sécurité et travail :

M. Bouthier *

Autre volet de l'amélioration des conditions de travail : la recherche du mieux être et l'aménagement de l'environnement physique de l'usine... C'est l'objectif premier de Saint-Gobain Industries, qui applique un programme extensif de lutte contre le bruit, la chaleur, et de prévention des accidents du travail.

2000 : Saint-Gobain Industries mène une politique d'amélioration des conditions de travail. En quoi cela consiste-t-il précisément ?

M.B. : Nous ne faisons rien d'original : nous cherchons tout d'abord à réaliser ce qu'on pourrait appeller le « smig » en matière de conditions de travail, c'est-à-dire des conditions minimum de confort et de sécurité dans les ateliers. Il faut, avant tout, faire le nécessaire pour éviter les accidents graves, ceux que l'on peut prévoir avec un minimum d'étude, et les maladies professionnelles... Ceci constitue le « minimum minimorum ». C'est un aspect qui n'est pas nouveau, mais que l'on a tendance à oublier lorsqu'on aborde le thème de l'amélioration des conditions de travail. Si l'on n'assure pas ce minimum au départ, on risque, de plus, de perdre un peu de crédibilité, lorsqu'on cherche à lancer d'autres expériences. A la limite, dans un atelier où l'on chercherait à améliorer les conditions de travail, mais où subsisterait un fort taux d'accident, le personnel serait en droit d'y voir un certaine incohérence. Une démarche de ce type reviendrait à donner un coup de peinture sur une machine dangereuse...
La recherche de la sécurité est donc à la base de toute démarche innovatrice en termes de conditions de travail. Elle passe par une analyse de tous les facteurs qui composent toutes les conditions de travail, quel que soit le métier ou le type de tâche, et ceci, sans chercher à s'en tenir au niveau légal. Nous considérons, à Saint-Gobain que ce minimum sécurité se situe au dessus du niveau

(*) Direction des Relations humaines, Saint-Gobain (France).

fixé par la législation.

Je vais prendre un exemple qui nous est propre, puisque nous sommes une industrie verrière : nous fabriquons des glaces, des vitres, mais aussi de la fibre de verre, qui s'est beaucoup développée.

Il existe d'autres industries où apparaissent des risques sérieux de maladies professionnelles, liées par exemple à l'amiante. La découverte d'un risque tel que celui qui est lié à l'amiante, et dont on a beaucoup parlé dans la presse, se fait en réalité au fil des temps. Nous avons donc le souci de ne négliger aucune recherche susceptible de démontrer qu'il existe un certain risque lié au maniement de la fibre de verre. Dans ce but, nous sommes en relation avec les organismes universitaires de recherche ou des laboratoires auxquels nous avons ouvert les portes de nos usines. Selon les chercheurs, il faut vingt ans pour découvrir un risque de ce type.

Aussi ne faut-il rien négliger en termes de tests et d'expérimentation. Peut être découvrira-t-on un jour, malheureusement pour nous, que dans certaines conditions d'uilisation, la fibre de verre peut se révéler dangereuse et génératrice de maladies professionnelles. On ne doit donc rien négliger, alors que les matériaux traités sont de plus en plus nombreux et qu'un risque potentiel puisse à la fois menacer les ouvriers, mais aussi les clients dans certains cas d'utilisation. L'amiante peut être, en effet, beaucoup plus dangereuse pour les clients que pour les ouvriers attachés à sa fabrication, dans la mesure où ces derniers prennent plus de précautions.

Cela s'inscrit donc dans un cadre général de précautions et de surveillance, qui dépasse les limites fixées par les textes.

2000 : Passons maintenant à l'environnement physique du travail...

M.B. : Ceci concerne le conditionnement des ateliers, installations sanitaires, endroits de repos ou de casse-croûte, restaurant d'usine. Saint-Gobain a encore beaucoup d'employés « postés » : se pose donc le problème de repas légers et rapides. Il faut, en effet, éviter de donner des ulcères d'estomac aux gens qui se remettent immédiatement au travail ou font un repas supplémentaire, la nuit... Il s'agit d'équilibrer ce genre de repas en termes diététiques et, en fait, de les limiter...

L'environnement physique comporte, à Saint-Gobain, des facteurs très particuliers : le bruit (ce qui n'est pas très original), mais surtout la chaleur, puisque certaines usines sont à feu continu, le verre se travaillant à chaud.

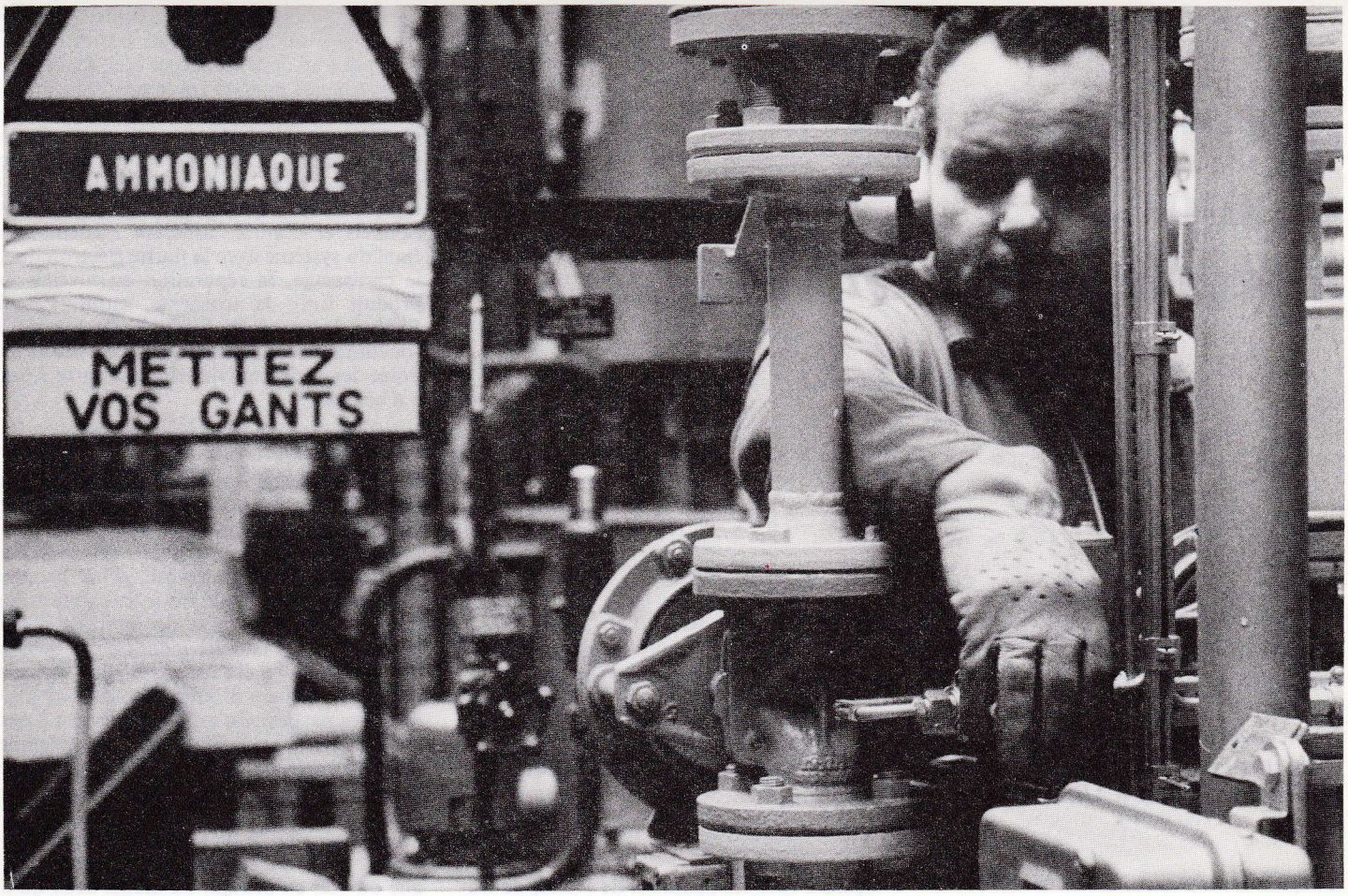
Le bruit : les machines qui fabriquent des verres, de la vaisselle ou des flacons sont extrêmement bruyantes, de même que les machines qui pulvérisent les fibres de verre. Nous avons donc lancé une campagne de lutte anti-bruit et anti-chaleur : un protocole d'accord a été établi, associant le personnel, les syndicats, la commission « conditions de travail »... La mise en œuvre de ces programmes d'action a un aspect positif de rencontre avec les partenaires sociaux sur un terrain d'entente privilégié. On peut, en effet, se mettre à peu près d'accord sur les conditions de travail, dans la mesure où les données sont relativement objectives, techniques, scientifiques et médicales. Il y a dans ce domaine peu d'ambiguité : tel matériau est dangereux ou non ; telle opération présente un risque... On dépasse, ou non, 110 décibels.

2000 : De façon plus concrète, quelles sont ces améliorations ?

M.B. : Il faut, pour lutter contre le bruit ou la chaleur, partir d'un constat : constat qui est effectué à partir de mesures qui permettent de déterminer les intensités selon les lieux. On établit, et c'est assez délicat à mettre au point, une « carte du bruit », qui comporte les relevés des différentes densités constatées. Les premiers décibels sont les plus faciles à traiter. Au dessus, cela devient plus complexe : diminuer le bruit de deux à cinq décibels devient extrêmement difficile.

On peut traiter le problème-bruit de deux façons, la première consiste à le réduire à sa source : on recherche des machines moins bruyantes. Ainsi, pour nettoyer le verre avant de lui faire subir des transformations, on utilise des machines à laver. Actuellement, on essaie une machine à laver japonaise relativement silencieuse. La solution serait évidemment de n'avoir que des machines de ce type. Sinon, on est forcé de capitonner ces machines, en posant sur elles des « couvertures » isolantes.

Mais il y a des cas où l'on ne parvient pas à trouver des solutions collectives satisfaisantes. On cherche alors à protéger l'ouvrier qui souffre de cette nuisance : soit on fait en sorte qu'il reste le moins longtemps possible près de la source de bruit, soit on le protège individuellement à l'aide de casques, ou de cache-oreilles. Nombre d'installations très bruyantes ont été cependant « encagées » à l'aide de parois de verre, ou remisées dans des locaux insonores, la surveillance étant assurée sur un écran de télévision. Il faut cependant assurer certaines interventions : l'ouvrier met alors son casque pendant une ou deux minutes, pour effectuer sa tâche. Il faut évidemment mieux réduire le bruit à sa



source : il reste cependant des impossibilités techniques, ou des cas où la mise en œuvre d'amélioration de ce type demanderait un bouleversement radical des moyens et de l'organisation du travail.

La mesure de la chaleur est encore plus complexe : les paramètres sont multiples (convection, conduction, rayonnement). La « carte de chaleur » n'est pas facile à établir, ces divers paramètres interférant les uns par rapport aux autres. D'autre part, la nature du travail effectué a une influence beaucoup plus grande qu'en termes de lutte contre le bruit. La pénibilité initiale du travail est considérablement augmentée s'il s'y ajoute des conditions de travail étouffantes. Ce n'est pas le cas pour le bruit. La ventilation compte alors beaucoup. On ne peut pas toujours agir sur les sources de chaleur de façon à réduire leur effet : mais l'on s'est aperçu en revanche que si l'on modifiait le contenu du travail à effectuer dans ces conditions, la pénibilité de la tâche paraissait réduite. Le fait de rendre la tâche plus légère aboutissait à faire oublier la chaleur environnante ou du moins à la rendre supportable. En revanche, on risque le coup de chaleur ou l'évanouissement, si la pénibilité du travail et la chaleur excessive se conjugent.

Il faut être vigilant à propos du contenu et de l'organisation des tâches effectuées en milieu « chaud ». On a constaté par exemple ceci : si l'on amène les ouvriers par un simple monte charge, directement sur leur lieu de travail, plutôt que de leur faire emprunter un escalier qui leur apporte un surcroît de fatigue, le résultat de leur bilan-fatigue en est entièrement modifié. Il y donc des moyens purement mécaniques de lutter ; on peut dans le même ordre d'idées disposer des écrans pour couper le rayonnement...

Troisième solution : pratiquer une meilleure alternance entre périodes de travail et périodes de repos. Pour une opération déterminée, habituellement effectuée sans interruption, on peut obliger l'ouvrier à interrompre son travail et à aller se reposer.

Une dernière solution consiste à améliorer les conditions de repos. Les médecins qui se sont penchés sur le problème de la résistance à la chaleur ont découvert que l'environnement du repos avait son importance : pas d'ambiance trop fraîche, pas n'importe quel aliment comme casse-croûte, pas de travail en période de digestion.

L'éducation et la formation sont aussi, dans ce domaine, essentielles. Il faut apprendre au personnel à mieux se protéger de la chaleur et à utiliser les protections offertes. Les ouvriers doivent aussi se méfier de leur confiance en eux-mêmes : avec l'âge, la résistance s'émousse. Le rôle de la médecine du travail est ici prépondérant.

2000 : Qu'en est-il du travail « posté » ?

M.B. : Le travail posté touche la plus grande partie des effectifs de notre groupe. 70 % des ouvriers travaillent en 4 × 8 heures, c'est-à-dire en continu.

Un problème se pose : au bout d'un certain temps, il vient un âge où le personnel ne peut plus travailler la nuit, en 4 × 8. Il faut alors trouver d'autres structures d'accueil pour accueillir ces employés. C'est un problème d'emploi au second degré, puisqu'il faut pouvoir ré-utiliser ce personnel. Nous devons donc nous organiser de façon à avoir des ateliers où l'on puisse travailler en 2 × 8 heures, ou pendant la journée.

Il nous faut donc trouver des solutions pour réduire le nombre de personnes travaillant la nuit ou le dimanche, tout en conservant un système qui, techniquement, est nécessairement basé sur les 3 × 8. Mais on peut très bien envisager de faire faire, de nuit, certains travaux plus répétitifs ou plus faciles à automatiser. Cette réduction des effectifs demandera un certain temps, mais c'est une de nos préoccupations majeures.

On doit rechercher toutes les occasions d'effectuer les opérations de contrôle, d'emballage et d'expédition à d'autres moments que pendant la nuit, ou le dimanche. Ceci suppose d'autres installations et, par conséquent, des investissements assez considérables. Cela suppose aussi qu'une partie croissante du matériel soit mécanisé et ne demande plus que quelques rares personnes pour le contrôle des opérations ou les dépannages. Plus vite on disposera d'un matériel sophistiqué et susceptible de travailler seul, au moins la nuit, mieux on résoudra ce problème. Cette solution pose, elle aussi, des problèmes d'emploi, puisqu'elle sous-entend la suppression de certaines tâches...

Par ailleurs, il serait souvent possible d'envisager d'arrêter la production, par exemple pendant la journée du dimanche... On peut techniquement ne pas arrêter complètement certains fours et donc reprendre la fabrication après une mise en veilleuse. Mais le lundi, le premier contingent de verre produit est mauvais... Si ces pratiques se généralisaient et que tous les pays producteurs s'entendent sur la nécessité de les adopter, le problème de la concurrence économique se poserait de façon moins aigüe...

Le mouvement, en Europe, va donc vers une réduction du travail de nuit, ce qui aboutit, par là même, à une concentration du travail diurne. Mais à partir du moment où l'on dispose à la fois d'un matériel perfectionné, d'un personnel très qualifié, on peut, grâce à la productivité dégagée, se permettre d'innover un peu.

Propos recueillis par
Gritti Haumont