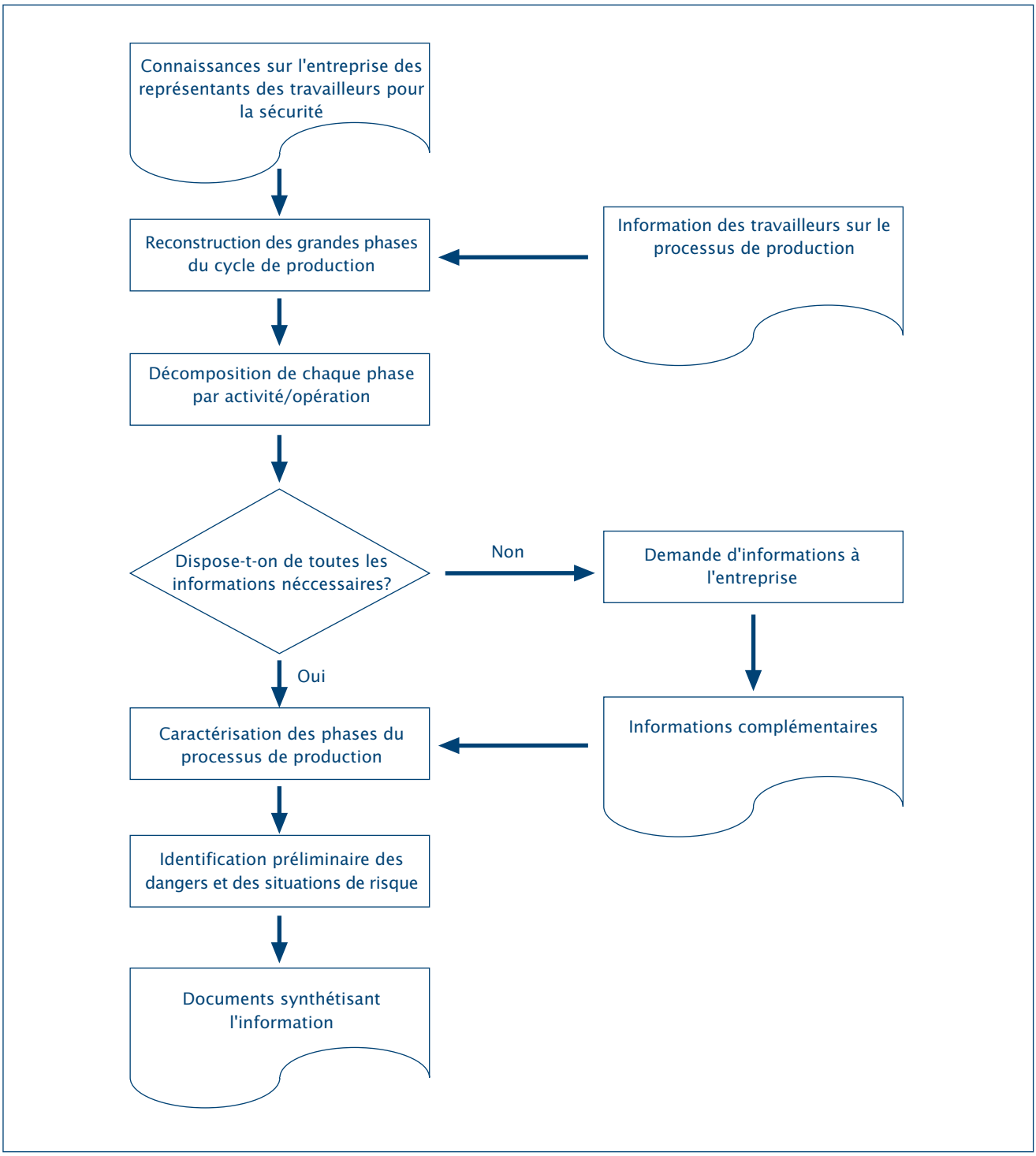
- Cette méthodologie peut s'appliquer en se basant sur les différentes phases du processus de travail, ou encore en décomposant directement le travail selon ses diverses opérations (voir terminologie à la fin du cahier). En général, les procédés industriels peuvent être schématisés par phases, alors que dans le secteur des services, il est plus facile d'analyser les opérations.
- Une fois élaborée la liste des cycles de production ou des différentes opérations, il convient d'essayer de les classer. Les phases du cycle peuvent être schématisées suivant la technique du diagramme du flux en décrivant pour chacune d'elles les principales opérations. Les opérations peuvent être décrites directement. (Voir exemples).
- Dès que l'on a obtenu des informations suffisantes afin de pouvoir caractériser les diverses phases/opérations du processus de travail, il faut essayer de mentionner dans la double page centrale les risques les plus pertinents des diverses phases/opérations.

Observations:

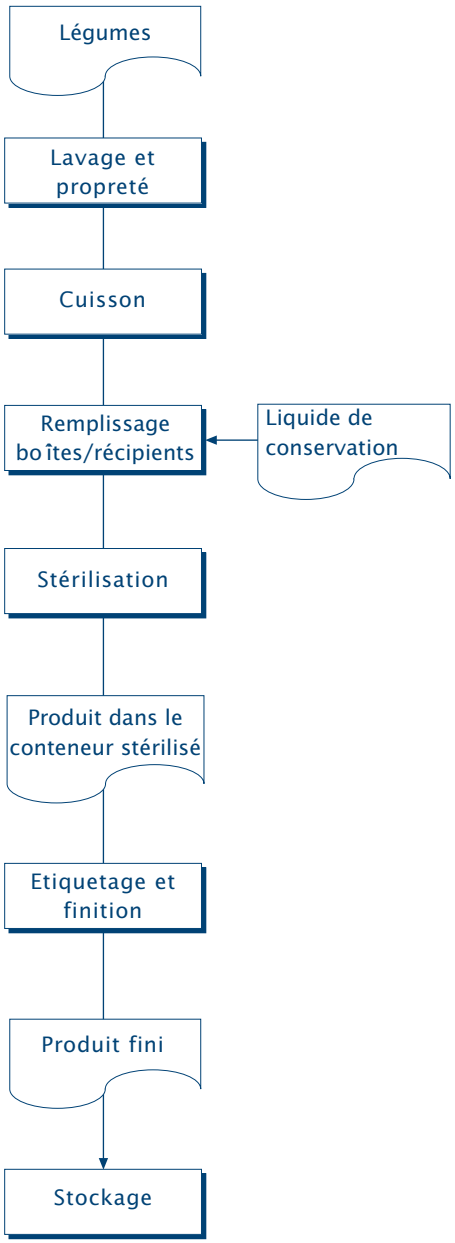
- La reconstruction du processus de travail peut s'avérer une tâche assez complexe si l'on veut s'efforcer à tout prix de la réaliser entièrement en une seule fois; les informations suivantes amélioreront nos connaissances et, parfois, ce n'est qu'à la fin de l'évaluation que nous pourrons avoir une idée globale du processus.
- En cas de doute, n'oubliez pas d'en parler aux travailleurs(ses) directement concernés; bien souvent, ils connaissent mieux le processus réel par rapport au contenu de la documentation technique de l'entreprise.
- L'identification préliminaire des risques se réalise sur la base des informations disponibles, étant donné qu'à ce moment-là il n'est pas nécessaire de procéder à des vérifications pratiques, puisqu'il s'agit simplement de se faire une idée des risques auxquels nous aurons à faire face (au cours des étapes suivantes, nous connaîtrons la réalité sur le terrain).

Les phases du processus d'identification préliminaire des risques

Le travail que nous vous proposons peut se schématiser en utilisant la même technique du diagramme de flux, sous la forme suivante:



Exemple de reconstruction d'un cycle de production

Cycle de production – conserves de légumes:	
Diagramme	**Description**
	Parvenus au degré de maturation nécessaire, les légumes sont cueillis et livrés dans les installations de transformation et de conservation. La phase de préparation permet d'obtenir la propreté nécessaire des légumes cueillis dans les champs. Il suffit d'éliminer les impuretés ainsi que les éléments secondaires chargés durant la cueillette, ou de mener à bien les opérations appropriées afin de passer aux opérations suivantes. La cuisson n'est que superficielle et sert à améliorer le niveau de conservation du produit. Les produits ainsi blanchis sont amenés sur des bandes transporteuses vers la phase de remplissage et d'addition du liquide de conservation. Entre ces deux phases, sont prévues d'autres opérations intermédiaires comme le lavage (douche), l'aération et le tri. Le remplissage de boîtes et de bocaux en verre est automatique, et on ajoute aux légumes le liquide de conservation approprié qui garantit la saveur et la conservation dans le temps après la stérilisation. La stérilisation permet de garantir la conservation du produit dans le temps, grâce à une combinaison température / temps à laquelle sont soumis les récipients. La finition implique la réalisation d'un produit conforme aux indications et aux besoins des clients. L'entrepôt doit pouvoir permettre le stockage de millions de boîtes et de récipients.

Exemple d'identification des opérations

Travail administratif	
Description	**Opérations**
Dactylographie du courrier et de notes en soignant la présentation. Introduction de données dans un programme comptable. Maintien d'une base de données d'enregistrement des documents. Ces tâches sont réalisées sur une table de travail particulière et prennent environ 40 % de la journée de travail.	TRAVAIL SUR ORDINATEURS
Déplacement vers un local contigu, petit et mal aéré, pour réaliser les photocopies. Photocopieuse ordinaire qui requiert parfois un délai d'attente. Des pannes fréquentes viennent interrompre les opérations. Elles supposent parfois un volume de travail important et urgent. Estimation du temps consacré à cette tâche: 15 % d'une journée habituelle de travail.	PHOTOCOPIES
Réponse et transmission des appels entrants depuis la table de travail. Enregistrement et transmission des messages à d'autres membres du service. Gestion des appels sortants. Réponse directe aux appels et aux demandes d'informations. Incorporation de ces tâches dans les autres opérations. Temps estimé: 15 % d'une journée habituelle de travail.	APPELS TELEPHONIQUES
Premier accueil des visiteurs et réponse directe aux demandes ou transmission de celles-ci au destinataire. Réception et supervision des documents relatifs à des demandes de services. Gestion directe des demandes d'informations. Temps estimé: 25 %.	REPONSE DIRECTE AU PUBLIC
Attribution d'un numéro d'enregistrement aux documents entrants et sortants. Archivage de ceux-ci et d'autres documents élaborés par le service. 5 % du temps d'une journée.	ENREGISTREMENT ET ARCHIVAGE DES DOCUMENTS

Définitions et concepts

Processus de production:

Ensemble des éléments techniques et organisationnels qui permettent le développement par séquences d'actions prises pour l'obtention d'un produit final sous forme de biens ou de services.

Cycle de production:

Série d'actions qui couvrent une partie du processus de production et qui se réalisent d'habitude suivant une séquence circulaire : le résultat final du cycle ou produit semi-élaboré constitue le début d'un autre cycle pendant que les actions du cycle originel reprennent.

Phase de travail:

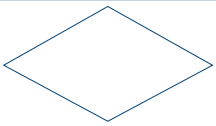
Chaque partie du travail qui détermine un changement dans la séquence du cycle : cela implique une certaine complexité et pluralité des opérations qui présentent entre elles une relation spécifique, bien que cela ne donne pas nécessairement un produit.

Opération:

Action élémentaire ou simple : représente l'unité d'activité dans laquelle chaque phase du travail peut être divisée. Une opération peut consister en diverses activités ou tâches.

Tâche:

Activité élémentaire réalisée par un(e) travailleur/se particulier(ère) ou par un groupe de travailleurs.

Symbologie pour le diagramme du flux	
	Ce symbole («parchemin») représente toujours quelque chose de concret qui entre ou sort d'une activité (Input/Output): matières premières, produits semi-élaborés et produit final. Quand il s'agit d'opérations automatisées, cela ne vaut pas la peine de signaler dans le diagramme les produits semi-élaborés.
	Le symbole du rectangle indique une activité, jamais un objet. Ce symbole peut représenter les divers niveaux de la fonction, depuis la synthétisation de toute une phase jusqu'au détail d'une opération déterminée.
	Le losange s'utilise pour détailler une action décisive qui détermine la continuité du processus en une direction ou une autre (p.ex. :. contrôle de qualité). L'utilisation de ce symbole est, dans de nombreux cas, facultatif et dépend du point de vue particulier de la personne analysant le cycle.

C-3

Observation des problèmes

Guide pour l'identification des problèmes sur le terrain

ENTREPRISE: .....

ETABLISSEMENT: .....

SECTION / AIRE DE TRAVAIL / OPERATION: .....

REPRESENTANT(E) DES TRAVAILLEURS POUR LA SECURITE: .....

DATE: .....

Introduction

1. Ce cahier d'observation a été conçu en vue d'une identification des problèmes sur le terrain. Nous conseillons que le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité procède préalablement à une reconstruction du processus de travail, par une identification préliminaire des risques et le recueil de l'avis des travailleurs(ses) ou par l'identification subjective des problèmes de santé du travail. Nonobstant cela, il peut tout aussi bien être utilisé en dehors de toute activité antérieure. Le cahier se compose essentiellement de six guides d'observation et d'une feuille résumant les problèmes identifiés.

2. Les guides d'observation sont destinés à attirer l'attention du/de la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité sur six aspects généraux des conditions de travail : locaux, équipements, substances, organisation et facteurs d'inégalité. En général, l'observation peut se faire comme une sorte de zoom axé sur divers plans: d'abord par un centrage sur les risques généraux susceptibles d'atteindre l'ensemble des travailleurs(ses), pour passer ensuite aux détails de chaque poste de travail ou d'opération et, enfin, par une observation de chacune des tâches réalisées par le/la travailleur(se) en particulier.

3. Avant de réaliser une visite d'observation, le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité devrait réaliser certaines operations, telles que:

   - obtenir un plan du lieu de travail (ou en dessiner un) qui mentionnera la répartition des espaces, des installations, des équipements et des personnes, afin de pouvoir y reporter tous les problèmes observés;
   - établir une liste des questions nécessitant une attention particulière (p. ex.: disparités entre l'avis des travailleurs(ses) et les informations détenues par le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité);
   - s'assurer de sa capacité à identifier les situations problématiques ou, dans le cas contraire, rechercher les informations nécessaires afin de posséder des critères suffisamment précis pour savoir s'il existe ou non un problème;
   - en cas de réalisation des activités préliminaires conseillées au point 1, il convient de reporter les résultats dans les guides d'observation, en indiquant dans la colonne marquée de l'icône (1) les risques identifiés initialement par le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité sur la base des informations disponibles, et dans la colonne marquée de l'icône (2) les problèmes signalés par les travailleurs(ses) consultées.

4. Lorsque le moment de la visite aura été décidé, le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité devra prendre contact avec les travailleur(ses) pour leur en communiquer l'objet et leur manifester son intérêt de recueillir leurs suggestions et de commenter avec eux/elles les résultats de l'observation.

5. Etant donné que les énoncés des guides sont extrêmement synthétisés, il conviendrait de décrire brièvement chaque problème identifié dans le cadre inférieur. Dans certains cas, il peut être utile de situer les problèmes dans un plan (on peut utiliser une couleur différente pour chacun des six groupes globaux de problèmes). En plus d'une observation des conditions de travail, le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité devra profiter de la visite pour approfondir les problèmes avec les travailleurs(ses) concernées.

Icône (1) *risques identifiés initialement par le/la Délégué(e) sur la base des informations disponibles*

Icône (2) *problèmes signalés par les travailleurs(ses) consultées*

Guide d'observation nº 1: Locaux de travail et installations

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Espace de travail insuffisant – trop grand nombre de personnes et/ou d'équipements	❑
❍	❍	Désordre et/ou manque de propreté	❑
❍	❍	Systèmes de stockage inadéquats et/ou dangereux	❑
❍	❍	Sécurité lors des déplacements à pied (sols, couloirs, escaliers)	❑
❍	❍	Sécurité lors des déplacements mécaniques (ascenseurs, véhicules, grues)	❑
❍	❍	Possibilités de chutes suite à une protection inadaptée contre le vide et/ou dans les zones de travail en hauteur	❑
❍	❍	Installation électrique en condition de sécurité?	❑
❍	❍	Installations au gaz ou pneumatiques en condition de sécurité?	❑
❍	❍	Systèmes de prévention d'incendies et/ou d'explosions adéquats?	❑
❍	❍	Sorties d'urgence en nombre et lieux adéquats?	❑
❍	❍	Bonne ventilation et/ou climatisation des locaux?	❑
❍	❍	Eclairage adéquat en fonction du travail à exécuter?	❑
❍	❍	Température adéquate en fonction du travail à exécuter?	❑
❍	❍	Bruit ambiant pouvant induire un détournement de l'attention requise pour l'exécution des tâches	❑
❍	❍	Vestiaires et toilettes suffisants en quantité et en qualité?	❑

Description des problèmes

Guide d'observation nº 2: Machinerie, technologie, outillage

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Dispositifs de sécurité insuffisants ou inadéquats	❑
❍	❍	Entretien préventif inadéquat	❑
❍	❍	Instructions de sécurité insuffisantes ou inadéquates	❑
❍	❍	Utilisation dangereuse des machines ou des outils	❑
❍	❍	Risques d'accidents par coups, entraînements ou coupures	❑
❍	❍	Risques de brûlures	❑
❍	❍	Risques de décharges électriques provenant des machines ou des outils	❑
❍	❍	Protection inadéquate contre le bruit	❑
❍	❍	Exposition à des vibrations lors de l'utilisation des machines ou des outils	❑
❍	❍	Protection inadéquate contre les radiations ionisantes	❑
❍	❍	Exposition à des champs électromagnétiques	❑
❍	❍	Fatigue visuelle provoquée par des sources lumineuses sur les équipements de travail	❑
❍	❍	Exposition à des sources de chaleur irradiante	❑
❍	❍	Utilisation inappropriée d'équipements de protection individuelle	❑
❍	❍	Nuisances acoustiques externes	❑

Description des problèmes

C-3

Guide d'observation nº 3: Substances et matériaux utilisés

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Utilisation de substances chimiques toxiques et/ou de matériaux dangereux	❑
❍	❍	Étiquetage inadéquat des conteneurs	❑
❍	❍	Informations insuffisantes sur les risques des substances et des matériaux	❑
❍	❍	Défaut de sécurité dans le transport et/ou le stockage des substances et des matériaux	❑
❍	❍	Mauvaise qualité de l'air (présence de fumées, gaz, vapeurs, poussières, odeurs)	❑
❍	❍	Risques suite au contact avec les yeux ou la peau	❑
❍	❍	Risques par inhalation	❑
❍	❍	Exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes	❑
❍	❍	Exposition à des agents allergènes	❑
❍	❍	Exposition à des risques biologiques	❑
❍	❍	Installations de protection collective insuffisantes ou inadéquates	❑
❍	❍	Utilisation inappropriée des équipements de protection individuelle	❑
❍	❍	Contamination externe (résidus, émissions)	❑
❍	❍	Risques d'accidents environnementaux graves (incendies, fuites, explosions)	❑

Description des problèmes

Guide d'observation nº 4: Facteurs ergonomiques

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Conception inadéquate des postes de travail en général	❑
❍	❍	Espace de travail réduit pour la tâche à réaliser	❑
❍	❍	Distribution inadéquate des personnes et/ou des équipements	❑
❍	❍	Conception inadéquate du mobilier, des équipements ou des outils	❑
❍	❍	Chaises et sièges réglables insuffisants ou inadéquats	❑
❍	❍	Maintien excessif dans une même posture de travail	❑
❍	❍	Nécessité d'adopter des postures forcées inconfortables	❑
❍	❍	Les tâches ne permettent pas de changements de posture fréquents	❑
❍	❍	Répétitivité excessive des mouvements	❑
❍	❍	Manipulation inutile de charges	❑
❍	❍	Manutention inappropriée des charges (poids, volume, hauteur, déplacement…)	❑
❍	❍	Manutention prolongée de charges sans pauses suffisantes	❑
❍	❍	Stockage inapproprié empêchant toute manutention correcte des charges	❑
❍	❍	Formation insuffisante ou inadéquate des travailleurs(ses) aux principes de l'ergonomie	❑

Description des problèmes

Guide d'observation nº 5: Facteurs d'organisation du travail

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Insatisfaction sur l'organisation générale du travail	❑
❍	❍	Tâches lassantes ou monotones	❑
❍	❍	Rythme de travail ou pressions excessifs	❑
❍	❍	Moyens insuffisants pour répondre aux objectifs ou aux délais fixés	❑
❍	❍	Le travail en équipe ou en collaboration n'est pas prédominant	❑
❍	❍	Les travailleurs(ses) ne contrôlent pas suffisamment leur propre travail	❑
❍	❍	Durée inappropriée de la journée et/ou de l'organisation des horaires et des équipes de travail	❑
❍	❍	Difficulté à concilier le travail et la vie sociale ou familiale	❑
❍	❍	Modalités de participation et de consultation insuffisantes ou inadéquates	❑
❍	❍	Peu de possibilités de formation continue ou de promotion	❑
❍	❍	Relations insatisfaisantes avec les chefs ou les responsables	❑
❍	❍	Relations insatisfaisantes entre les travailleurs(ses)	❑
❍	❍	Relations insatisfaisantes avec les clients ou les utilisateurs	❑

Description des problèmes

Guide d'observation nº 6: Facteurs d'inégalité

Cocher la case de droite si les problèmes suivants sont observés. Ensuite, décrivez-les brièvement dans le cadre inférieur.

		Problèmes	
❍	❍	Politique inappropriée sur l'égalité des chances dans le travail	❑
❍	❍	Discrimination envers les femmes dans le travail	❑
❍	❍	Conditions de travail différentes selon les sexes	❑
❍	❍	Répartition du travail entre les tâches "pour les femmes" et les tâches "pour les hommes"	❑
❍	❍	Cas de harcèlement sexuel	❑
❍	❍	Discriminations fondées sur des différences ethniques, culturelles, linguistiques, etc.	❑
❍	❍	Conditions de travail différentes selon le type d'emploi [fixe/temporaire (CDD ou intérimaire)]	❑
❍	❍	Conditions de travail différentes selon la titularisation de l'entreprise (sous-traitance)	❑
❍	❍	Attribution de travaux à risques à des travailleurs(ses) temporaires ou sous-traitant(e)s	❑
❍	❍	Protection insuffisante des travailleurs(ses) temporaires ou sous-traitant(e)s	❑
❍	❍	Formation et information préventive insuffisantes des travailleurs(ses) temporaires	❑
❍	❍	En général, absence de solidarité et de soutien entre les camarades	❑
❍	❍	En général, absence de respect dans les relations	❑

Description des problèmes

Résumé: Problèmes identifiés

Ordre de priorité	**Propositions**	Délais
	Problèmes à résoudre immédiatement	
	Problèmes nécessitant une évaluation	

Identification préliminaire des risques

Operations		Caracterisation du processus				Identification préliminaire des risques					
Identification	Description	Travailleurs	Substances et matériaus	Technologie	Organisation du travail	Locaux de travail et installations	Equipement, technologie et outils	Substances et matériaux utilisés	Facteurs ergonomiques	Facteurs d'organisation du travail	Facteurs d'inégalité

Proposition de solutions

Guide pour la caractérisation des problèmes et l'évaluation d'alternatives

ENTREPRISE: .....

ETABLISSEMENT: .....

REPRESENTANT(E) DES TRAVAILLEURS POUR LA SECURITE: .....

DATE: .....

Enoncé du probléme

Sections ou aires de travail affectés

Introduction

Objectif:

Rassembler les informations tant qualitatives que quantitatives fournies dans l'évaluation d'un problème déterminé ou d'une situation à risques, qui serviront de base à l'élaboration et à l'évaluation par le syndicat de propositions de solutions.

Contenu du cahier:

- Feuille de caractérisation du problème;
- Feuille de propositions de solutions;
- Evaluation syndicale des propositions;
- Guide d'évaluation syndicale des solutions.

Procédure:

1. Si la nature du problème l'exige, en plus de remplir la feuille de caractérisation du problème, il convient de demander et d'étudier des notes d'informations ou des évaluations techniques, afin de disposer de tous les renseignements nécessaires devant permettre la mise en place d'une intervention préventive. La question clé est: connaissez-vous suffisamment le problème pour pouvoir proposer des solutions?

2. Dès que l'on dispose d'informations suffisantes, il reste à élaborer des alternatives à la situation de risque, pour lesquelles le/la représentant(e) des travailleurs pour la sécurité pourra utiliser la feuille de propositions de solution, en précisant d'abord les objectifs qui devront être atteints (p.ex.: "éviter le risque de dommages auditifs qui pourraient compromettre la communication et par conséquent entraîner une augmentation du danger"), et établir ensuite une liste de tous les moyens possibles afin de les atteindre. Plutôt que d'établir une proposition concrète sur la façon de résoudre un problème, il s'agit ici de poser les conditions d'une solution possible, conformément aux critères d'acceptation par les syndicats.

3. A partir des diverses alternatives possibles, il reste à choisir les propositions les plus efficaces et à définir les priorités dans le cadre des négociations avec l'entreprise, au moyen de la feuille d'évaluation syndicale des propositions. Dans ce but, il conviendrait de promouvoir un débat avec l'ensemble des représentants syndicaux dans l'entreprise. Le guide d'évaluation syndicale des solutions pourrait s'avérer utile afin d'orienter cette discussion.

Caractérisation du problème

Enoncé du problème

Sections ou aires de travail affectés

La réglementation est-elle appliquée? OUI NON	Manquements:
Peut-on identifier les causes du problème? OUI NON	Propositions:
Peut-on éliminer ou contrôler le risque? OUI NON	Description:
Une assistance technique est-elle nécessaire pour le résoudre? OUI NON	Précision:
Des dommages se sont-ils produits en relation avec ce problème? OUI NON	Citer:
Existe-t-il une interaction avec d'autres risques? OUI NON	Description:
Les gens sont-ils préoccupés? OUI NON	Degré de préoccupation:

Travailleurs(ses) exposé(e)s:

- nbr:
- caractéristiques :

Propositions de solution

<table>
<tr><th colspan="4">Objectifs à atteindre</th></tr>
<tr><td>Description</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><th colspan="4">Propositions en vue d’atteindre les objectifs</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Domaine d’application</td><td colspan="3">Changements à introduire pour:</td></tr>
<tr><td>Eliminer le risque</td><td>Eviter la propagation du risque</td><td>Eviter l’exposition au risque</td></tr>
<tr><td>Processus technique</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Organisation du travail</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Autres</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

Evaluation syndicale des propositions

Propositions	Evaluation					Priorité stratégique
	aspects préventifs	aspects techniques et organisationnels	aspects syndicaux	aspects socio-économiques	autres considérations	

Guide pour l'évaluation syndicale des solutions

Aspects préventifs

1. L'impact prévisible sur l'amélioration de la santé des travailleurs(ses) est:

   0 = inconnu
   1 = incertain
   2 = probablement positif
   3 = certainement positif
   4 = très positif

2. La solution proposée peut avoir des incidences sur les autres risques présents:

   0 = engendre de nouveaux risques jusque-là inexistants
   1 = peut aggraver une situation ponctuelle
   2 = aucune incidence
   3 = peut réduire partiellement d'autres risques existants
   4 = élimine d'autres risques existants

3. Les conséquences prévisibles pour l'environnement sont:

   0 = inconnues
   1 = incertaines
   2 = probablement positives
   3 = certainement positives
   4 = très positives / sans objet

4. Si elles ne sont pas mises en œuvre, les conséquences peuvent être les suivantes:

   0 = le problème disparaît de lui-même
   1 = faibles conséquences pour un nombre limité de personnes
   2 = faibles conséquences pour un grand nombre de personnes
   3 = conséquences graves pour les personnes et/ou l'environnement
   4 = conséquences très graves

Aspects techniques et organisationnels

5. Degré de faisabilité technique de la solution proposée:

   0 = techniquement irréalisable
   1 = très complexe, viabilité douteuse
   2 = complexe mais viable
   3 = plutôt faisable
   4 = pratique et sans complications techniques

6. Disponibilité des moyens techniques nécessaires:

   0 = nulle à court et moyen terme
   1 = pas de ressources actuellement mais possibilité à moyen terme
   2 = des ressources existent mais elles sont insuffisantes
   3 = ressources suffisantes pour améliorer légèrement la dotation
   4 = ressources actuelles nettement suffisantes

7. La solution proposée:

   0 = responsabilise le/la travailleur(se)
   1 = est basée sur l'utilisation d'une protection individuelle
   2 = réduit partiellement l'exposition
   3 = contrôle l'origine du risque de façon satisfaisante
   4 = élimine complètement le risque

8. L'attitude des techniciens à l'égard de la solution est:

   0 = hostile
   1 = indifférente
   2 = ouverte
   3 = intéressée
   4 = très intéressée

Aspects syndicaux

9. D'un point de vue légal, le problème à résoudre doit être évalué comme suit:

   0 = on ne peut considérer qu'il y a un manquement à l'égard d'une obligation légale
   1 = on devrait appliquer des recommandations législatives d'amélioration
   2 = la situation actuelle est partiellement contraire à la législation
   3 = la situation actuelle est nettement contraire à la législation générale
   4 = la situation actuelle est nettement contraire à des normes particulières

10. Qualité de la compréhension et de l'appui des travailleurs(ses) envers la solution:

    0 = hostilité
    1 = indifférence
    2 = complaisance
    3 = intérêt
    4 = grand intérêt

11. Conséquences possibles de la solution dans les situations d'inégalité et/ou de discrimination:

    0 = négatives à court et à moyen terme
    1 = peuvent créer des distorsions à court terme
    2 = nulles
    3 = positives à court et/ou à moyen terme
    4 = très positives

12. Conséquences possibles de la solution pour l'emploi:

    0 = négatives à court et à moyen terme
    1 = peuvent créer des distorsions à court terme
    2 = nulles
    3 = positives à court et/ou à moyen terme
    4 = très positives

Aspects économiques et sociaux

13. Face à la solution, la vision de l'entreprise est:

    0 = hostile
    1 = indifférente
    2 = complaisante
    3 = intéressée
    4 = très intéressée

14. D'un point de vue économique, la solution est à considérer comme :

    0 = très onéreuse et pratiquement impossible à mettre en oeuvre
    1 = suppose des frais importants à court terme
    2 = entre dans les possibilités économiques de l'entreprise, sans la moindre difficulté
    3 = économique et réalisable à court terme
    4 = très peu onéreuse

15. Conséquences possibles de la solution pour la productivité :

    0 = négatives à court et à moyen terme
    1 = quelques distorsions à court terme
    2 = nulles
    3 = positives à court et/ou à moyen terme
    4 = très positives

C-5

Questionnaire sur les risques et les atteintes á la santé

Identification subjective des problèmes de santé au travail

ENTREPRISE: .....

ETABLISSEMENT: .....

REPRESENTANT(E) DES TRAVAILLEURS POUR LA SECURITE:.....

DATE: .....

Les informations recueillies dans ce questionnaire se réfèrent :

- ❑ à toute l'entreprise / à l'établissement
- ❑ à la section / à l'aire de travail. (Préciser .....)
- ❑ à l'opération / au poste de travail. (Préciser .....)

Utilisation du questionnaire

- ❑ Informateurs clés. (Prénoms et noms .....)
- ❑ Groupes de discussion. (Nbr. de participants.....)
- ❑ Questionnaire individuel

(Dans ce cas, veuillez compléter les données suivantes:)
Sexe: ..... Age: .....
Ancienneté dans l'entreprise: ..... dans la section:.....
au poste de travail: .....

Considérez-vous que votre entreprise ❑ / section ❑ / poste de travail ❑ connaît l'un ou l'autre des problèmes suivants?

	OUI	NON
1. Inconfort par manque d'espace ou de mauvaise distribution	❑	❑
2. Ordre et propreté insuffisants	❑	❑
3. Problèmes d'évacuation en cas d'urgence	❑	❑
4. Risques de chutes ou d'accidents causés par des véhicules	❑	❑
5. Risques de chutes d'objets	❑	❑
6. Risques d'accidents relatifs aux machines	❑	❑
7. Risques d'accidents relatifs aux outils	❑	❑
8. Risques d'accidents causés par de trop grands efforts	❑	❑
9. Risques d'électrocution	❑	❑
10. Risques d'incendie ou d'explosion	❑	❑
11. Température inappropriée	❑	❑
12. Humidité ou sécheresse excessive	❑	❑
13. Courants d'air	❑	❑
14. Aération/ventilation insuffisantes	❑	❑
15. Mauvaise installation d'air conditionné	❑	❑
16. Eclairage insuffisant ou reflets désagréables	❑	❑
17. Bruit très fort ou perturbant l'exécution du travail	❑	❑
18. Vibrations en provenance des machines ou des outils	❑	❑
19. Irradiations	❑	❑
20. Risques d'infections	❑	❑
21. Fumées, gaz, vapeurs, aérosols	❑	❑
22. Risques au contact de liquides ou d'éclaboussures	❑	❑
23. Poussières désagréables ou nocives	❑	❑
24. Problèmes liés à l'utilisation d'équipements de protection individuelle	❑	❑
25. Effort physique important et fatigant	❑	❑
26. Manutention de charges lourdes	❑	❑
27. Maintien d'une même posture pendant un temps assez long	❑	❑
28. Postures forcées dans la réalisation de tâches ou d'opérations	❑	❑
29. Mouvements répétitifs et trop fréquents	❑	❑
30. Durée excessive de la journée de travail	❑	❑
31. Mauvaise organisation des horaires et des équipes de travail	❑	❑
32. Cadence de travail trop élevée	❑	❑
33. Travail monotone, routinier et aux tâches peu variées	❑	❑

34. Travail isolé rendant le contact difficile avec les camarades de travail	❑	❑
35. Défaut des moyens appropriés à la réalisation du travail	❑	❑
36. Conflits avec les clients ou les utilisateurs	❑	❑
37. Mauvaises relations entre les camarades	❑	❑
38. Peu de possibilités de décider de la façon de réaliser le travail	❑	❑
39. Peu de possibilités de promotion	❑	❑
40. Agressivité, harcèlement sexuel ou violence	❑	❑
41. Mauvaises relations avec les chefs ou les responsables	❑	❑
42. Difficultés à concilier le travail en entreprise et les tâches ménagères	❑	❑
43. Discriminations au travail	❑	❑
44. Méconnaissance ou formation insuffisante sur les risques liés au travail	❑	❑
45. Risques pour la santé ou pour la sécurité à l'extérieur	❑	❑

Indiquer par ordre d'importance les 5 problèmes prioritaires:

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

Savez-vous si votre entreprise ❑ / section ❑ / poste de travail ❑ a connu l'un ou l'autre des problèmes de santé suivants?. Croyez-vous qu'ils aient un rapport avec les conditions de travail?

	Cas		Relation avec le travail	
	Oui	Non	Provoqués	Aggravés
Blessures par accident				
Maladies infectieuses				
Migraines ou maux de tête fréquents				
Pertes de l'audition/surdité				
Problèmes oculaires				
Hypertension				
Maladies cardiaques				
Varices				
Maladies rénales				
Intoxications aux métaux ou produits chimiques				
Problèmes respiratoires				
Maladies de la peau				
Cancer				
Problèmes digestifs				
Maladies hépatiques				
Problèmes articulaires				
Douleurs musculaires chroniques				
Lésions discales ou à la colonne vertébrale				
Lombalgie				
Problèmes nerveux				
Stress/dépression				
Sautes d'humeur/modifications du comportement				
Troubles du sommeil				
Alcoolisme et toxicomanie				
Usage fréquent de médicaments				
Absentéisme important pour cause de santé				
Changements/abandon du travail pour cause de santé				
Agressivité ou comportement violent				
Troubles de la menstruation				
Troubles de la procréation et de la grossesse				
Autres problèmes : (Spécifier)				

L'évaluation des risques sur les lieux de travail. Guide pour une intervention syndicale
BTS, 1999

Edition en anglais sous le titre
"Risk assessment at the workplace.
A guide for union action"
(ISBN : 2-930003-25-1)

© Bureau Technique Syndical Européen pour
la Santé et la Sécurité
Bd Emile Jacqmain, 155
B-1210 Bruxelles

Tél : 32-2-224 05 60
Téléfax : 32-2-224 05 61
E-mail : tutb@etuc.org
http://www.etuc.org/tutb

ISBN : 2-930003-24-3
D/1998/6107/25

Printed in Spain