

## A PROPOS DES DEBATS

**L'entreprise éclate.** On constate l'émiettement de ses lieux et structures de production de ses lieux de décision, de résolution des problèmes, de responsabilité juridique. Nous sommes tous pleinement convaincus que ce phénomène de société est **lourd de conséquences sur la santé des travailleurs**: augmentation du risque d'accident de travail, de maladie professionnelle (même si c'est plus difficile à montrer du fait de la dilution des risques et de la polyexposition), répercussions plus générales et sur la santé et le développement psychologique de la personne, vécu souvent lourd et complexe.

L'appareil législatif court après une logique économique qu'il ne pourra pas rattraper, la réglementation suit une évolution sociale mais n'en influe pas le cours. Les lieux de contre-pouvoir dans l'entreprise, sur lesquels nous bâtissons jusqu'à présent notre stratégie ne sont pas opérants face à cette nouvelle organisation du travail. La visite médicale des CDD\* n'est qu'une visite de passage sans lendemain, mais est chargée d'ambiguïté (il nous faudra «décoder» ce qu'on veut nous faire faire); elle blanchit à bon prix les chefs d'entreprise, tout en faisant le «beurre» des services inter-entreprises, prière de ne pas déranger. Les patrons ne voient pas plus loin que le bout de leur nez, ils sont myopes et ils ont des oeillères. La sous-traitance devient omniprésente mais multiforme, obéissant à des rationalités différentes, voire contradictoires... Les arguments sont nombreux qui nous incitent à laisser tomber les bras.

Mais ce n'est pas le genre du S.M.T.. Que l'approche se fasse sur un modèle structurel, sociologique, psychanalytique ou simplement en disant le quotidien, il y a un espace de pensée à investir, une faille à retravailler.

Chacun des exposés de cette journée était trop dense, trop cohérent intrinsèquement pour qu'on s'essaie à les reprendre ici. Faisons plutôt ressortir des pistes ou axes de réflexion qui ont rebondi d'un thème à l'autre.

### D'ABORD ET SURTOUT, OBSERVER

2 L'oeil du médecin du travail est un **oeil de mouche**, il a de multiples facettes. Il a aussi un reflet loupe: des petites choses apparemment insignifiantes ou trop amalgamées pour être identifiées deviennent clairement visibles, appréhendables et prennent un sens.

Par exemple, en démontant les sociétés de nettoyage, **S. Opatowski** nous donne des **points**

**d'ancrage concrets** (la non-connaissance du collectif de travail, des risques réels, la main-mise des commerciaux sur les P.V. d'hygiène et sécurité, etc...). **L'oeil de sociologue d'A. Thébaud** fait sortir de la mare des espèces qu'on aurait pu croire en voie de disparition: paiement à la tâche, «expropriation» des travailleurs de leur lieu de travail, travailler à l'envers, etc...

La psychopathologie du travail a mis en évidence trois grands dénis de l'entreprise: **déni de l'écart entre travail réel et travail prescrit, de la nécessité de l'élaboration de l'expérience, des fonctions propres du collectif.** **Ph. Davezies** \*\* nous interpelle sur ce que cela signifie dans le cadre de la sous-traitance. Peut-on répondre de façon monolithique qu'il y a accentuation de ces dénis? Je ne me rappelle plus si, dans le débat, on a répondu directement à cette question. Peut-être s'est-on contenté du déplacement qu'elle opérait (je me suis bien promis de retourner sur le terrain avec plus de finesse d'observation).

## RENDRE COMPTE DE NOS CONSTATATIONS, OU ET A QUI?

Dans ma pratique modeste de médecin du travail, mon «vécu» des «contrats à durée déterminée» des salariés d'entreprises sous-traitantes ou intérimaires s'arrêtait à l'impression confuse que «c'était lourd», qu'*«on les voit en consult mais ça n'ira pas plus loin»*, des salariés entre deux portes, si fragiles dans leur situation, que le moindre coup de vent pourrait les balayer. Etre face à eux, les voir, les entendre. Un mauvais moment sans lendemain. Entre parenthèses.

Mais ce silence n'est pas normal. C'est un paradoxe parce que, justement, c'est sur eux qu'on a beaucoup à dire. C'est contraire à notre morale, et toute notre éthique bute sur de tels non-dits. alors, il faut **trouver les moyens de passer les barrages**, avec intelligence, et en travaillant à divers niveaux.

Je renvoie là plus particulièrement à l'exposé de **Dominique Huez**, qui me semble être une réflexion très aboutie à la fois sur le plan individuel (pouvoir utiliser pour un autre salarié ce qu'on a «acquis» avec le précédent en histoires de postes, fiches de conditions de travail, etc...) et sur le plan collectif: partenaires sociaux institutionnels dans l'entreprise mais aussi, si la dynamique sociale dans l'entreprise n'est pas assez forte (ce qui est souvent le cas), rendre compte à une plus grande échelle (entreprise donneuse d'ordre = cf son expérience, branches professionnelles, région, inspection du travail, commission régionale de médecine du travail, etc...).

Je le remercie de nous amener aussi toute sa réflexion sur les **pratiques coopératives** qu'il est possible de mettre en oeuvre, et sur ce que peut vouloir dire «santé publique» en médecine du travail. Le débat ne fait que commencer. A suivre...

## LA QUESTION DE LA CITOYENNETE DANS L'ENTREPRISE, TOUJOURS UN ENJEU

Je vois bien combien une organisation de l'emploi s'appuyant sur le travail précaire porte atteinte à ce droit à la citoyenneté. J'ai face à cela un discours moral, politique. **J. Machefer** l'enrichit par une dialectique morale/question économique, **A. Thébaud** le renforce avec ses outils scientifiques. J'aimerais aussi qu'un féru de psychopathologie du travail m'en parle...

Marie Christine BOSQUILLON

\* Contrat à Durée Déterminée

\*\* Cette intervention n'a pas fait l'objet d'une contribution.