

# PRÉCARITÉ? LA BANALISATION

## ENJEUX POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Compte rendu des débats

du Congrès de l'Ass. SMT, 9 et 10 décembre 2006

**L**a situation de précarité s'étend, on peut plus dissocier la précarité de l'emploi de la précarité du travail expérimentée par les salariés. À côté des CDD, d'autres types de contrats précaires viennent s'ajouter : contrat CNE, CAE, chèques emploi-service (développés par exemple dans le secteur des services d'aide à la personne), contrat CDI à temps partiel qui se banalise comme forme d'organisation du travail dans certains secteurs (grande distribution), contrats saisonniers.

Pourtant les salariés à contrat précaire restent très largement dans l'invisibilité. À l'exception peut-être des intérimaires, les salariés en situation de précarité ne sont pas repérés, alors qu'ils cumulent des difficultés de santé. Beaucoup de CCD ne sont pas vus à la visite d'embauche. Ils n'arrivent au cabinet médical qu'au moment du constat des atteintes à la santé, lorsque l'invalidité apparaît comme la solution en tant que traitement social, et que, pour cette seule raison, certains employeurs demandent alors l'adhésion au service de santé au travail ! Comment nos services de santé au travail se sont-ils arrangés pour ne pas voir les précaires ? pour ne convoquer que les salariés habituels...

Mais la précarité n'est pas qu'affaire de contrat précaire. La précarité est dans le travail. Le temps partiel des femmes est clairement affiché comme précarité. Quand le CDI est proposé d'emblée (dans les centres d'appel par exemple) les salariés se méfient. Il en est de même pour des intérimaires qui se voient proposer une embauche à un poste dont personne ne veut, et dans lequel aucun salarié ne peut tenir. Dans les entreprises statutaires – malgré le statut qui protège

l'emploi – la précarité s'est installée avec l'individualisation des salariés et le recours à des contrats précaires pour casser les collectifs de défense. À EDF-GDF, le nombre de suicides a doublé entre 2005 et 2006. La précarité est intégrée, invisible, dans des entreprises qui ne laissent pas la place à la précarité du statut. La précarité n'est pas seulement contractuelle, le terme précarisation est plus juste.

R. CASTEL analyse dans un ouvrage intitulé *La condition du travail salarié*. Il décrit l'histoire du mouvement salarial comme l'histoire d'une construction commune, à l'origine de droits nouveaux, longtemps porteuse de progrès. Les cadres, les dirigeants revendiquent la condition salariale qui ne se dégrade que tardivement, après les Trente Glorieuses. Aujourd'hui les nouveaux modes de production, les formes que prennent le management, notamment dans l'isolement des salariés et l'individualisation de chaque situation, sont en train de déconstruire le travailler ensemble et le lien social. Le travail pourrait-il ne plus construire de la santé et n'être qu'un lieu d'aliénation ? Dans le « travailler » c'est peut-être la multitude des points de vue qui porte. L'horizon du mouvement salarial a reposé sur le salaire, et non sur la santé, ni le travailler.

Aujourd'hui des progrès sont réalisés du côté de l'entendement des situations, avec la clinique. Nous avons aussi progressé sur la question de la mise en visibilité des atteintes au travailler ensemble, sur la veille et l'alerte. Témoigner est utile, laisse des traces : voir le renouveau actuel des écrits de LE GUILLANT.

*Odile RIQUET, Alain GROSSETÊTE*

*Rapporteurs*