

La difficile naissance du CHS

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **80 (1988)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386317>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La difficile naissance du CHS

En pleine guerre froide, allez faire comprendre aux patrons qu'il faut chasser les risques professionnels plutôt que les «espions communistes»!

La convention collective des synthétiques, à première vue, fait une place royale aux questions d'hygiène et de sécurité. Elle est divisée en trois parties: chacune d'entre elles commence par se référer à ces questions. Ainsi, au chapitre des conditions d'engagement et de travail, on commence par lire que le personnel *«s'engage, dès son entrée en activité, à respecter scrupuleusement les conditions d'hygiène et de sécurité mises en vigueur dans les entreprises, ainsi que les règlements et instructions prévus à cet effet.»* Le premier devoir conventionnel du travailleur, en somme, c'est de faire attention. D'ailleurs, la troisième partie du texte (dispositions finales) précise d'emblée qu'à son entrée chez Firmenich ou Givaudan *«chaque travailleur reçoit un exemplaire (...) du règlement (...) du Comité d'hygiène et de sécurité»*, et manifeste en signant une quittance qu'il en accepte les dispositions. L'avertissement est clair: qui enfreint les prescriptions d'hygiène et de sécurité court des risques pouvant aller jusqu'au licenciement, le patron s'est couvert.

Quant au Comité d'hygiène et de sécurité dont il est fait mention, c'est l'article 16 de la convention, en tête du deuxième chapitre, qui l'institue. Citons *in extenso*:

«Un Comité paritaire d'hygiène et de sécurité est constitué dans le cadre de chaque usine.

«Ce comité a pour tâche de lutter contre les accidents et maladies professionnels et d'examiner toutes réclamations ou suggestions se rapportant à l'hygiène et à la sécurité dans les usines, en conformité d'un règlement établi entre les parties signataires de la convention collective.

«Afin de faciliter cette tâche, les parties sont convenues, dans un règlement complémentaire, de faire appel à un médecin d'usine.»

Tous ces textes sont en vigueur depuis plus de dix ans, et l'ancienneté comme l'allure imposante du dispositif ainsi formé donnent à penser que l'hygiène et la sécurité constituent par excellence, entre syndicat et patronat de la chimie genevoise, le domaine d'une collaboration exempte de conflits, portée par une volonté, un enthousiasme, unanimes. La genèse et la mise en œuvre du Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) montrent pourtant qu'il a fallu de rudes échanges, et de longues patiences, pour donner à cet organisme un peu de réalité et d'efficacité. On s'en convainc en jetant un coup d'œil sur les travaux de la commission paritaire des synthétiques, celle qui négocie puis gère l'application du contrat collectif. C'est en son sein qu'émerge la revendication d'un CHS, il y a 35 ans, lors

de pourparlers pour le renouvellement du contrat collectif. Le secrétaire syndical a préparé une esquisse: un membre de la direction, le médecin-conseil, un chimiste de l'entreprise et deux ouvriers, et propose en ce sens l'inscription d'un article tout neuf dans la convention. Président de la séance et homme fort de la délégation patronale, M. Firmenich accepte le principe du bout des lèvres, disons qu'il émet deux restrictions. D'abord – mais le syndicat se fait rassurant sur ce point – qu'il s'agisse bien d'un comité «*d'usine*», «*dans chaque entreprise*» et non pas pour l'ensemble des deux boîtes, «*afin d'éviter toute indiscretion*». Ensuite, pas besoin de beaucoup de monde: un membre de la direction et un délégué ouvrier suffiraient à son gré, le médecin-conseil pouvant toujours être consulté si nécessaire. Car M. Firmenich redoute «*les inconvénients et perturbations dans l'entreprise que peuvent causer des comités ou commissions trop nombreux*».

Il semble donc considérer le futur CHS comme un boulet plutôt qu'un moteur, en cette fin d'année 1953. Dix ans plus tard, triomphant, Firmenich formera d'une douzaine de personnes, pas moins, son CHS pour la seule usine de la Jonction, mais on n'en est pas encore là. On vient seulement d'admettre le principe.

Haro sur les communistes!

La concrétisation bute, au mois de juin 1954, sur un problème inattendu. Voici que les patrons exigent, et c'est une nouveauté dans la discussion, que le délégué ouvrier au CHS soit agréé par la direction. Plus concrètement dit, par la bouche du secrétaire patronal: «*Nous désirons que ce soit un membre du personnel non affilié au Parti du Travail qui fasse partie (du CHS).*» Pourquoi cette exclusive contre les syndiqués communistes? Parce que, selon le secrétaire patronal, «*le parti communiste a donné à tous ses membres actifs des instructions pour procéder à l'espionnage économique dans le cadre des entreprises*», et que celles-ci entendent se protéger. Cette position suscite un tollé chez les syndicalistes, qui crient avec raison au maccarthysme et relèvent le caractère injurieux des imputations patronales à l'endroit des ouvriers communistes. L'un d'entre eux, par exemple, «*déclare avec violence que, bien que membre du Parti du Travail, il ne se livrera jamais à l'espionnage économique.*» Mais les patrons ne bronchent pas. Leur décision, répètent-ils, est irrévocable, leur attitude arrêtée définitivement.

Est-ce un rideau de fumée, à l'abri duquel les patrons chercheraient simplement à étouffer le CHS dans l'œuf? Les syndicalistes le soupçonnent, les patrons s'en défendent: la proposition de créer un CHS n'a-t-elle pas été parmi les premières qu'ils ont acceptées? L'insistance même qu'ils apportent à exiger que le délégué ouvrier ait leur agrément pour y siéger ne prouve-t-elle pas le sérieux qu'ils attachent par avance à son activité? C'est l'impasse.

On n'en sortira pas sans peine, ni sans restrictions mentales. L'institution du CHS figurera dans un avenant au contrat collectif de 1954, mais les patrons auront prévenu: quel que soit le compromis rédactionnel arrêté entre les parties, sans agrément patronal pour le délégué ouvrier il n'y aura pas, dans la pratique, d'entrée en vigueur de cette disposition.

Question de confiance

Et, de fait, la querelle rebondit dès janvier 1955, lorsqu'il s'agit d'établir le règlement du CHS. Encore une fois, c'est le syndicat qui a pris l'initiative. Le jeu s'est un peu calmé, mais les positions demeurent tranchées, et l'enjeu réel apparaît mieux. On peut ainsi le formuler: à qui le CHS, et singulièrement sa composante ouvrière, doivent-ils inspirer confiance?

Au patron, répond – on s'en serait douté – M. Firmenich en rappelant *«l'importance des secrets de fabrication pour notre branche. Le rôle du délégué ouvrier sera extrêmement délicat étant donné les choses qui pourront lui être divulguées et il faut que les maisons puissent avoir en lui une confiance totale à tous points de vue.»* Pour le syndicat, au contraire, le nœud du problème est la relation du délégué ouvrier à ses collègues: *«Un délégué choisi par les patrons et dressé par eux ne serait pas forcément agréé par l'ensemble du personnel.»* Alors, si les patrons tiennent mordicus à l'agrément, il y a deux possibilités. Carotte: *«Il ne serait peut-être pas nécessaire de communiquer au délégué ouvrier tout ce dont auront connaissance le délégué de la direction et le chimiste, si la maison craint des fuites quant à la composition d'un produit.»* Bâton: le syndicat engagera les ouvriers *«à se prémunir contre les accidents et maladies par tous les moyens possibles, en requérant par exemple l'intervention de plus en plus fréquente des inspecteurs des fabriques, de la Caisse nationale, voire même des médecins de cette dernière, qui visiteront les entreprises.»*

Et puis on se détend, et le règlement du CHS est sous toit au début de 1956. Son application, toujours surveillée par la commission paritaire des synthétiques, ne va toutefois pas sans problèmes. Arrêtons-nous à l'espèce de crise qui marque le début de la décennie suivante.

C'est le secrétaire syndical Baudois qui met le feu aux poudres, fin septembre 1961, par une lettre dénonçant le *«retard»* de la chimie genevoise dans la prévention des maladies professionnelles. Les patrons hurlent qu'ils n'ont de leçons à recevoir de personne, qu'ils sont même en avance sur tout ce qui se fait ailleurs, et que leurs entreprises *«sont suffisamment conscientes de leurs responsabilités pour avoir fait le maximum en faveur de la santé du personnel et le feront encore à l'avenir.»* Toute cette rhétorique n'efface pas la réalité de deux problèmes soulevés par Baudois et ses collègues, et que la commission paritaire devra bien aborder, au fond, à l'automne 1962: le fonctionnement des CHS et le profil du médecin d'usine.

Un vrai médecin d'usine

Les syndicalistes voudraient des CHS plus étoffés, qui tiennent des réunions plus fréquentes et soient couverts par un règlement modernisé. Utilisez pour commencer les compétences existantes, rétorquent les patrons, et occupez-vous de ce qui ne va pas dans vos propres rangs: *«La partie patronale rappelle à la partie ouvrière qu'elle a un champ d'action tout trouvé: éduquer ses affiliés afin qu'ils appliquent eux-mêmes, chacun dans son domaine, les instructions de sécurité qu'ils reçoivent, ce qui éviterait aux entreprises d'avoir à sévir contre des imprudences répétées.»* Il est vrai que, sur le point du fonctionnement des CHS, la partie ouvrière n'a pas les quatre pieds blancs: chez Firmenich, il s'est passé trois ans avant qu'un délégué ouvrier soit désigné au CHS...

Le problème du médecin est le suivant. Les patrons disposent d'un médecin-conseil, distingué praticien de ville qui ne voit naturellement jamais les ouvriers au poste de travail. Le syndicat demande la désignation d'un véritable médecin d'usine, faisant pleinement partie du CHS, ayant accès bien sûr aux locaux des entreprises et qui, spécialiste, *«pourrait dépister à temps les maladies professionnelles et pourrait même donner son avis dans l'attribution de tel ou tel poste, selon la santé du candidat et ses réactions à l'un ou l'autre des produits avec lesquels il est en contact (exemple: influence des solvants)»*. Allons donc, proteste M. Firmenich, un médecin d'usine dans des maisons à la production aussi variée que les nôtres ne servirait à rien: *«Un médecin, en général, n'a pas des connaissances très poussées en chimie. Comment pourrait-il alors rendre les services que la partie ouvrière en attend? Ce sont les ingénieurs et chimistes dans les entreprises qui sont le mieux à même de signaler ce qui ne va pas.»*

Un an plus tard, comme on l'a dit, cet a priori négatif n'est plus de mise et la commission paritaire convient de procéder à l'audition d'un médecin de la CNA pour en savoir plus. La décision d'engager un médecin d'usine sera prise en janvier 1964, et le spécialiste finalement trouvé prendra ses fonctions en octobre de la même année. Entre la lettre de Baudois qui exprimait la demande et la concrétisation de la réponse, trois ans.

Le règlement du CHS, de même, trouve en 1964 une teneur nouvelle; on ne s'arrêtera pourtant pas, ici, à cette version, mais à celle arrêtée en 1976, car c'est le texte encore en vigueur aujourd'hui. Il convient d'en citer les articles-clefs, tout en décrivant de manière concrète le CHS modèle 1988.

Les pouvoirs du CHS

Celui-ci (article II du règlement) *«est composé de 7 à 15 membres, à savoir: les représentants de la direction et du personnel; les membres de droit, soit le médecin d'usine, l'infirmière ou l'assistante sociale et le chargé de sécurité. Les délégués sont désignés par les parties intéressées. Le CHS peut inviter, à titre consultatif, d'autres personnes à ses réunions.»* Dans le cas de

Givaudan, cela donne aujourd'hui un CHS de 12 membres, dont 4 délégués ouvriers; chez Firmenich, ces nombres varient quelque peu en fonction des caractéristiques propres à chaque usine.

Le CHS se réunit *«selon les nécessités mais au moins une fois par trimestre»*, tient procès-verbal de ses réunions et rend chaque année un rapport d'activité dont le sommaire est précisé comme suit: *«1) les événements survenus, 2) les constatations faites, 3) les propositions soumises à la direction, 4) les décisions prises par la direction, 5) les travaux de sécurité achevés depuis le dernier rapport, 6) les travaux de sécurité en cours, 7) les nouvelles exigences officielles à satisfaire, 8) les nouveaux travaux proposés, 9) la liste chronologique des travaux à exécuter selon l'urgence relative»*.

Le règlement est savamment balancé. Chaque fois qu'il reconnaît des pouvoirs au CHS, il ajoute un bémol ou marque une limite. Ainsi, le CHS ne peut être saisi d'une information, demande ou réclamation que si *«la voie de service normale»*, la voie hiérarchique s'entend, est bouchée. Autrement dit, l'ouvrier qui rencontre un problème d'hygiène ou de sécurité dans son travail doit avertir d'abord son contremaître. Le CHS ne saurait apparaître d'ensemble comme un contre-pouvoir face aux chefs! S'il fonctionne bien, il le deviendra...

Autre exemple: le CHS peut enquêter, au besoin, sur *«les conditions de travail dans un cas précis, ou les causes d'un accident, d'un incendie ou d'une explosion survenus»*. Mais ces enquêtes *«ne doivent pas entraver le déroulement normal de l'activité de l'usine»*. Le CHS, en d'autres termes, ne saurait faire prévaloir le besoin de savoir sur l'obligation de produire. Enfin, si la direction *«est tenue de prendre en considération le contenu du rapport du CHS et d'en examiner le bienfondé»*, et si elle a un devoir d'information envers le CHS, elle reste parfaitement libre de ses décisions.

Voilà donc l'outil forgé au long d'années de revendications, de pourparlers, d'expériences. On se gardera de le déprécier, mais on ne s'illusionnera pas non plus. Les CHS ne tournent jamais, une fois pour toutes, à la vitesse de croisière qu'un temps de rodage leur permet d'acquérir. Ils fonctionnent sur un rythme inégal, sombrent dans la routine puis se réveillent brutalement, de préférence après une catastrophe lointaine ou un proche incident: *«En fait, juge un militant de Givaudan, c'est bien Seveso qui a fait sortir le CHS de son allure folklorique et l'a fait vivre autrement que sur le papier»*; et ce militant de Firmenich confirme: *«Chez nous, les choses ont beaucoup bougé depuis l'histoire du brome»* – un nuage échappé de l'usine, qui avait fait pleurer tout le quartier de la Jonction et flanqué la trouille à l'ensemble de Genève en 1985. Surtout, le CHS reflète inévitablement les tensions et contradictions de l'entreprise, il focalise nécessairement ses conflits, ses malaises, et ce fait rend parfois son activité difficile. Mais cela, c'est une autre histoire – de laquelle il conviendra de prendre, en d'autres volets de ce dossier, quelques instructifs aperçus, en nous documentant au sein même du CHS.