

travailler en France aujourd'hui

Denise Provent

Denise Provent, 30 ans, chargée de recherches au Service des Etudes au Ministère français du Travail et de la Participation, analyse ici l'évolution de la nature du travail ouvrier dans la société contemporaine de son pays et l'effet de l'évolution des techniques ou modes d'organisation des entreprises sur les conditions de travail. Elle décrit les principales dimensions des conditions de travail des ouvriers, conditions matérielles, organisation du travail, institutions représentatives du personnel liés aux nouvelles structures du travail industriel, dues à l'évolution des techniques, des modes d'organisation du

Autrefois l'homme disposait de longues années pour maîtriser les effets suscités par les innovations. De nos jours, ceux qui mettent en œuvre les techniques subissent brutalement les conséquences d'une situation qui n'a pas été pensée en fonction d'eux, mais selon une logique propre de développement des techniques et d'amélioration de la productivité.

travail et des stratégies de développement des firmes.

Par rapport au début du siècle la nature du travail a changé. Dans l'industrie contemporaine l'évolution générale du travail se caractérise par la disparition d'emplois mettant en jeu un effort musculaire de tout l'organisme : les manœuvres de force ont quasiment disparu. La pénibilité physique persiste dans de nombreux emplois, mais l'effort change de nature : il met en jeu de manière excessive des groupes musculaires limités.

 répétition intensive d'un même mouvement (manipulation répétée de pièces plus ou moins lourdes à positionner)

• sollicitation visuelle excessive dans des travaux rapides et fins faisant appel à une perception complexe des détails qui entraîne une usure prématurée de la vue.

• maintien strict de postures et efforts prolongés de type statistique — rendus plus pénibles lorsque l'effort doit être réalisé dans des postures déséquilibrées (chaîne en mouvement par exemple).

La nature du travail : brutalement transformée

Or la majorité des équipements industriels ne sont pas conçus en fonction de données anthropométriques et physiologiques. Les efforts concentrés sur des groupes musculaires limités provoquent des pathologies musculaires et ostéo-articulaires souvent irréversibles, et les ouvriers qui ne peuvent tenir ces emplois sont éliminés de la production. Sous l'effet de la mécanisation complexe et de l'automatisation, le travailleur doit mettre en œuvre de multiples fonctions mentales qui ne relèvent plus de tâches manuelles. C'est la gamme des fonctions de surveillance, allant d'une attitude purement passive (attendre un signal de la machine) à une activité complexe et élaborée (surveiller, contrôler, intervenir en cas de pannes et en détecter les causes). Cette évolution fait apparaître la nécessité de prendre en compte dans l'appréciation de la charge de travail des aspects considérés jusqu'ici comme implicites.

La mise en place d'équipements automatiques intégrés accroît notablement les contenus informatifs et symboliques des tâches. L'opérateur a un rôle de régulation en fonction de l'appréhension de signaux, de l'interprétation de codes, de connaissances du fonctionnement logique de l'équipement. Aussi l'opérateur ou le technicien doit-il avoir une formation technique élevée pour être en mesure de faire face à tout incident

De nouvelles nuisances

Avec la construction d'engins et d'équipements sans cesse plus puissants et rapides, le bruit s'accroît. Outre les atteintes à l'intégrité de l'ouie, l'exposition permanente au bruit a une influence sur les troubles du comportement surtout nerveux et psychique. Elle entraîne la diminution de l'attention et de la concentration, et accroît les difficultés du travail mental.

L'exposition aux trépidations des opérateurs, en particulier dans les engins et équipements lourds, est à l'origine de lésions variées suivant l'amplitude et la fréquence des vibrations par rapport à l'organisme qui y est soumis.

On constate aussi l'aggravation des acci-

dents du travail, en raison de la puissance des machines, du volume et du poids des produits fabriqués, d'équipements mal conçus pour en assurer l'entretien, du bruit qui empêche les communications de travail et ne permet pas d'avertir l'opérateur menacé.

La diffusion des produits chimiques est une nuisance nouvelle engendrée par le développement de la société industrielle, dans la mesure où les produits sont diffusés avant que ne soient testées leurs conséquences épidémiologiques. Or le test de ces matières nouvelles pose de multiples problèmes. On a estimé à 40 000 le nombre de produits nouveaux recensés chaque année (rapport OCDE). On ne peut tous les analyser (même si la répartition des tâches était internationale), d'autant que certains ont une action lente pouvant s'étendre sur 20 années : d'où la difficulté d'apporter une preuve. L'influence de produits toxiques à très faible dose sur les capacités mentales d'ouvriers exposés pendant une longue durée fait actuellement l'objet de recherches.

Outre les dangers des produits chimiques, d'autres effets ne sont pas totalement maîtrisés dans leurs applications, soumettant à rude épreuve la physiologie humaine : radiations, émanations toxiques, températures trop basses ou trop élevées, brusques variations de pression (travail sous hyperbare).

La mise en place d'équipements automatiques intégrés permet pourtant une amélioration radicale des conditions physiques de travail. Elle éloigne l'opérateur du matériau traité ainsi que du fonctionnement des machines. Il n'a plus de contact avec le produit nocif et est isolé du bruit dans des salles de contrôle centralisant les informations.

Dans les équipements automatiques sans salle de contrôle, l'opérateur chargé de la surveillance n'est plus soumis aux risques d'accidents, mais c'est l'ouvrier professionnel d'entretien, qui intervient lorsque les systèmes de sécurité sont relâchés, qui risque de subir des accidents graves.

Par contre, la surveillance en cabine de contrôle tend à la dépersonnalisation et à l'isolement. Elle réclame un état de vigilance, une attention échappant à la conscience dans le balayage permanent des tableaux de signalisation — alors que le vide du travail, qui s'accroît avec la fiabilité du matériel,

tend à faire disparaître l'attention et devient une source de tension nerveuse.

L'importance de la responsabilité dans le fonctionnement de l'équipement tend à susciter un état d'anxiété souvent signalé par les médecins du travail. Ce sentiment est d'autant plus fort que l'opérateur maîtrise mal intellectuellement le fonctionnement du système. D'où la nécessité d'une solide formation technique.

Révolution industrielle et santé

La fatigue nerveuse, l'usure provoquée par la sollicitation intensive de parties localisées du corps, ont des conséquences graves sur le système nerveux central. Cependant, le caractère pathologique de ces surcharges est masqué par le fait que les troubles engendrés se manifestent hors des lieux de travail et prennent des formes variées.

Ces surcharges s'exprimeront d'abord sur le plan des comportements et de l'affectivité: fatigabilité, hypermotivité, troubles de la relation avec l'entourage, troubles du sommeil. Puis elles provoqueront des troubles fonctionnels, cardiaques, respiratoires, digestifs, urinaires, sexuels. A un stade ultérieur de gravité apparaissent des lésions constituées: ulcère, coronarite, hypertension artérielle.

Les enquêtes auprès d'ouvriers et d'employés font état de l'absorption permanente de stimulants pour tenir les cadences, de somnifères et de tranquillisants. Il s'installe ainsi un véritable conditionnement collectif par les médicaments.

La récupération des capacités nerveuses se fait hors travail en créant des besoins sociaux de compensation (congés, weekend, absentéisme).

Les rythmes exigés dans l'industrie sont difficilement compatibles avec le vieillissement qu'ils contribuent à créer et les travailleurs vieillissants se trouvent rapidement éliminés de l'appareil productif : après 40 ans dans la construction automobile, la conduite d'engins de chantier et la conduite de poids lourds ; après 30-35 ans dans la construction électronique.

Les pyramides d'âges des salariés de l'industrie se resserrent sur les catégories des jeunes adultes en pleine possession de tous leurs moyens physiques. Ce qui ne sera pas sans poser des problèmes sociaux dans quelques années du fait de l'accroissement de l'âge moyen de la population ouvrière.

Accidents: 50 % d'augmentation en 15 ans

On assiste à une croissance importante de l'indice de fréquence des accidents du travail graves qui est passé de 100 en 1954 à 152 en 1970. Enfin, dernière conséquence de l'évolution de la nature du travail, alors que la charge de travail mentale s'accroît, la hiérarchie des qualifications ouvrières reste basée sur des critères physiques. Les exigences humaines complètes mises en œuvre dans la réalisation d'un travail ne sont pas prises en compte. D'où l'inadaptation des hiérarchies de qualifications et les contestations et conflits qu'elles entraînent.

Ces hiérarchies tendent à ne désigner qu'un niveau de salaire fixé en fonction de la contribution d'un poste de travail à la réalisation générale des objectifs de production.

En 1930 et en 1968 : toujours 45 h

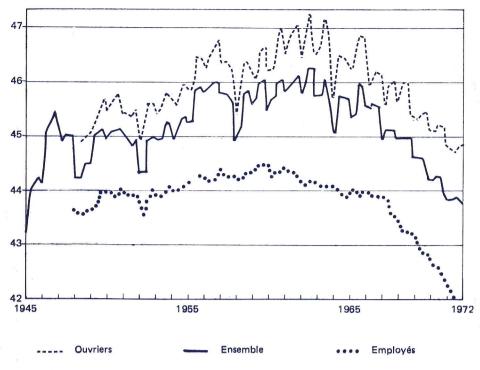
Le temps de travail est vécu comme un temps contraint d'autant plus que l'activité exigée y est plus intense. C'est un facteur important de dégradation ou d'amélioration de la qualité de la vie. Dans la société industrielle, temps de travail et temps de loisir se séparent et s'opposent. L'individu tend à se ménager des zones de plus en plus larges d'autonomie, en réaction contre les temps contraints, en repoussant les limites du temps de travail et en le concentrant dans la journée, la semaine ou l'année.

En 1930-35, la durée hebdomadaire moyenne était de 45 h. Malgré l'institution de la semaine de 40 h en 1936, elle est restée sensiblement la même jusqu'en 1968.

La tendance générale à la baisse de la durée du travail est particulièrement sensible depuis 1968. De janvier 1969 à janvier 1978, elle est passée de 45,2 h à 41,1 h, diminution due, pour l'essentiel, aux accords conventionnels passés entre les organisations d'employeurs et de salariés. La programmation de la réduction vise un retour échelonné aux 40 h.

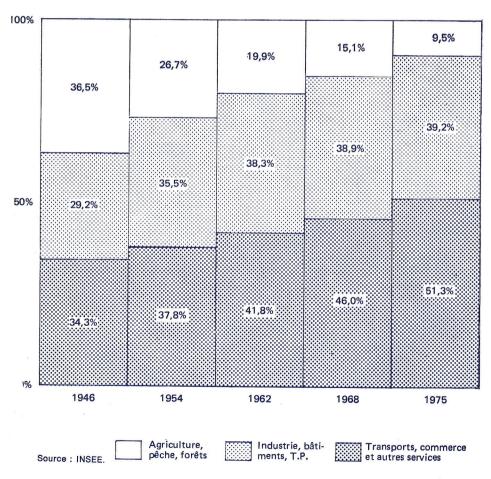
Mais la durée du travail est plus longue là où la proportion du personnel d'exécution de la production est la plus forte. Elle est plus faible dans les secteurs les plus concentrés, ceux où la croissance économique est la plus rapide, et dans les grands établissements. Les ouvriers travaillent plus longtemps que les employés et commencent leur journée

Heures



Source : Bulletins mensuels du ministère du Travail.

Evolution de la population active (répartie en trois secteurs), 1946-1975



Retrouver à l'usine le temps perdu pour la famille ?

A gauche: Pause entre les machines A droite: Les méfaits sociaux du travail de nuit plus tôt (enquête Emploi 1974) — cette disparité constituant un élément de distance sociale entre les catégories socioprofessionnelles.

Le travail posté se développe

A l'encontre du fonctionnement normal de l'organisme humain, on assiste à une extension du travail de nuit et des horaires tournants, spécialement dans l'industrie mais également avec l'introduction d'ordinateurs chez les employés et dans certains services d'études.

La désynchronisation des temps, outre les troubles et lésions physiologiques qu'elle occasionne chez de nombreux ouvriers, désorganise leur vie familiale et leur vie sociale et tend à les marginaliser socialement.

En 1974, 31,3 % des ouvriers de l'industrie (non compris le B.T.P.) travaillaient en équipes contre 14,3 % en 1957.

Les avantages que trouvent certains ouvriers au travail posté, les préférences qu'ils manifestent à son égard tiennent au fait qu'il est davantage rémunéré, qu'il ménage des temps libres où un travail secondaire peut être effectué et librement choisi — qu'enfin, il laisse dans l'exécution des tâches une plus grande autonomie du fait d'un moindre encadrement hiérarchique. L'encadrement accepte en effet difficilement de travailler la nuit.

L'accès à la formation continue est très inégalitaire suivant les catégories socioprofessionnelles. Les conditions de travail des ouvriers constituent un handicap extrêmement important (tâches parcellaires ne sollicitant pas une activité mentale complexe, agressions physiques et mentales du milieu de travail, bouleversement des rythmes physiologiques et de vie sociale) tendant à les maintenir dans leur condition et à les marginaliser.

Les différents régimes de retraite qui se sont constitués ont des règles très variables et inégalitaires en matière d'âge d'octroi des pensions suivant les catégories de salariés.

— 3 millions et demi de salariés relèvent de régimes spéciaux. Ils auront droit à une pension à taux plein dès 60, 55 ou même 50 ans (E.D.F., R.A.T.P., S.N.C.F., etc...).

— 13 millions de salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture n'ont qu'une possibilité réduite de départ à 60 ans, les taux accordés par le régime général des salariés incitant les intéressés à retarder à 65 ans leur demande de liquidation de pension.

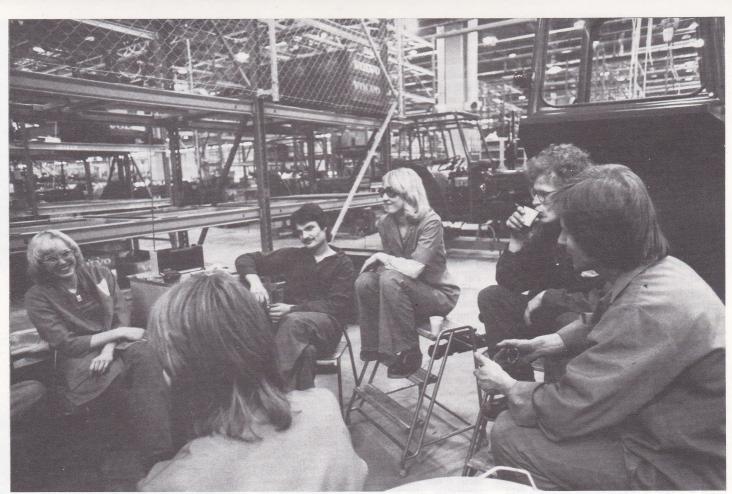
A ces inégalités qui découpent la masse des salariés suivant le statut des entreprises, s'ajoute celle subie par les ouvriers qui commencent à entrer le plus tôt dans la vie active, exercent leur activité pendant le plus grand nombre d'années dans les conditions les plus pénibles, et cotisent le plus d'annuités.

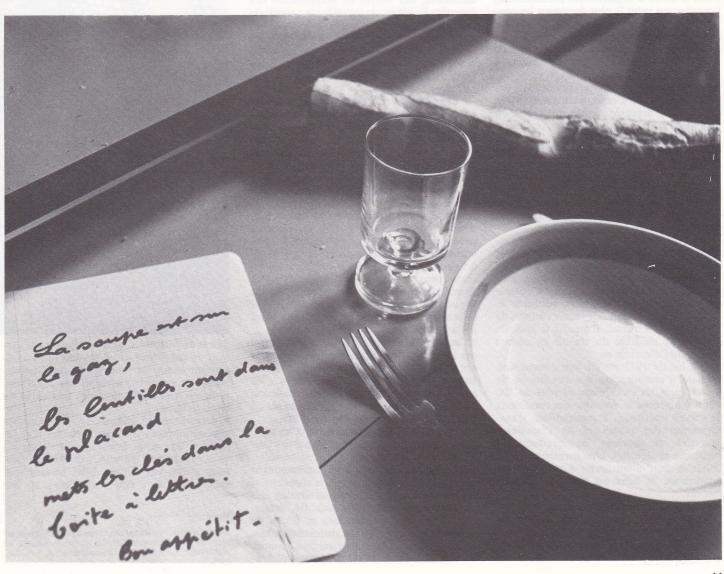
La peur du temps libre

L'enquête menée par M. W. Grossin sur « Les temps de la vie quotidienne » (1) révèle de grandes différences entre les catégories socio-professionnelles quant aux attentes à l'égard de la réduction de la durée de travail.

Les attentes les plus fortes concernent pour une majorité de la population l'abaissement

⁽¹⁾ Editions Mouton, 1970.





de l'âge de la retraite. Elles sont d'autant plus importantes que le travail offre peu d'intérêt et comporte des contraintes temporelles très serrées.

72 % des ouvriers au rendement

64 % des ouvriers horaires

50 % des employés

attendent un abaissement de l'âge de la retraite à 55 ans en 1985. Elles présentent une réaction à la vie du travail telle qu'elle est organisée actuellement, plus qu'une aspiration en soi. Les attentes les plus faibles concernent les personnes qui ont un niveau supérieur.

En second lieu vient la réduction de la durée hebdomadaire, alors que la baisse du temps de travail quotidien ne semble concerner qu'une faible minorité. D'où les tendances à prévoir de revendications orientées vers une semaine de moins de 5 jours dans les prochaines années.

Ce sont les ouvriers qui attendent le moins de changement quant à l'horaire hebdomadaire de travail — ce qui traduit chez eux une certaine peur du temps libre. Prisonnier d'un encadrement et d'une pression temporelle cadencée par la production, l'ouvrier travaillant au rendement devient incapable de susciter son propre temps personnel. La structuration rigide de son temps de travail provoque une détérioration de sa personne-lité (2)

Les rapports sociaux de travail

Dans le mode d'organisation prédominant, l'ouvrier qui subit le plus durement les contraintes physiques et sociales du travail n'est pas sollicité pour donner son avis sur les conditions d'organisation et d'exécution de ses tâches ou sur la marche de l'atelier à laquelle il ne prend aucune part.

Les conditions de travail dépendent des décisions du chef d'entreprise. La situation de travail est acceptée comme inéluctable ou peu négociable : on accepte ou on refuse l'emploi offert avec les conditions de travail qu'il comporte. Cependant des possibilités de recours et d'intervention ont été prévues par la loi et la règlementation. Trois instances ont été chargées plus spécialement de représenter les salariés pour traiter avec la direction des problèmes concernant les conditions de travail.

— Le comité d'entreprise pour les établissements de plus de 50 salariés. Il a un pouvoir d'information, de consultation, de proposition concernant tous les aspects des conditions de travail (contenu, cadences, temps, environnement, rémunération, relations de travail). Il a un pouvoir de recours auprès de l'inspection du travail. Il a enfin le droit de nommer le médecin du travail en accord avec le chef d'entreprise.

— La loi de 1973 créant une commission spéciale d'amélioration des conditions de travail pour les entreprises de plus de 300 salariés a précisé le domaine des conditions de travail (méthodes d'organisation, transformation des postes et de l'outillage, cadences et normes de productivité, ambiance et sécurité). Une mesure nouvelle oblige le chef d'entreprise à présenter un programme et faire un bilan des actions menées.

En 1975, 59,1 % des entreprises de 50 à 100 salariés, et 95 % des entreprises de plus de 500 salariés avaient un comité d'entreprise.

— Les délégués du personnel pour les établissements de plus de 10 salariés. Ils ont un rôle de contrôle et de recours qui s'étend également aux différents aspects des conditions de travail, et traitent surtout de problèmes individuels ou catégoriels. Le comité d'hygiène et de sécurité est chargé uniquement de l'environnement physique des postes de travail et a une mission d'enquête, d'inspection et d'avis.

Ces instances n'ont aucun pouvoir de décision. Elles ont une efficacité très inégale et sont tributaires du statut qui leur est reconnu dans l'entreprise et de la propension du chef d'entreprise à négocier, et à prendre en charge les problèmes. Ce pouvoir de décision est possédé en partie par la médecine du travail et l'inspection du travail.

Transformer le travail

Par leur comportement et leurs actions, les salariés montrent qu'ils s'accommodent de moins en moins de conditions de travail qui s'imposent à eux de l'extérieur ;-ce qui a des répercussions à la fois sur l'équilibre de l'emploi et sur le fonctionnement du système économique et social par les tensions qu'elles suscitent.

Cette insatisfaction se manifeste:

— dans les comportements individuels de refus des conditions de travail offertes qui se traduisent par le *turn over*, la fuite des emplois industriels, l'absentéisme (inversement proportionnel au niveau des salaires),

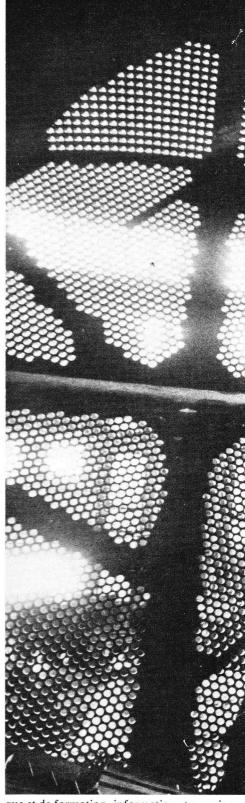
— des actions collectives directes : refus du rendement, du chronométrage, freinage collectif d'une chaîne, refus des heures supplémentaires, des heures de récupération des journées de grève, de travailler le samedi ou le dimanche, décisions de travailler chacun à son propre rythme, refus de travailler si les consignes de sécurité ne sont pas respectées mais l'action est très difficile dans ce domaine car l'ouvrier perd alors sa rémunération.

— des conflits collectifs: lorsque les grèves éclatent à propos des conditions de travail, c'est en général dans des situations particulièrement explosives comme réaction à une situation jugée insupportable. Ce sont des grèves dures tendant à l'illégalité.

L'ampleur de ces manifestations au cours des années précédant la crise, leur coût économique et social, ont fait apparaître la nécessité d'une transformation en profondeur de l'organisation de la vie du travail et sa mutation vers des rapports moins formellement hiérarchisés, associant les intéressés à la prise en charge des problèmes qui les concernent. Les expériences menées en ce domaine témoignent d'une nécessité de dépasser la situation actuelle qui n'est plus tolérée et le sera de moins en moins par les jeunes générations.

L'aménagement des conditions de travail des ouvriers, mais aussi des employés, des agents de maîtrise et des cadres, fait actuellement l'objet d'expériences, qui, si elles sont passées au second plan avec l'extension du chômage, ne s'en poursuivent pas moins dans un certain nombre d'entreprises.

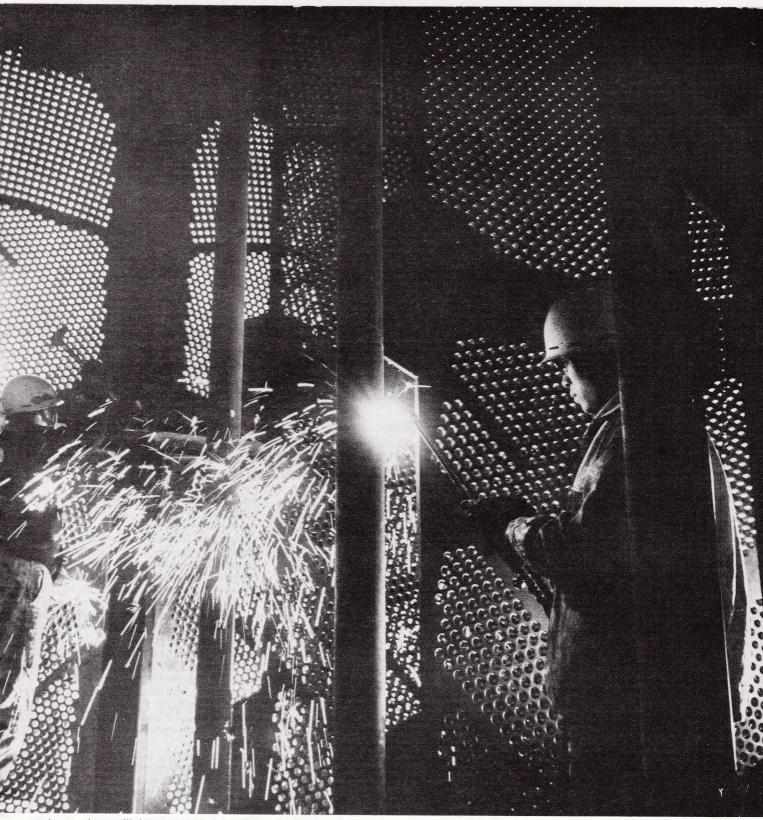
Suivant les problèmes rencontrés et les priorités retenues, ces expériences portent sur des aspects variés de la vie professionnelle : environnement physique et aménagement des postes de travail, rupture ou suppression du travail à la chaîne, restructuration des tâches du personnel non qualifié, éclatement des grandes entreprises en unités de dimensions plus petites, transformation des fonctions de l'encadrement qui doit assumer un rôle plus fonctionnel de conseil techni-



que et de formation, information et association du personnel cadre aux décisions concernant la vie de l'entreprise, assouplissement des horaires, révision des classifications ou transformation des modalités de rémunération.

L'enrichissement des tâches, les groupes semi-autonomes sont des formules d'organisation du travail qui se sont développées assez rapidement entre 1971 et 1974 et beaucoup moins vite depuis. Elles ne touchent encore que fort peu d'ouvriers : 30 000

⁽²⁾ W. Grossin: Influence des temps de travail industriel préparés sur la personnalité des ouvriers. Journal de psychologie normale et pathologique n° 4, oct.-déc. 1973.



environ qui travaillaient en 1978 dans 200 entreprises, selon les estimations de l'ANACT.

Etant donné l'interdépendance des facteurs qui conditionnent l'amélioration de la vie de travail, les expériences menées sont rarement isolables. Des actions simultanées sont conduites sur différents plans, par exemple en matière de restructuration des tâches, de transformation du rôle de la maîtrise, d'assouplissement des horaires et de révision des grilles de classification. C'est pourquoi une évaluation du nombre de personnes concernées ne peut être sérieusement tentée.

Ces expériences mettent en jeu de multiples aspects de la vie de l'entreprise et peuvent conduire à terme à une transformation profonde des équilibres en son sein. Ce qui explique la prudence des entrepreneurs pour tenter ces expériences, leur limitation à des groupes restreints d'ouvriers, et les difficultés du dépassement d'un stade expérimental.

De plus, dans les expériences les plus novatrices, comme le montre l'usine de Kalmar (3) les principes fordiens d'organisation des lignes de montage sont en fait conservés, mais dans l'organisation taylorienne l'élément de base était constitué par l'individu surveillé à son poste de travail, à partir duquel était construite l'organisation de la chaîne de montage. Dans les nouveaux modes d'organisation, la ligne de montage n'est pas supprimée mais reconstruite à partir de petites équipes, de taille variable,

ayant les connaissances et ressources nécessaires pour contrôler, à partir de leur expérience immédiate l'ensemble des paramètres qui déterminent les avantages et les coûts dans le système total. L'équipe bénéficie de degrés de liberté qui assurent une meilleure régulation de la production.

Il semble que ce soit davantage vers cette mutation du mode d'organisation taylorien que l'on s'oriente dans la production de biens de consommation de masse, plutôt que vers un dépassement du taylorisme dans ces principes fondamentaux.

D.P.

⁽³⁾ Usine Volvo, en Suède.