

# QUESTIONS POUR UNE APPROCHE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LES SITUATIONS DE PRECARITE

**Les situations de précarité sont des situations très complexes qui renvoient à la fois à des questions de normes (ou d'écart à la norme) et à une interrogation sur les outils classiques d'approches sociologiques (ou épidémiologiques et médicales) des problèmes de santé au travail. Ce texte retrace brièvement ma démarche concernant la sous-traitance et les multiples interrogations qui l'ont jalonnée.**

**Première période : une prise de conscience**

## *1 - «rupture» : quitter les cadres de référence dominants*

En 1980, dans le cadre d'une équipe INSERM en santé publique, j'ai été associée à une étude sur les accidents du travail à EDF. Cette étude mettait en évidence le fait que les accidents graves n'atteignaient pas le personnel EDF mais les salariés sous-traitants (ceux qui creusent les tranchées pour les installations de gaz, les peintres qui montent aux pylones des lignes à haute tension, ceux qui assurent la maintenance dans le nucléaire, etc...). Dans le cadre de la recherche, centrée sur le personnel statutaire EDF, ces catégories de travailleurs (les salariés d'entreprises intervenantes) n'étaient pas prises en compte. Cependant, dans d'autres groupes de recherches, des études sociologiques et juridiques, peu nombreuses à l'époque, mettaient en évidence l'éclatement des statuts et des collectifs de travail, éclatement provoqué par les stratégies de recours à la sous-traitance, et les conséquences qui en découlaient pour l'application du droit du travail. Une occasion devait m'être donnée, peu après, à partir d'une situation concrète, de commencer à travailler sur les aspects plus spécifiques du vécu du travail et des risques de salariés d'entreprises sous-traitantes intervenant sur le site d'une grande entreprise de l'industrie microélectronique.

## *2 - Une démarche de recherche commune syndicat - chercheurs*

En 1978, un accident mortel s'était produit sur le site d'une usine IBM (spécialisée dans la fabrication de semi-conducteurs). Il s'agissait d'un travailleur «extérieur» mortellement intoxiqué en faisant le nettoyage d'une cuve. Un syndicat de l'entreprise IBM s'était porté partie civile contre IBM et l'entreprise sous-traitante dans le procès intenté par la famille. Cet événement avait servi de révélateur aux syndicalistes quant à la situation de travailleurs qui - tout en étant présents sur le site et participant à l'activité productive de leur entreprise - étaient de fait considérés comme «extérieurs», en termes de statut, d'accès aux instances représentatives ou même de présence dans les lieux et temps de production. Qui étaient-ils ? Alors qu'IBM, à l'époque, se targuait de ne plus connaître d'accidents graves ou mortels sur ses sites en France depuis plus de dix ans, comment avait pu se produire un accident, à la fois aussi grave et aussi manifestement évitable?

De cet événement est née une demande syndicale concernant la réalisation d'une étude visant à comprendre la division des emplois et des risques selon les catégories d'emploi sur le site. Cette demande rencontrait aussi ma préoccupation et celle d'un collègue économiste quant au développement d'études concernant les questions santé/

travail ne prenant en compte que les populations d'emploi stable et des facteurs de risque pris isolément. A l'époque du contact entre le syndicat et les chercheurs, l'approche syndicale de la sous-traitance était pour les militants une lutte épuisante et souvent démoralisante : pas de mobilisation des salariés IBM ni même de la section syndicale; de la part des sous-traitants, une demande d'assistantat individuel plutôt que d'action syndicale collective. Les syndicalistes ressentaient en outre la sous-traitance comme une réalité éminemment fluide, instable, leur donnant le sentiment de constamment «courir derrière». Ils étaient par ailleurs confrontés à des réactions très vives de la direction de l'usine à la moindre initiative dans ce domaine.

La recherche a eu pour objectif d'approcher le vécu du travail, des risques et de la sécurité des travailleurs extérieurs (en les comparant à celui des opérateurs IBM) et d'appréhender les mécanismes générateurs de division des risques entre ces deux groupes de travailleurs. Nous avons donc simultanément porté le regard du côté des opérateurs IBM et du côté des salariés sous-traitants. Le contact a été établi, pour les chercheurs, avec les uns et les autres, par l'intermédiaire des syndicalistes qui ont participé à toutes les phases de la recherche. Cette dernière s'est déroulée en dehors de l'usine et des horaires de travail. Quarante deux entretiens ont été réalisés.

Un bref aperçu des résultats illustre la démarche.

#### TRAVAILLER SUR L'ENVERS

Les 450 salariés des 347 entreprises sous-traitantes qui sont intervenues sur le site IBM l'année de l'enquête représentent 10% du total des travailleurs du site. Ils ont des niveaux de qualification généralement peu élevés dans les fonctions étudiées (maintenance, nettoyage, manutention).

Deux facteurs essentiels influencent de façon déterminante leurs conditions de travail :

- **Le marché** (passé entre IBM et l'entreprise intervenante) définit la tâche à réaliser et ses délais de livraison (sans préciser le temps et les conditions de réalisation) pour un prix établi à l'avance dans lequel l'employeur extérieur doit faire entrer ses charges salariales et son bénéfice. Les marchés sont habituellement passés tous les ans (sinon tous les 3 ou 6 mois), même pour les entreprises intervenant de façon permanente sur le site. A chaque renouvellement de marché, IBM fait un appel d'offres qui lui permet de maintenir constamment sur ses sous-traitants la pression de la concurrence.

- **Le rythme et les contraintes de la production** entraînent pour les salariés d'entreprises extérieures l'obligation d'intervenir en dehors des horaires de production ou - sans interruption de celle-ci - dans les «couloirs de maintenance» où se trouve l'ENVERS des machines.

#### • Les conditions de travail

\* **La pression du temps** constitue l'exigence première du travail en sous-traitance parce qu'elle représente de fait l'enjeu d'une menace constante sur l'emploi. La perte du marché par l'entreprise peut être synonyme de mutation soudaine et lointaine du lieu de résidence ou, plus radicalement, de la perte de l'emploi.

*«Vous savez qu'on n'a pas le droit de couper la production à IBM, c'est à dire que si nous, on coupe, on se fait virer, c'est pas difficile (...) S'il arrive un pépin et que par malheur on coupe la production, c'est sûr... c'est le problème sacré : il y a le produit, la production. Voilà : on prépare en semaine et puis le samedi tout est arrêté... A ce moment-là, on fait les soudures. Ou alors quand ils changent comme ça des machines... leurs bécanes où il y a 7 ou 8 fluides, il leur vient l'idée de démarrer ça le vendredi.... de changer d'endroit 5 ou 6 machines comme ça... et puis le lundi, il faut que ça tourne. On vous demande pas si vous pouvez ou si vous pouvez pas... vous venez. Il faut que ça tourne. On veut pas savoir comment vous vous débrouillez. Il faut que ça marche!» (O.Q. Plombier, entreprise de maintenance)*

\* **L'usine est le lieu de production des «autres»** (salariés IBM). Les travailleurs extérieurs doivent à tout moment prouver la légitimité de leur présence sur le site. N'étant pas salariés d'IBM, les travailleurs extérieurs ne peuvent bénéficier du tarif IBM à la cantine. Ils ont des locaux (vestiaires, sanitaires) souvent précaires, installés hors des bâtiments de l'usine. Souvent étrangers à la France par la nationalité, les travailleurs des entreprises sous-traitantes sont plus qu'«extérieurs», étrangers à IBM : «l'esprit d'IBM», «l'appartenance à IBM» sont autant d'expressions qui reviennent constamment dans les interviews pour exprimer cette conscience de différence radicale et d'extériorité par rapport à ce qu'on peut appeler le nationalisme d'entreprise qui caractérise l'ensemble du personnel d'IBM et qui tient non seulement aux conditions d'emploi et de rémunération mais surtout au système de formation, de promotion interne et d'encadrement de l'entreprise.

\* **L'éclatement des tâches caractéristiques de l'Envers** de l'usine (nettoyage, maintenance, manutention) entre de multiples entreprises renforce cette conscience d'extériorité et la précarité de ces salariés sur le site : des salaires faibles (en particulier dans le nettoyage), des horaires à la limite de la légalité (travail de nuit; travail du week end; amplitude des temps de travail effectué en continu), des contrats «à durée de chantier» interdisant toute perspective à long terme

compte tenu de l'incertitude des marchés. Cet éclatement des tâches n'est pas indépendant des multiples formes de division du travail qui impriment leurs clivages entre les différentes catégories de travailleurs extérieurs. Ainsi, certains travailleurs non qualifiés se trouvent cantonnés dans les travaux socialement les plus méprisés dans la répartition des tâches de nettoyage, à savoir celui des sanitaires d'un des bâtiments de l'usine:

*«Je ne connais que les couloirs et les sanitaires du bâtiment (...). Des fois, je suis gênée devant les gens. Quand je vois des gens dans les sanitaires. Ils ne me voient pas... Les lavabos, ça va. mais les W.C.... torchon, papiers... Dès qu'ils sortent je commençant à nettoyer un peu. Des fois on est gêné devant les gens. C'est un métier comme les autres.. mais enfin... pas tout à fait comme les autres». (femme française, 18 ans)*

\* **Ce travail sur l'Envers est aussi un travail non programmable** dans lequel les travailleurs extérieurs témoignent d'une autonomie qui relève d'une autre culture professionnelle que celle des opérateurs d'IBM : dans les tâches les plus déqualifiées, le travailleur extérieur est acteur. il garde une identité propre radicalement différente de celle du travailleur «programmé» et se construit une stratégie qui permet à certains de s'acquérir une place unique sur le site : électriciens, plombiers, menuisiers dont l'activité d'artisan est connue et demandée par tous les services; travailleurs spécialisés dans la mise en place et la maintenance d'équipements spécifiques ; manutentionnaires assurant la livraison des produits nécessaires au fonctionnement des lignes de production, etc... Ces stratégies peuvent les conduire à aménager ou refuser les conditions de travail ou d'emploi qui leur sont faites au risque d'être acculés à démissionner.

On peut souligner la différence existant à ce sujet entre travailleurs extérieurs et salariés de l'entreprise IBM. Pour ces derniers, l'organisation du travail est caractérisée par :

- une définition stricte des tâches dans le cadre de la division du travail d'autant plus poussée qu'elle s'appuie sur des technologies très sophistiquées
- une aliénation très forte des salariés aux normes de l'entreprise, en ce qui concerne leur travail, leur carrière, leurs comportements au sein de l'usine. Ce système de normes appuyé sur la formation et la promotion interne, et sur des rapports hiérarchiques individualisés, exige de la part de chaque travailleur une adhésion permanente à l'entreprise et à ses buts.
- une politique de stabilité d'emploi et de hauts salaires qui garantit aux salariés qui acceptent ses exigences un statut très sûr et de nombreux avantages sociaux.

Ainsi les conditions d'intervention des travailleurs extérieurs sur le site IBM révèle les contradictions entre la rigidité d'un système de production normalisé à l'extrême et la capacité d'adaptation permanente exigée des entreprises sous-traitantes par le donneur d'ordre.

#### • La représentation et le vécu des risques et de la sécurité

La représentation des risques encourus par les travailleurs extérieurs dépend de leur mode d'intervention sur le site :

- pour les travailleurs du **nettoyage**, les risques ne sont perçus ni dans les conditions de travail (la manipulation du balai, du chiffon et des produits de nettoyage n'est pas perçue comme risque) ni dans la représentation de l'usine comme lieu de risques potentiels (chimiques, électriques, radioactifs) : ces travailleurs ignorent en quoi consiste la production de l'usine. Parfois ils font référence à un vague pressentiment de dangers ignorés liés aux consignes de sécurité délivrés par IBM (lorsque, connaissant le français, ils peuvent le lire...!)

- pour les travailleurs de la **maintenance** les risques sont beaucoup plus présents (acides, fluides inconnus, risques électriques et mécaniques, etc...) et perçus comme potentiellement dangereux et imprévisibles dans la réalisation des tâches à accomplir :

. *«quand on démonte un tuyau dans lequel il reste un peu d'acide»*

. *«quand des opérateurs laissent traîner des flacons non refermés dans les salles de maintenance»*

. *«quand il faut intervenir dans les faux plafonds et marcher au-dessus de fils à haute tension», etc...*

Cette représentation des risques favorise, dans une certaine mesure, de la part des travailleurs extérieurs l'adoption de mesures de protection individuelles indispensables (port de gants et de lunettes) et de prudence spontanée en rapport avec les risques encourus. Cette «autogestion» de la sécurité cohérente avec la - relative - marge d'initiative inhérente au mode d'intervention des travailleurs extérieurs sur le site est cependant contradictoire avec la conception technocratique de l'appareil «sécurité» d'IBM. En réalité, l'exposition aux risques professionnels est pour les travailleurs extérieurs difficilement contrôlable à un niveau collectif.

C'est ce que montre l'accumulation d'accidents divers cités au cours des interviews : acide sur les mains, ou dans les yeux, vanne sur la tête, coupures, brûlures, chutes, pieds heurtés ou écrasés, malaises, etc... Des accidents du travail graves viennent parfois sanctionner les conditions d'intervention des travailleurs extérieurs.

Ces accidents, d'importance variable, témoignent des limites mêmes de l'appareil «sécurité» mis en place par IBM et dont tous les travailleurs extérieurs se plaignent comme d'un système répressif et bureaucraté. Les consignes de sécurité ne sont pas adaptées aux conditions de travail des sous-traitants. Les exigences administratives (autorisation de soudure, bon de feu, etc...) demandent un temps disproportionné par rapport à celui qui leur est nécessaire pour réaliser la tâche demandée. Ces exigences peuvent, à elles seules, mettre en question le marché entre la firme IBM et l'entreprise sous-traitante et constituer une menace pour l'emploi des salariés de cette entreprise. En effet on constate une contradiction permanente entre les délais et les prix fixés par la direction de la firme IBM et le temps effectivement nécessaire pour



satisfaire aux conditions concrètes de réalisation des tâches, conditions également définies par la direction de l'usine IBM. Le système de sécurité constitue, pour les travailleurs extérieurs, un instrument de contrôle plutôt qu'un moyen de protection adapté en fonction des risques encourus.

A ce qui précède, peut être comparé le vécu du travail et de la sécurité des opérateurs IBM. Ils disent bénéficier de conditions de sécurité individuelles et collectives particulièrement développées, à la mesure de la nécessaire protection du produit (salles aseptisées, combinaisons antipoussières, systèmes d'aspiration, etc...). Cependant, d'autres aspects de l'organisation du travail dans l'usine peuvent avoir des effets très perniciose à moyen et long terme sur la santé physique et mentale des travailleurs qui y sont soumis : la précision et la rigueur des normes de production qui dépossèdent l'opérateur de toute autonomie, la tension du travail sur le binoculaire, l'isolement dans les salles de production, la perte d'identité liée au port de combinaison et de cagoule, l'exposition à faibles doses à des risques chimiques... G.DONIOL-SHAW en a fait une étude très détaillée à partir d'autres sites de l'industrie électronique<sup>1</sup>

Ainsi, il ne s'agit pas d'opposer deux catégories de travailleurs dans les conditions de travail et de sécurité qui leur sont faites mais de montrer que la division du travail opère une division des risques qui coïncide avec la répartition des tâches rigoureusement programmées de la production dans l'entreprise et l'ENVERS de cette production, que J.P. GAUDEMAR<sup>2</sup> appelle la «gestion de l'aléatoire» rejetée vers les entreprises sous-traitantes et les catégories d'emploi précaire.

(Extraits de: A.THEBAUD-MONY. Sous-traitance, division du travail, division des risques et santé. Communication au Séminaire franco-brésilien, Université de Sao Paulo, Juillet 1984)

Dans cette recherche, nous avons montré qu'il n'y a pas deux catégories d'entreprises indépendantes les unes des autres, ni deux marchés de l'emploi distincts. Il y a un seul système industriel qui dépasse aujourd'hui à la fois les limites de l'entreprise et les limites des états. Il combine le recours à tous les mécanismes possible de division du travail, de flexibilité de l'emploi et de sous-traitance pour limiter les coûts, permettre des gains de productivité et assurer la croissance de firmes aux dimensions planétaires dont l'entreprise IBM est particulièrement représentative.

Nous avons également dégagé les grands traits d'une division des risques entre catégories d'emploi. Nous avons vu se dessiner les contours de ce qui différencie (ou même oppose) salariés permanents et travailleurs extérieurs d'un site industriel et met en question pour ces derniers les modèles dominants selon lesquels s'élaborent la connaissance sur la santé au travail et les formes d'action institutionnelle et syndicale concernant l'hygiène et la sécurité : un lien salarial clairement défini, un lieu de travail unique, une permanence et une durée dans l'emploi, la représentation des salariés.

Parallèlement, les conditions de travail décrites par les salariés d'entreprises sous-traitantes ont également montré l'inadéquation des outils réglementaires en matière de prévention, y compris ceux créés spécifiquement pour l'amélioration des conditions d'intervention de ces salariés (par exemple, le décret de novembre 1977).

Nous avons également mis en évidence la singularisation de l'histoire professionnelle et sanitaire des travailleurs extérieurs. C'est ici cependant que s'inscrit la principale interrogation posée par cette étude. Attachées à discerner les dimensions collectives du phénomène de la sous-traitance et des atteintes à la santé (conditions de passation des marchés, éléments repérables des conditions de travail et de la sécurité en fonction du statut sur le site, incidence des accidents du travail selon les catégories d'emploi), nous avons trop peu développé l'écoute et l'analyse des stratégies individuelles mises en oeuvre par les salariés et ce dont elles sont signe. Or ces stratégies permettent d'approcher les changements qui s'opèrent dans les systèmes de représentations et de valeurs de ceux qui sont, provisoirement ou durablement, dans ces emplois dits «atypiques».

Pour moi la question la plus cruciale (et restée alors sans réponse) est la suivante : A ne regarder que les formes d'exploitation, n'oublie-t-on pas que les travailleurs sont acteurs et révèlent par leurs stratégies propres des formes de résistance active qui, plus que toute «protection» décrétée, constituent le meilleur moyen de défense de la santé contre la pression du système. Les luttes collectives ne peuvent naître que de la prise de conscience des formes de résistance individuelle. Dans cette situation d'éclatement des collectifs de travail, comment les stratégies individuelles de résistance ou même de survie peuvent-elles s'inscrire dans un processus collectif de contre-pouvoir?

10

La recherche s'est arrêtée pour des raisons institutionnelles n'ayant pas un lien direct avec ce travail. Cependant un séminaire franco-brésilien rassemblant chercheurs et syndicalistes des deux pays, en 1984, à Sao Paulo, faisait écho à ce travail en illustrant à l'échelle internationale les stratégies des firmes multinationales dans l'utilisation des différences de législations du travail, de l'emploi et de la santé entre pays du Nord et pays du Sud, créant aussi une division planétaire des risques industriels<sup>3</sup>.

## 2e période : d'autres recherches...un temps de réflexion

La création d'une équipe de recherche sur le thème «Inégalités Sociales, Industrialisation, Santé» et la réalisation d'études concernant des problèmes de santé spécifiques (filiales de soins des malades tuberculeux, maladies professionnelles), m'ont pendant un certain temps éloignée de cet axe de recherche «sous-traitance et santé», tout en m'amenant au constat de son importance pour rendre compte des processus sociaux générateurs d'inégalités sociales, à de multiples niveaux de l'organisation sociale du travail et des systèmes de soins et de protection sociale. Je l'illustrerai brièvement à partir de la recherche sur les maladies professionnelles<sup>4</sup>.

Le choix de cette étude est né de l'observation de l'immense écart existant entre les principes du système de réparation et la réalité vécue des maladies professionnelles. Je ne détaillerai pas cette étude mais seulement les interrogations qu'elle suscite aujourd'hui pour moi par rapport à la précarisation de l'emploi.

La première concerne la question des **normes**. Le système de réparation des maladies professionnelles fonctionne selon des normes d'une extrême rigidité, unanymement acceptées et appliquées par tous les acteurs chargés de statuer sur la maladie professionnelle (médecins, personnels des caisses d'assurance-maladie). Les pratiques d'expertise tendent à les rendre toujours plus restrictives. Rarement ou jamais contestées, ces normes excluent de la réparation tous ceux qui sont «hors-normes», soit dans les travaux effectués, soit dans les pathologies présentées même si manifestement celles-ci sont liées aux expositions professionnelles connues par le travailleur. Pour tous ceux qui relèvent des emplois dits «atypiques», la mobilité, la succession des emplois et des expositions, la présence probable d'effets de synergie entre différents types de risque et les «empreintes» de conditions et rythmes de travail pénibles, génèrent des problèmes de santé qui ne constitue pas UNE maladie professionnelle d'UN tableau précis. A supposer même que cela arrive, quel médecin pensera à avertir le salarié, rechercher avec lui l'exposition en cause et faire le certificat médical de maladie professionnelle nécessaire à la déclaration?

En second lieu, tout au long de la recherche, j'ai personnellement ressenti un certain malaise dans le cadre d'une étude qui portait quasi-exclusivement sur des collectifs de travailleurs stables et permanents alors que j'avais moi-même montré qu'on se trouve actuellement dans une situation d'extériorisation des risques par rapport à ces collectifs et que les travailleurs les plus exposés à des risques de maladie professionnelle sont ceux qui n'appartiennent pas à ces collectifs. Dans deux situations cependant, nous avons pu mettre en évidence, la «disparition» des déclarations, liée à la précarisation de l'emploi. Dès lors, comment peut être pris en compte cet immense angle mort de notre législation sur la réparation des maladies professionnelles?

## 3e période : étude du suivi médicoréglementaire des salariés DATR des entreprises sous-traitantes de l'industrie électronucléaire.

Cette étude a été menée entre 1989 et 1991 par un groupe de travail, composé de médecins du travail EDF et de médecins du travail (de services autonomes ou interentreprises) des entreprises prestataires, et coordonné par le médecin-inspecteur du travail de la région Centre. J'y ai participé pour l'analyse des données et la rédaction du rapport.

Les objectifs de l'étude étaient de reconstituer le suivi médical de ces salariés, de rassembler toutes les informations disponibles concernant les niveaux de doses d'exposition aux rayonnements ionisants les concernant, et compte tenu de la mobilité d'emploi et de lieux de travail de ces travailleurs, d'analyser les difficultés d'application des réglementations sur la médecine du travail, les conditions de sécurité des salariés temporaires et la protection des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants.

Les résultats de l'étude<sup>5</sup> témoignent de ce que produit la sous-traitance en termes d'extériorisation du risque, de dilution des responsabilités à la mesure des cascades de sous-traitance, et de stratégies de gestion des fortes doses par le recours aux contrats courts et à l'interim.

Cette recherche soulève de très nombreuses questions par rapport aux conditions de travail des médecins du travail eux-mêmes et, plus fondamentalement, des logiques dans lesquelles s'inscrit leur activité. On peut prendre pour exemple la visite d'aptitude DATR : tous les six mois, un salarié devant travailler dans les centrales nucléaires en zone «contrôlée» - c'est à dire où il sera exposé aux rayonnements ionisants - doit passer cette visite médicale lui donnant droit à être «directement affecté aux travaux sous rayonnements» (DATR). Les conditions dans lesquelles s'effectue cette visite interrogent sur le sens même de cette visite : s'agit-il d'assurer la protection de la santé du salarié, de «couvrir» l'exposition moyenne des salariés (qui, tout en respectant les valeurs-limite actuelles, est 8 à 15 fois celle des agents EDF), de légitimer la précarisation de l'emploi dans les décisions d'inaptitude? Comment les médecins du travail, confrontés à cette exigence réglementaire, peuvent-ils gérer les contradictions qu'elle comporte, compte tenu des stratégies d'emploi et de gestion des expositions par les entreprises?



Mais l'étude ne peut en rester à ce niveau d'analyse descriptive des conditions de suivi médical par rapport à un risque qui, certes, donne une sorte d'unité à cette population et permet la visibilité de leurs conditions d'intervention sur les sites électronucléaires mais peut aussi jouer en quelque sorte une fonction «écran» par rapport aux autres problèmes de santé. La connaissance du vécu du travail des salariés DATR peut seule permettre de mettre en évidence, d'une part la relativité du risque d'exposition aux rayonnements par rapport à d'autres types de risques et d'atteintes à la santé, d'autre part, d'aborder l'histoire de ces salariés et son sens, en référence aux questions posées à partir de la recherche menée auprès des travailleurs extérieurs d'IBM. Une phase d'entretiens se déroule actuellement.

## Conclusion

Brièvement résumée ici, ma démarche suscite plus d'interrogations qu'elle ne comporte d'éléments de clarification quant aux changements à apporter du point de vue institutionnel ou syndical. Ces interrogations en rejoignent d'autres : A.GORZ<sup>6</sup> parle de la «sud-africanisation» de la société et de l'émergence d'une «nouvelle classe de serveurs»... La crise du mouvement ouvrier, l'affaiblissement du syndicalisme sont au centre de nombreux ouvrages sans qu'émergent encore d'alternatives, de nouveaux contre-pouvoirs... Beaucoup s'interrogent autour de la non-citoyenneté des précaires dans l'entreprise et dans l'organisation syndicale mais aussi dans la société globale, ceci en contradiction avec cet autre discours sur la modernisation des relations du travail et le management participatif..

Personnellement, je me demande si nous ne sommes pas aujourd'hui dans une période un peu analogue à celle qui précéda l'adoption de la loi de 1898 sur les accidents du travail, avec l'émergence d'un décalage immense et croissant entre les formes traditionnelles d'action syndicale, les outils réglementaires, les institutions de prévention et la réalité vécue du travail et des nouvelles formes d'exploitation.

Un travail d'analyse en profondeur est à faire pour comprendre ce que «produit» cette situation en termes de santé et de mise en échec des législations en santé/travail, mais aussi de mécanismes de défense et de résistance, sachant que la précarisation n'atteint pas seulement ceux qu'on appelle les «précaires» mais la société toute entière. Comment constituer un capital d'expériences analysées permettant non seulement d'en apporter des éléments de connaissance concrète mais de construire les contre-pouvoirs nécessaires?

*Annie THEBAUD-MONY  
INSERM-U292  
Juin 1991/Janvier 1992*

<sup>1</sup> G.DONIOL-SHAW : De l'invisible à l'indicible. Les conditions de travail dans les salles blanches. GEDISST CNRS 1990

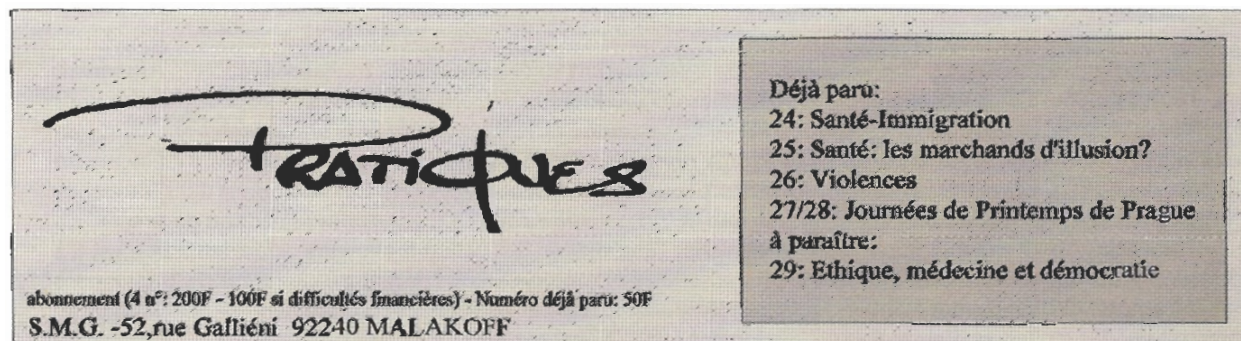
<sup>2</sup> J.P.GAUDEMAR. Usines et ouvriers : figures du nouvel ordre productif. Galilée 1982

<sup>3</sup> A.THEBAUD-MONY. L'Envers des sociétés industrielles : approche comparative franco-brésilienne. L'Harmattan, 1990, Paris

<sup>4</sup> A.THEBAUD-MONY. La reconnaissance des maladies professionnelles. la Documentation Française, 1991, Paris

<sup>5</sup> Le rapport de recherche sera disponible à partir du 15 février 1992 auprès de moi-même ou du Dr Catherine RONDEAU DU NOYER (inspection médicale du travail de la région Centre - TOURS)

<sup>6</sup> A.GORZ. Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique. Galilée. 1989, Paris



Déjà paru:  
24: Santé-Immigration  
25: Santé: les marchands d'illusion?  
26: Violences  
27/28: Journées de Printemps de Prague  
à paraître:  
29: Ethique, médecine et démocratie

abonnement (4 n°: 200F - 100F si difficultés financières) - Numéro déjà paru: 50F  
S.M.G. -52, rue Galliéni 92240 MALAKOFF