Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 74 (1982)

Heft: 11-12

Artikel: Ta santé, travailleur, est un bien trop précieux pour n'être confiée qu'à des tiers

Autor: Degoumois, André

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386121

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ta santé, travailleur, est un bien trop précieux pour n'être confiée qu'à des tiers

Par André Degoumois, inspecteur du travail

Le constat d'une situation

Pour donner corps à mon propos et pour mieux faire comprendre au lecteur ce titre, quelque peu accrocheur, il me paraît nécessaire de mentionner, en ce début d'exposé, certaines dispositions légales qui définissent le rôle de l'employeur et celui du travailleur dans le domaine de la protection de la sécurité et de la santé de l'homme au travail. Ce préambule me permettra de mettre en évidence la réalité des choses, telle que je la ressens en tant qu'inspecteur du travail.

L'article 6 de la loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, et l'article 65 de la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accident, qui traitent des obligations de l'employeur à l'égard des travailleurs, précisent que le chef de l'entreprise est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires sur le plan des installations et sur celui de la marche du travail, pour préserver les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage. L'employeur doit également faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention qui sont prises. Dans l'ordonnance 3 de la loi sur le travail, il est indiqué, en outre, que l'employeur doit instruire convenablement les travailleurs sur les mesures de protection et que ces instructions doivent être répétées à intervalles convenables.

De son côté, le travailleur, au sens de l'article 7 de la loi sur le travail, est tenu de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur l'hygiène et la prévention des accidents. Il doit notamment éviter de modifier ou d'enlever les dispositifs de salubrité ou de sécurité. Il doit suivre les instructions reçues et signaler à l'employeur les anomalies compromettant sa santé qu'il constate dans le cadre de l'exploitation.

Il y a, dans ce qui précède, une base légale convenable, semble-t-il, pour permettre un dialogue fructueux entre les partenaires au contrat de travail. On constate que l'employeur est responsable, dans l'entreprise, de la santé et de la sécurité du travailleur, qu'une collaboration doit s'instituer, que des instructions doivent être données, que le travailleur doit avoir une attitude critique face à la situation rencontrée.

On peut se demander, dès lors, si ce n'est pas un faux problème que d'évoquer, une nouvelle fois, la nécessité de développer la prévention, que d'attirer l'attention sur les risques d'accidents et de maladies professionnels.

Or, la réalité de tous les jours n'est pas conforme à ces dispositions légales qui ne sont pas appliquées comme elles devraient l'être. A telle enseigne que notre pays qui, par ailleurs, est cité en exemple dans le monde entier pour ses institutions démocratiques, la qualité de ses produits, la solidité de sa monnaie, ses faibles taux de chômage et d'inflation, ne peut se prévaloir d'une même situation en ce qui concerne le respect de la santé et de la sécurité de ses travailleurs.
On constate que, dans notre Etat confédéral, les accidents et les maladies professionnels coûtent, à la communauté, plus de quatre milliards de francs par année. C'est dire qu'à l'évidence, toutes les dispositions ne sont pas prises pour lutter efficacement contre les accidents, les maladies et le surmenage.
A qui la faute?
A l'employeur, qui ne prend pas suffisamment ses responsabilités? Au travailleur, qui n'utilise pas ou mal les moyens de protection mis à sa disposition? Au système de prévention institué, qui veut que l'on fasse confiance aux organismes officiels de prévention, autorités publiques ou caisse d'assurance-accidents?
Il est de fait que les employeurs ne prennent pas toujours les précautions nécessaires, que s'ils sont nombreux, peut-être, à instruire leurs travailleurs à l'entrée en fonction sur les risques de l'entreprise et sur les moyens de s'en prémunir, la proportion est certainement moindre de ceux qui répètent ces instructions à intervalles convenables.
Il est de fait également que beaucoup de travailleurs négligent, soit par bravade, soit par insouciance, d'utiliser ou de porter les protections qui sont mises à leur disposition.
Il est de fait enfin, que les organismes officiels de prévention n'ont pas un effectif tel qu'ils puissent assumer, à eux seuls, la tâche de prévenir les accidents et les maladies professionnels.
Il en résulte que notre système a une faille qu'il convient de déceler afin d'y remédier, car nous devrions, en toute logique, pouvoir, dans ce domaine également, nous situer dans le peloton de tête des pays industrialisés, ce qui, malheureusement, ne semble pas être le cas actuellement.

Deux principes de prévention à respecter

Je voudrais, dans les lignes qui suivent, mettre en évidence deux principes qui me paraissent essentiels pour permettre une analyse critique de la situation, sans pour autant prétendre que le respect de ces principes soit le seul élément prépondérant pour trouver une solution au problème posé.

1er principe: On ne parachute pas de la prévention de l'extérieur de l'entreprise. Elle est le fait des partenaires au contrat de travail.

2e principe: On ne fait pas de la prévention pour le travailleur, moins encore sans le travailleur, mais avec le travailleur.

En ce qui concerne ce premier principe et sans vouloir mettre en cause la bonne volonté des autorités publiques ou de la CNA dans une participation active à la lutte contre les accidents et les maladies professionnels, voire à une humanisation de la vie de travail, il faut bien reconnaître que la présence des organes officiels de contrôle dans l'entreprise est généralement insuffisante pour assurer une protection efficace des travailleurs. On pourrait d'ailleurs multiplier le nombre d'inspecteurs du travail et d'agents de la CNA sans constater une amélioration de la situation. On a cru longtemps, durant des décennies, que les autorités publiques pourraient effectuer, dans les entreprises, des contrôles annuels qui mettraient en évidence les risques majeurs et auxquels il serait remédié, ce qui assainirait la situation jusqu'à un prochain contrôle. Or, il est apparu, un rapide calcul pourrait le démontrer, que les contrôles n'étaient possibles qu'une fois tous les huit à dix ans, avec le personnel dont disposent les inspections du travail et que ces contrôles, qui ne portent évidemment que sur les carences techniques qui peuvent être décelées, ne permettent pas d'influer sur le facteur humain, à savoir sur le comportement des travailleurs. C'est cependant ce comportement, dû au manque d'instructions, de connaissance du risque, de motivation, qui est la cause du 75 pour cent des accidents du travail.
On a cru aussi que l'on pouvait pallier ce manque d'efficacité des organes officiels par la diffusion d'une documentation importante dans toutes les entreprises, relative aux risques professionnels et aux moyens de s'en prémunir. A cet égard, je voudrais souligner l'effort magistral fait par la CNA pour présenter, sous une forme agréable à lire, illustrée de photographies et de dessins explicatifs, les principaux risques professionnels. Les cahiers suisses de la CNA sont, à mon avis, l'une des meilleures documentations que l'on peut trouver en la matière. Mais, là encore, on constate que cette documentation est peu ou mal connue des travailleurs, qu'elle se trouve reléguée, très souvent, dans les tiroirs des bureaux de la maîtrise qui, faute de temps peut-être, omet de la commenter et d'en instruire le personnel.
On s'est penché sur la formation des travailleurs en l'étudiant au niveau des écoles de métiers et des centres d'apprentissages. On a constaté que si de nombreux règlements fédéraux d'apprentissage, pas tous, font état de la nécessité d'instruire les apprentis sur les risques professionnels, cette instruction n'a pas été systématisée. Elle est laissée à l'appréciation des maîtres d'apprentissage qui, quoique souvent très motivés, considèrent que cette matière, qui vient en sus des programmes, déjà très chargés, d'enseignement technologique, peut être traitée à raison de quelques heures par année. A de nombreuses reprises, les organes officiels ont organisé des séminaires, des cours à l'intention du personnel concerné par certains risques (récipients sous pression, soudage, électricité, machines dangereuses, etc.) qui relèvent d'une haute technicité. Il en est résulté que ces cours, ces conférences, ont été suivis par certains cadres techniques des entreprises importantes, mais que, fort peu souvent, les

travailleurs de production ont eu la possibilité d'y assister et que, moins souvent encore, on y a constaté la présence de travailleurs des petites et moyennes entreprises.
On peut tirer de ce qui précède que c'est au niveau de l'entreprise, sur le lieu de travail, que doit se forger l'instrument qui sera appelé à assurer, convenablement, la protection du travailleur. Le principe est donc posé mais la solution n'est pas aussi évidente.

Difficultés d'application

En effet, la caractéristique particulière de notre population laborieuse est de se situer dans un fourmillement de petites entreprises, puisque la moyenne est de dix travailleurs par entreprise. Cette situation n'est pas favorable à une bonne appréhension du problème de la prévention.
L'organisation de l'hygiène et de la sécurité dans les entreprises a toujours été imaginée, à tort certainement, pour être appliquée dans des unités de moyennes ou de grandes dimensions. Elle est basée sur la présence dans l'entreprise d'un service d'hygiène et sécurité au travail formé d'ingénieurs de sécurité, de médecins du travail, d'ergonomistes, de physiologues, toutes personnes qui contrôlent les conditions de travail, forment à la prévention les cadres et le personnel et informent sur les risques de toute nature.
Or, ce qui est considéré comme une moyenne à grande entreprise, à savoir celle qui groupe trois à quatre mille travailleurs représente très souvent, en Suisse, la totalité des travailleurs d'un groupe économique au niveau cantonal, encore que certains groupes n'emploient que quelques centaines de travailleurs.
Il est exclu d'appliquer une telle politique de prévention à une unité de travail formée de quelques travailleurs groupés autour d'un chef d'entreprise. Ce dernier, très souvent, avant de s'installer à son compte, était lui-même l'un de ces travailleurs; il n'a pas été sensibilisé aux problèmes de prévention et n'a pas reçu à cet égard une meilleure formation que celle du personnel qu'il dirige. Par qui et quelle information, quelle formation peut-on donner dans l'entreprise à des travailleurs qui sont souvent bousculés par des impératifs de production, préoccupés par des arrêts intempestifs de machines, par des loups de fabrication, par toutes sortes de problèmes qu'ils doivent résoudre eux-mêmes, sans pouvoir compter sur l'aide d'une hiérarchie de production, qui n'existe pas dans des entreprises de cette dimension?

Le recours au groupe économique

Il en résulte que, sans vouloir battre en brèche ce principe qui veut que l'on ne parachute pas de la prévention de l'extérieur de l'entreprise, force m'est bien de constater qu'une protection efficace de la santé des travailleurs en Suisse, qui verrait une information permanente, des instructions

renouvelées fréquemment sur les méthodes et moyens de prévention contre les risques professionnels spécifiques à une certaine activité, passe par une organisation, une gestion qui relève d'un dénominateur commun, lequel doit être, à mon avis, le groupe économique.
C'est dans ce cadre, soit au niveau fédéral, encore que cela pose des problèmes de langues, soit, plus judicieusement, au niveau cantonal que la gestion de la protection des travailleurs doit être étudiée, paritairement, par les partenaires sociaux. C'est dans les conventions collectives que doivent être inscrits dans le détail, les principes de formation et d'information du personnel et de contrôle des conditions de travail.
Cela demande, de la part des organisations syndicales qu'elles aient une véritable politique de prévention et qu'elles soient en mesure de la faire respecter, aussi bien dans les grandes entreprises que dans celles, petites et moyennes, qui constituent la trame du tissu économique helvétique.

Consulte-t-on vraiment les travailleurs?

En ce qui concerne le deuxième principe et si l'on se réfère à nouveau aux dispositions légales, on constate que les termes de ces dispositions, qui sont de faire collaborer les travailleurs, de leur demander d'utiliser correctement les dispositifs de protection, de les instruire sur les risques professionnels, font plus appel à une volonté de les associer aux mesures prises par l'employeur qu'à une volonté de les associer aux mesures à prendre. Il y a là une différence fondamentale qui ne devrait pas échapper aux syndicats et qui me paraît être la pierre d'achoppement de tout le système de prévention au niveau de l'entreprise.
Que se passe-t-il dans les faits?
Les autorités publiques, inspections du travail, visitent les entreprises et communiquent leurs observations à la direction de l'entreprise, très rarement à une délégation des travailleurs. Les dernières conventions de l'OIT, qui traitent de la politique de prévention, recommandent cependant aux pays membres de faire en sorte que leurs législations fassent obligation à l'inspecteur du travail de communiquer aux travailleurs le résultat de son inspection.
Les agents de la CNA et des organismes agréés par la Confédération pour le contrôle des installations de haute technicité ne communiquent également leurs observations qu'à l'employeur.
Les directions d'entreprises importantes s'adjoignent des ingénieurs de sécurité et des médecins du travail qui visitent les postes de travail et qui communiquent leurs rapports à la hiérarchie de production ou à la direction.
Il en résulte que, de ce fait, le travailleur adopte une attitude passive à l'égard des mesures de prévention, qu'il les subit alors qu'il devrait les revendiquer puisqu'il s'agit de sauvegarder sa santé et sa sécurité.

On évoque souvent le rôle que joue, dans nos pays voisins, le comité d'hygiène et sécurité d'entreprises qui est institué en France, par exemple, pour les entreprises qui occupent au moins 50 travailleurs. Ce comité paritaire groupe des représentants de la direction et des représentants des travailleurs, élus, en principe, par le personnel, et établit un dialogue permanent sur les problèmes de santé et de sécurité des travailleurs en relation avec les impératifs de production. A ma connaissance, une seule convention collective, celle de la chimie, a introduit en Suisse l'obligation pour les entreprises affiliées à l'association patronale signataire de créer de tels comités. Il en existe cependant également dans certaines entreprises, les plus importantes, de la métallurgie.
Pour les entreprises de plus petites dimensions, nos voisins français ont créé, par voie législative, l'obligation pour l'employeur de désigner un délégué à la sécurité, poste attribué à un travailleur de l'entreprise sans fonction hiérarchique. En Allemagne, l'accent a été mis sur la nécessité de se doter, tout au moins pour les grandes entreprises, de services techniques d'hygiène et sécurité au travail, constitués par des ingénieurs et des médecins qui assurent un contrôle permanent des conditions de travail dans l'entreprise.
Actuellement, en Suisse, rien de tout cela n'existe sur le plan du droit public. Pas plus la loi sur le travail que celle sur l'assurance-accidents n'évoque l'obligation qui serait faite aux entreprises de créer, soit un comité paritaire, soit un service d'hygiène et sécurité. Dans les projets d'ordonnances fédérales d'application de la nouvelle loi sur l'assurance-accidents, qui entrera vraisemblablement en vigueur en 1984, il est fait mention de l'obligation pour les entreprises d'une certaine importance et, où l'on rencontre des risques particuliers, de créer des postes de chargés de sécurité et de médecins du travail, mais la participation des travailleurs aux mesures à prendre est toujours passée sous silence.
Et pourtant, c'est bien dans cette direction que les choses devraient évoluer si l'on veut réellement améliorer la situation. On évoque toujours la négligence des travailleurs, leur peu de goût pour prendre des responsabilités dans ce domaine, mais peu de monde se soucie de les motiver. Prenons, par exemple l'étude des plans de nouvelles installations, d'agrandissement d'une entreprise, de modification des postes de travail. Voici vingt ans que j'exerce cette activité d'inspecteur du travail et je n'ai jamais vu un travailleur, ailleurs que dans le secteur de la chimie, participer à une telle étude, aux côtés des organes techniques responsables et des autorités. J'ai assisté à plusieurs séances de comités d'hygiène et sécurité pour constater que le dialogue s'établissait avant tout entre la direction et le service d'hygiène et sécurité, les travailleurs n'intervenant que pour des problèmes mineurs. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup d'entreprises qui prennent la peine d'associer leurs travailleurs à l'étude des injonctions formulées par l'inspecteur du travail ou l'ingénieur de la CNA pour, ensemble, envisager les mesures à prendre de façon à créer

une véritable collaboration qui fait que le travailleur se sente directement concerné par la décision qui découle de ce dialogue.
Quand verra-t-on les chefs d'entreprises, s'appuyant sur leurs ingénieurs de sécurité, sur leurs médecins du travail, instituer une information continue des travailleurs sur les risques professionnels, sur les méthodes de l'entreprise pour lutter contre les risques?
Quand verra-t-on les travailleurs être désireux d'étudier, voire de critiquer, ces méthodes? Non pas une critique stérile, négative de gens qui subissent un système auquel ils se sentent étrangers, mais une critique constructive, imaginative, portée par un souci d'améliorer les conditions de travail, élément dynamique de la vie de l'entreprise.
Pour éviter que tous ces milliards se gaspillent en douleur, en maux de toute nature, en manque à gagner pour les travailleurs comme pour l'employeur, en perte d'énergie, je pense que le dialogue au sein de l'entreprise sur les mesures à prendre peut amener une évolution favorable. Certains cantons ont créé, à la disposition des employeurs et des travailleurs, une vaste bibliothèque de documentation sur l'hygiène et la sécurité au travail, l'un d'entre eux a, au profit des entreprises, plus de 2000 diapositives de prévention. Actuellement, tout ce matériel est sous-utilisé; rarement voit-on un chargé de sécurité demander en prêt une planche de diapositives sur un sujet de sécurité pour lequel une information aux travailleurs est nécessaire. N'est-ce pas également du gaspillage que cet investissement en pure perte?

Allons de l'avant, ensemble

En conclusion, ces deux faits, nécessité d'une organisation de la prévention au sein de l'entreprise ou du groupe économique, en sus de l'action de contrôle des pouvoirs publics et nécessité d'associer étroitement le travailleur aux mesures à prendre et non pas aux mesures prises, demandent de la part des partenaires sociaux, en collaboration avec l'Etat, d'élaborer une véritable politique de prévention qui, comme son nom l'indique, doit se situer en amont du risque, en amont de l'accident, en amont de la catastrophe.
A l'heure où j'écris ces lignes, j'apprends, par la radio, que le gouvernemet français a décrété toute une série de mesures pour éviter que ne se renouvelle la tragédie récente de 44 enfants morts carbonisés dans un accident de la route. Cette décision, louable en soi, nous prouve bien qu'une réflexion de toutes les parties concernées sur ces problèmes se fait, très souvent, à posteriori, alors que l'événement accidentel a dû être, malheureusement, le catalyseur des inquiétudes de chacun. Sachons profiter de l'entrée en vigueur prochainement de cette nouvelle loi fédérale sur l'assurance-accidents et du fait que les ordonnances d'exécution sont encore à l'état de projet pour nous pencher sur ces textes législatifs et examiner s'ils tiennent suffisamment compte des deux principes énoncés ci-dessus. Sachons, autorités publiques, employeurs et travailleurs,

nous concerter sur la situation actuelle et sur les moyens de l'améliorer en nous rappelant que:

- Le contrôle par les pouvoirs publics des conditions de travail dans l'entreprise ne peut être que sporadique, donc aléatoire en ce qui concerne son efficacité, mais, cependant, cette efficacité pourrait être améliorée si les injonctions formulées par l'inspecteur du travail étaient portées à la connaissance des travailleurs.
- Les dispositions légales doivent être telles qu'elles font obligation d'associer les travailleurs aux études qui sont faites pour aboutir à l'élaboration et au respect, dans l'entreprise, d'une politique de prévention, et à cet égard, il est nécessaire d'avoir du personnel parfaitement informé sur les risques professionnels.
- La documentation diffusée notamment par la CNA ne peut constituer un élément efficace de prévention que dans la mesure où elle parvient au travailleur et que le temps lui est laissé pour l'assimiler.
- Le tissu économique helvétique étant formé essentiellement de petites et moyennes entreprises, il convient d'inscrire dans les conventions collectives de travail, et indépendamment des textes de loi, comment, par quels moyens, les partenaires sociaux entendent faire respecter la santé et la sécurité de l'homme au travail.

Ta santé, travailleur, est un bien trop précieux, pour n'être confiée qu'à des tiers.