

ROGER TOUTAIN

Entretien avec Antoine Laville et Catherine Teiger (13 mars 2001)

Roger Toutain est l'un des responsables de la CFDT avec qui le laboratoire de Physiologie du travail-Ergonomie du CNAM, dont j'étais membre, a beaucoup travaillé, vers la fin des années 60 - début 70¹. Aujourd'hui, en présentant cet entretien réalisé avec Antoine Laville en 2001, je ne peux m'empêcher, avec le recul, d'éprouver un serrement de cœur. Nous sommes, en effet, Roger et moi, les témoins actuels de la naissance de ce compagnonnage dense d'une dizaine d'années entre syndicalistes et ergonomes. Ce compagnonnage a fortement contribué au tournant pris dans nos conceptions et pratiques de recherche, d'un côté, et dans les politiques syndicales, de l'autre, par rapport à l'amélioration des conditions de la santé au travail : la « formation - action conjointe à l'analyse critique de l'activité de travail » étant le domaine privilégié de la rencontre, au cœur du travail commun dans cette époque - charnière.

Quand nous nous sommes connus à la fin des années 60, Roger Toutain était encore Secrétaire fédéral de la Fédération de l'habillement, du cuir et du textile (HACUITEX) qui regroupait les travailleurs, en majorité des travailleuses, O.S., ouvrières spécialisées, c'est-à-dire sans qualification reconnue, les plus mal payées (au rendement) et les plus soumises aux cadences imposées, ainsi qu'au travail posté. Devenu Secrétaire général en 1970, il le restera jusqu'en 1977, période où l'industrie textile commençait à péricliter en France après les délocalisations du début des années 70 et la première crise du pétrole de 1974.

Ce sont bien des préoccupations de formation qui nous ont réunis au début. À cette époque, l'ANACT n'existait pas encore, pas plus que les lois Auroux, il n'y avait ni CHSCT, ni droit à l'expertise et à la formation pour les syndicalistes de base. Au cours de cette période, la vision des politiques syndicales sur les conditions de travail a progressivement changé et peu à peu l'idée s'est imposée que les compensations financières des nuisances du travail ne protégeaient pas la santé. Après le gros conflit à la Rhodiaceta en 1967, évoqué dans l'entretien, sur le travail posté dans le textile artificiel, le rapport d'orientation du congrès de 1968 contenait pour la première fois un chapitre consacré aux conditions de travail dont Roger fut le rapporteur, manifestant ainsi son intérêt incessant pour la santé au travail, domaine encore peu développé à l'époque². Des slogans nouveaux s'imposaient : « La santé n'est pas à vendre ! », « Ne pas perdre sa vie en voulant la gagner ! ». Cette évolution n'était pas propre à la France. Elle conduisait à envisager des actions d'amélioration des conditions de travail qui commençaient par une meilleure connaissance des relations complexes travail / santé. Le besoin de formation approfondie des militants de base (délégués du personnel et délégués de Comités Hygiène et Sécurité, en particulier) sur ces thèmes se faisait sentir.

Cette formation syndicale en matière de santé au travail était réalisée en dehors des lieux de travail par les organisations qui pouvaient faire appel à des « experts » extérieurs (dont des membres volontaires du laboratoire). Or ces « experts » (médecins du travail, physiologistes du travail, ergonomes) restaient trop démunis devant les questions soulevées par les conditions concrètes vécues dans les entreprises. Des recherches apparaissaient nécessaires et urgentes. Mais, d'un autre côté, l'accès des chercheurs aux entreprises de la production de masse sur le thème des conditions de travail et de la santé n'allait pas de soi. C'est alors que l'idée d'une coopération étroite entre chercheurs et syndicalistes s'est imposée. Les premières

¹ Je rends hommage ici à Antoine Laville, Alain Wisner, Jacques Duraffourg, membres du Laboratoire et à Marie-Claude Plaisantin, secrétaire fédérale HACUITEX.

² Roger Toutain fut aussi le rapporteur du chapitre « Conditions de travail » au 37ème congrès confédéral en 1976.

études en entreprises ont pu ainsi être effectuées, souvent après des mois de négociations, sinon des années, à la demande de Comités d'entreprise, instances paritaires où les syndicats étaient représentés. Ce fut le cas, en particulier, d'une recherche dans une entreprise de confection grâce à la fédération HACUITEX, faisant suite à une formation syndicale à l'analyse du travail.

Un des faits importants de notre compagnonnage a été le renversement des pratiques de formation. Au lieu de la didactique traditionnelle, que nous pratiquions au début, du type causes - conditions de travail / conséquences sur la santé, suivie de questions-réponses, nous avons inversé en partant des conséquences, de ce que les stagiaires éprouvaient et des questions qu'ils se posaient. Tout ce qui était dit et échangé était consigné, discuté, travaillé, expliqué, classé... Les apports « scientifiques » venaient ensuite, de façon opportune, en s'appuyant sur tout ce matériau échangé, soulignant les lacunes des connaissances, stimulant la recherche.

Roger Toutain déclare ici que cette formation des militants à l'analyse ergonomique du travail a contribué à ce qu'ils réalisent qu'ils ont des capacités, insoupçonnées jusqu'alors, d'analyse, d'écoute et de compréhension de ce qu'expriment les travailleuses, ainsi que de propositions d'actions et de transformations, sans attendre que les consignes viennent de responsables lointains. C'est un des effets marquants et durables de ces situations de formation conjointe où chacun peut constater qu'il apporte quelque chose à la construction de l'édifice commun (ici le travail analysé et les pistes de solutions) et qu'il n'est pas le seul à ressentir des troubles de santé qui seraient dus à sa propre faiblesse. Et pour les ergonomes, cette formule nourrissait aussi la recherche, en permettant une certaine validation des résultats obtenus dans d'autres situations et une source d'hypothèses à partir des problèmes nouveaux et des lacunes apparues dans les connaissances utiles à l'amélioration des situations de travail. J'insiste ici sur l'apport des syndicalistes à l'ergonomie naissante, car Roger, toujours modeste, ne fait allusion ci-dessous qu'à ce que l'ergonomie a apporté aux syndicalistes. La réciproque est vraie également.

Cette articulation formation / diffusion / recherche, - objet de réflexion d'un petit réseau international -, fut à l'origine d'un ouvrage collectif, dans lequel l'article de Roger Toutain³ expose la politique de la Fédération dont il était responsable et les moyens qu'elle s'est donnés. Le DVD joint à cet ouvrage, - mélange unique de sérieux et d'humour -, offre des exemples des différentes réalisations que Roger évoque dans l'entretien. Tout ceci témoigne d'une vitalité et d'une combativité exemplaires.

Pour finir, ici, soulignons que Roger Toutain dispose d'une belle palette d'expériences vécues en plusieurs vies professionnelles associées à des formations spécifiques : ouvrier, syndicaliste, puis ergonomiste diplômé et, enfin, inspecteur du travail au regard affûté par toutes ces expériences et très bien apprécié par sa hiérarchie. Et dans cette palette, n'oublions pas la place tenue par sa vie de père de famille nombreuse : avec sa femme, Geneviève, ils ont élevé quatre enfants et sont maintenant à la tête d'une ribambelle de petits-enfants... qui lui font acquérir l'expérience d'autres types d'activités !

Catherine Teiger (avril 2017)

³ Toutain, Roger (2013). Une politique de formation syndicale sur les conditions de travail : élaboration, évolutions, répercussions à la Fédération HACUITEX – CFDT. In C. Teiger & M. Lacomblez (coord.) (2013). *(Se) Former pour transformer le travail*. Québec : PUL et Bruxelles : ETUI, Eds. (84-95).

RT : Roger Toutain
AL : Antoine Laville
CT : Catherine Teiger

AL : *Peux-tu nous dire quelques mots sur ton parcours jusqu'à ton entrée dans le syndicalisme ?*

RT : Je suis né en 1934 et j'ai travaillé très jeune dans différentes industries, en particulier en métallurgie, puis dans des emplois administratifs où j'ai découvert le syndicalisme. Lorsqu'au bout de quelques années, on m'a demandé de devenir permanent syndical, j'ai d'abord hésité, car il s'agissait à la fois d'être permanent mais aussi de venir à Paris, dans des conditions très différentes, dans une équipe qui était très faible. C'était en 65.

CT : *Tu n'as pas eu de responsabilités régionales auparavant ?*

RT : J'ai d'abord commencé au Bureau de l'Union départementale du Calvados, dans les années 58/59 jusqu'en 65, mais tout en continuant à travailler. Ce n'était pas la même fonction. Quand je suis arrivé à Paris en 1965, j'ai commencé par un stage de 3 mois à la CFDT à l'ISST à Sceaux. Au congrès de 64 qui avait eu lieu à Tourcoing, on avait abordé les conditions de travail sous l'aspect travail au rendement, salaire au rendement, travail de nuit, mais comme des sujets parmi d'autres. De 64 à 68, nous avons eu des actions dans les entreprises qui mettaient ces points au rang des préoccupations syndicales. Il y a même eu quelques grèves dures avec fermeture de l'usine, mais à l'époque on n'occupait pas les usines, on restait à l'extérieur.

Pour moi, les conditions de travail ont toujours posé problème, je l'avais ressenti plus particulièrement déjà chez Philips près de Flers où j'ai travaillé peu de temps, avant d'aller faire mon service militaire. C'était du travail à la chaîne pour la construction des postes radio. Au début, j'ai eu du mal à prendre la cadence, surtout les changements de poste du jour au lendemain, puis je m'y suis habitué. Après une réorganisation, on m'a mis en début de chaîne, pour faire du montage, puis des assemblages hors chaîne. J'ai pris rapidement la cadence, puisque quand je suis parti à l'armée, j'avais trois semaines d'avance de production.

CT : *Tu faisais des montages de carrosseries ?*

RT : Non, c'était du montage interne. Au début, c'était du montage manuel à air comprimé pour de gros postes radio et ensuite de très petits assemblages qui permettaient de prendre de l'avance. Le travail n'était pas lié à la cadence ; si la chaîne s'arrêtait, on continuait à travailler. Il y avait une prime de production collective ; tous les jours le chef annonçait la production de la chaîne et le montant de la prime. À l'époque, je n'y accordais pas trop d'importance, mais certains faisaient quand même des crises de nerfs. Il y avait des défaillances sur les chaînes, 4 ou 5 chaînes très longues où travaillaient surtout des femmes, très rapides et très performantes.

Après je suis parti au service militaire dans l'Armée de l'Air à Bordeaux. Ils demandaient des volontaires pour suivre une formation de secrétaire administratif et je me suis inscrit. Nous avons eu une formation de trois mois, français et dactylographie. À la fin, il y avait un examen et, pendant ce temps-là, tout le contingent était parti en Algérie. J'avais une volonté de formation professionnelle, ce qui m'a amené à passer aussi le permis de conduire, à faire les pelotons de formation pour accéder au grade de sergent. Finalement j'ai été secrétaire administratif pendant tout le temps de mon service et j'ai évité l'Algérie.

Comme je disposais de temps et me posais des questions sur mon avenir professionnel, j'ai décidé de suivre des cours de comptabilité par correspondance. Chaque semaine, je devais expédier des devoirs. J'ai passé avec succès le C.A.P. d'aide-comptable de l'Éducation Nationale à Pau le 12 juillet 1957. Je pensais que cela pourrait me servir après le retour à la

vie civile, ce qui a été le cas pour un emploi dans un service achat au retour du service militaire. À mon retour, en effet, j'ai travaillé dans le textile, dans une usine qui faisait les 3 x 8, avec des rythmes qui changeaient toutes les semaines, pour des semaines de 48 heures. On arrêtait le samedi soir pour recommencer le lundi matin.

AL : *Tu entres à la CFDT, pourquoi ? Y avait-il du syndicalisme dans ton entreprise ?*

RT : Mon choix s'est posé tout simplement parce que la CFDT était là, dans l'entreprise à l'échelon local et à l'échelon départemental. L'usine était située à Condé-sur-Noireau, dans le Calvados.

AL : *Dès cette époque-là, les problèmes de conditions de travail étaient pris en compte ?*

RT : Oui, certaines femmes avaient du mal à faire la production. Dans l'atelier de guipage (le guipage, c'est la fibre qui entoure le fil élastique), les femmes travaillaient en 2 x 8, et à la journée dans d'autres ateliers. Et, pour les hommes, il n'y avait pas de cadence excessive, mais un rendement difficile à cause des 3 x 8. Il y avait des problèmes de cadences, de primes. Il y a eu des grèves, mais essentiellement pour des problèmes de salaires.

AL : *Les revendications que vous preniez en compte étaient individuelles ?*

RT : Non, c'était des revendications collectives, parce que les primes et les rémunérations étaient généralement collectives. Par exemple, il y avait des incidents de production, et nous demandions de neutraliser ces moments de production pour les faire payer au taux moyen. Cela n'allait pas de soi.

Il y a eu aussi quelques grèves pour des questions de conditions de travail. Par exemple, il y avait une partie de l'entreprise qui fabriquait du latex. Le latex arrivait sous forme liquide, il fallait le coaguler avec différentes sortes de produits dangereux, notamment de l'acide chlorhydrique et de l'acide nitrique, et ensuite le vulcaniser au four. Dans ces ateliers, il y avait aussi beaucoup de talc : à cette époque, on nous disait, y compris l'inspection du travail, que le talc n'était pas dangereux pour la santé, et d'ailleurs le talc ne faisait pas partie des maladies professionnelles reconnues.

CT : *Les gens se plaignaient-ils ?*

RT : Ils ne se plaignaient pas tellement, ils parlaient seulement d'une certaine gêne à respirer. À l'époque, on ne se plaignait pas beaucoup, d'une façon générale, on trouvait que c'était normal de travailler dur, de souffrir en travaillant. De plus, les primes collectives et le travail au rendement incitaient à produire sans se plaindre. On parlait déjà de réduction du temps de travail, mais à l'époque des 48 heures, on sentait bien qu'il était difficile de réduire la durée de travail sans réduire les salaires. On avait eu une expérience malheureuse où les syndicats avaient accepté une réduction du temps de travail avec diminution de salaire. Les ouvriers n'avaient pas accepté.

AL : *À la CFDT, aviez-vous une politique marquée sur les conditions de travail ?*

RT : C'était une préoccupation montante, mais il n'y avait pas de politique générale formellement établie sur ce point. Néanmoins, comme il y avait de plus en plus de problèmes concrets de conditions de travail dans les entreprises, il fallait bien y répondre. Le plus gros conflit qui nous a mis en face de ces questions, c'est la grève dans les usines Rhodiaceta en 67, grève totale et longue, à Lyon et à Besançon, une grève dure avec le slogan « Non au chômage, non au travail posté ». Les entreprises de textiles artificiels faisaient les 4 x 8. Les salariés ne demandaient pas de compensation financière, surtout avec la CFDT, ils demandaient une réduction du temps de travail sous forme de repos compensateurs, et non pas des augmentations de salaire ou des primes, alors que la CGT préconisait de faire payer le

travail posté. Au bout de 5 semaines, il y a eu un accord de salaire, mais aussi des repos compensateurs au niveau de la branche des textiles artificiels.

Après cette grève, on a eu l'idée de regrouper des militants pendant une semaine. Toutes les sections se sont alors retrouvées pour faire le bilan et analyser le mouvement de grève, et les problèmes qui se posaient. Cela nous est apparu très important de réunir des responsables confrontés aux mêmes problèmes. Dans cette session, ils ont fait venir un médecin du travail, qui leur a apporté un éclairage médical sur les effets du travail de nuit sur la santé.

AL : *C'était essentiellement des militants qui avaient mené la grève ?*

RT : Oui, justement c'est ce qui a servi. On s'est aperçu après coup que le fait de mettre des militants ensemble, confrontés aux mêmes problèmes, avec un apport extérieur, était bénéfique. C'était le point d'ancrage dans le rapport du congrès de 68, écrit en mars, donc avant le mouvement de 68 mais après la grève de Rhodiaceta et après la session. Tout un chapitre important de ce rapport portait sur les conditions de travail, fixant des objectifs sur le travail au rendement, sur la productivité, le travail de nuit, et proposant des méthodes de travail.

C'était la première fois qu'on avait un chapitre consacré aux conditions de travail dans le rapport d'orientation, et j'en étais le rapporteur. Le congrès n'a pas pu se tenir en mai à cause de la grève, il a été reporté en octobre. La politique qui était définie a été discutée et adoptée au congrès.

Après, pour la mise en œuvre, on s'est tourné vers Michel Le Tron, qui nous a orientés vers Wisner. En 69, nous avons bâti une première session à laquelle vous êtes venus⁴, ainsi que Wisner lui-même. Je me souviens très bien de cette première session. Wisner a fait un petit cours magistral, puis on a donné la parole aux participants, et des questions ont été posées. L'idée était de s'adresser aux militants des entreprises confrontées aux problèmes des cadences du travail au rendement. Il me semble qu'on en est venu rapidement à une préparation collective, au fait qu'il fallait qu'ils viennent expliquer ce qu'ils cherchaient, ce qu'il y avait comme problèmes et comment ils travaillaient, quitte à faire l'exposé après.

Pour l'essentiel, nous avons bâti un questionnaire, sans doute avec vous, en faisant appel à vos connaissances. Les militants s'exprimaient, puis vous répondiez à leurs préoccupations en matière médicale, physiologique et technique, sans oublier l'aspect économique. Cela convenait aux militants, ils posaient des questions sur telle conséquence, telle cause, vos réponses leur convenaient parfaitement. Ensuite une politique plus objective s'en dégagait. Tout cela était resitué dans les orientations syndicales, qui se sont enrichies et modifiées après plusieurs sessions.

CT : *On avait des discussions : jusqu'où on pouvait aller dans notre collaboration avec vous et en particulier sur la recherche de solutions.*

RT : Les gens étaient très satisfaits des réponses qu'ils trouvaient à leurs problèmes, mais il fallait les traduire en termes d'action. On essayait de cibler parmi les militants ceux qui étaient confrontés aux mêmes problèmes. Je me souviens de certaines sessions où ils expliquaient comment on fabriquait des collants. Vous les mettiez à contribution, non seulement pour expliquer mais aussi pour démontrer ce qu'ils faisaient. Il y a eu aussi ce fameux tableau, - je crois que c'est Catherine Teiger qui avait expliqué ça -, comment la pression des conditions de travail pouvait déclencher la crise de nerf, c'était parlant. Comment analyser et comment repérer les conditions de travail globales d'un atelier et d'un poste en particulier ? Vos réponses correspondaient à leurs préoccupations et à une certaine

⁴ Le « vous » désigne collectivement Antoine Laville et Catherine Teiger, peut-être aussi d'autres personnes du laboratoire dirigé par Alain Wisner au CNAM.

compréhension de leurs conditions de travail et des moyens de changer ces situations avec des objectifs précis à proposer aux travailleurs qui étaient confrontés aux mêmes problèmes. Vous leur donniez des repères qui accrochaient beaucoup, ça répondait à leurs préoccupations et ils repartaient emballés de s'attaquer à ces problèmes au lieu de les subir. Nous avons fait la même chose pour le travail posté.

Cela a été notre politique de formation pendant de nombreuses années. Cependant, nous nous sommes aperçus qu'il ne fallait pas en rester uniquement à ces sessions, d'où l'idée qui nous est venue de faire les « dossiers rendement », « les dossiers cadence », etc. J'en ai retrouvé quelques-uns, des écrits avec des repères, des explications, l'analyse des explications, des modèles de tracts, des affichettes, etc. Cela a servi pour imposer l'allègement des cadences, la transformation des conditions de travail, couper la liaison salaire-rendement. Les dossiers se sont modernisés avec le temps. Nous avons impliqué des médecins du travail dans le problème. Une ou deux sections ont fait appel à votre laboratoire, notamment pour la fabrique de gants en Alsace.

CT : *Qui faisaient ces dossiers ?*

RT : Nous, les permanents, en liaison avec des militants, à partir des sessions. On illustrait avec des dessins, il y en a qu'on faisait et on en recopiait d'autres. Certains tracts étaient faits localement, d'autres étaient repris. Certains étaient parfois un peu macabres : le but était de frapper l'attention des salariés, mais aussi des directions d'entreprise.

On a tous été surpris de tout ce qu'on pouvait faire dans les sessions et dans les dossiers, comment tout de suite c'était assimilé et repris par les travailleuses et travailleurs. Lors du conflit de Cerizay, par exemple, un dossier avait été fait pendant la grève et certains spécialistes ont dit « Ce n'est pas possible que les ouvrières puissent faire ça, ce sont des techniciens qui l'ont écrit », alors que réellement c'était elles qui l'avaient écrit, alors même qu'elles n'étaient pas toutes venues en session, décrivant leurs conditions de travail. Le permanent syndical du coin leur avait juste donné un coup de main pour mettre en forme.

L'idée aussi, lors des conflits, était d'essayer de travailler autrement. On a commencé à le percevoir après les années 70. Des jalons étaient déjà posés, les équipes essayaient de travailler de façon moins parcellisée, on voulait faire autre chose, voir des débuts d'application. C'était entre 70 et 77, mais les conflits ont eu lieu plutôt après 73 : Cerizay en 74, après Lip (« les Lip » étaient venus les voir).

Nos documents ont été repris par l'interprofessionnel et dans les autres branches. On a d'ailleurs dû rééditer des cahiers « les dossiers rendement », qu'on vendait. Il n'y a pas de secret sur les ressources du syndicalisme, elles viennent des cotisations et des documents que l'on vend. Beaucoup de syndicats les achetaient et cela se répercutait dans d'autres professions, sous différentes formes. On a finalement abouti au rapport des conditions de travail lors du congrès d'Annecy en 1976. Je crois que ça a été un peu l'apothéose et il y a eu un dossier confédéral sur les conditions de travail.

Après le congrès d'Annecy, la métallurgie a également publié un rapport qui s'appelle « Les conditions de travail dans la métallurgie ». Les pays de Loire ont également publié une plaquette sur les conditions de travail. Toute cette époque a généré toutes sortes de choses autour des conditions de travail et donc une prise en charge très importante des conditions de travail dans toute la CFDT. Vers 74-75, des militants sont partis en formation professionnelle pour se reconvertir dans d'autres secteurs professionnels.

AL : *Tu as été secrétaire fédéral pendant combien de temps ?*

RT : J'ai été secrétaire fédéral en 1965 et secrétaire général en 1970. J'ai été à la fédération de 1965 à 1977.

AL : *Avec qui d'autre travailliez-vous sur les conditions de travail ? Vous vous adressiez à des sociologues ?*

RT : Pas beaucoup. Un peu en province, dans le Nord Pas-de-Calais, un médecin du travail. Nous avons eu beaucoup de contacts avec des journalistes. À l'époque, ils s'intéressaient pas mal aux conditions de travail, et ils voulaient voir les conflits de près ; on leur faisait rencontrer des militants. Nous pensions que c'était l'avenir. C'était une période très riche, en informations, en discussions, en formations et en actions. Il y a eu des résultats, on n'a jamais remis en cause totalement le travail au rendement, mais il y a eu effectivement des améliorations sur les cadences, sur les garanties. On retrouve ça dans les dossiers rendement.

CT : *Ça a amené plus d'arguments ?*

RT : Oui, des arguments pour exiger et obtenir des modifications, la recomposition des tâches, et la démystification du chronométrage. Avant 64, on expliquait aux militants le principe du chronométrage, tandis que là, on contestait le principe même du chronométrage et du travail au rendement. C'était un très grande différence.

Ce qui me paraissait important, c'est que tout était pris en compte, tout y passait ; l'aspect environnement, le bruit, l'éclairage général et individuel, la chaleur, les aérations, l'encombrement, la bousculade, les risques d'erreur à la manutention, les machines surélevées, la hauteur des casiers, l'état des outils, les postures, les chaises, les dossiers inutilisables, les accidents. Tout, absolument tout ! C'était une prise en compte des conditions de travail très globale et à la fois très concrète dans le poste, sur le contenu manuel et mental, les tâches annexes non comptées et non payées, comme la surveillance et le contrôle non pris en compte etc. Tout était sujet à une analyse du travail dans tous ses détails ; y compris les conséquences à l'extérieur : logement, repas, sommeil, etc., des choses très concrètes. Nous en étions arrivés à une grande précision, les fils qui cassent, la déviation de la colonne vertébrale, etc. Je crois qu'il y a eu une analyse complète des conditions de travail faite à ce niveau-là et largement vulgarisée. Cela allait bien au-delà du travail de militant de base.

CT : *Est-ce que vous avez été influencé par les mouvements féministes, comme à Angers, où la commission féminine a eu pas mal de poids dans la CFDT locale ?*

TR : Non, pas du tout. Il y avait des militantes femmes qui faisaient partie des commissions CFDT et il y a peut-être eu quelques contacts avec le mouvement féministe en lui-même, mais pas en lien direct avec un mouvement féministe organisé. Globalement, les problèmes ne se posaient pas de cette manière-là.

AL : *Vous avez très peu parlé des problèmes toxiques et des accidents du travail. Sur ces questions, vous êtes-vous adressés à des gens spécialisés ?*

RT : Peu. À vrai dire, il n'y avait pas d'accidents graves du travail dans la confection. Il y en avait un peu dans les textiles, mais pas tellement. Il y avait un peu d'allergie, mais à l'époque on ne n'utilisait pas le terme d'allergie, on était encore peu sensibilisé sur ces problèmes. Certainement qu'on était en retard, parce que certains travailleurs dans les fibres artificielles sont morts de cancer et certains établissent une liaison. Mais à l'époque, c'était peu évoqué, et la relation n'était pas faite. Sur place et au niveau fédéral, ce n'était pas une grosse préoccupation. Si c'était évoqué, on y répondait, mais il n'y avait pas de prise en charge particulière.

CT : *Est-ce que tu te souviens si les gens avaient des TMS ou pas ?*

RT : Ils avaient certainement des TMS, mais on n'en parlait pas sous ce terme. Le sujet et le terme lui-même ne se sont popularisés que plus tard. On parlait de fatigue du dos, des bras, des mains, des pieds, le pied posé à répétition de telle manière sur la pédale, et autres. On

parlait de beaucoup de choses, crises nerveuses, dépressions, etc., leur nombre, leur périodicité, les phénomènes qui les déclenchent, les arrêts de maladie provoqués par les charges excessives, etc. Tout cela était largement évoqué, mais le concept global de TMS n'est apparu que plus tard. Quand je suis parti, après 77, il y a eu une campagne en vue d'une reconnaissance des TMS comme maladie professionnelle.

AL : Tu dis: « Quand je suis parti » : c'était pour faire quoi ?

RT : Quand je suis parti, le problème de ma reconversion s'est posé, je ne savais pas quoi faire. J'étais un peu frustré de ne pas avoir fait d'études. C'est l'équipe du Nord qui m'a suggéré de contacter l'équipe Wisner, me disant « c'est intéressant ce qu'ils font ». J'ai d'abord eu un entretien avec Antoine Laville, mais je n'entrais pas dans les critères du niveau d'études. Finalement, j'ai quand même pu intégrer les cours du CNAM, mais je n'avais aucune valeur qui pouvait être validée, j'ai donc dû suivre tous les cours et passer tous les examens. Et je suis arrivé à obtenir le DEST d'ergonomie. Ce qui était pour moi le plus intéressant, c'était de le faire à plein temps et d'aller avec votre équipe sur le terrain.

CT : Oui, on t'admirait de passer toutes ces valeurs, tous ces examens...

TR : Et puis l'opportunité de l'inspection du travail s'est présentée. J'ai repris des cours à l'Institut National du Travail à Lyon, mais ce n'était pas aussi intensif que les cours d'ergonomie au CNAM. Cela a duré une petite année. Je crois que tout ce que j'avais appris en ergonomie m'a beaucoup servi pour la compréhension des situations de travail.

CT : Dans cette formation d'inspecteur, il y avait de l'ergonomie ?

TR : Pas beaucoup. Dans ma promotion, c'est pratiquement moi qui l'ai faite. Le professeur était un peu cossard, il me faisait faire le cours d'ergonomie à sa place !

AL : Est-ce que tu as vu une évolution particulière de l'ergonomie, est-ce que tu l'as ressentie ?

RT : Tout le monde est progressivement devenu plus sensible aux questions d'amélioration des conditions de travail et aux apports potentiels de l'ergonomie. Je crois que c'est Michel Le Tron qui m'avait parlé d'ergonomie la première fois. Le mot lui-même, je ne le connaissais même pas, et je ne devais pas être le seul. Mais quelques années plus tard, on pouvait parler d'ergonomie et de conditions de travail avec nos interlocuteurs, patrons, chefs ou salariés. Ce qui était important aussi, c'était les plans CHS. C'est essentiel de voir l'amont des constructions dès la conception des bâtiments, des ateliers et des machines. Quand on n'est pas spécialiste des plans des architectes et des ingénieurs, on ne voit pas forcément tout d'avance. L'ergonomie nous a beaucoup aidés. Avec les médecins du travail, le langage était assez facile.

CT : Parle-nous un peu de tes activités d'inspecteur du travail...

TR : Un inspecteur du travail enquête et doit dénicher ce qui n'est pas conforme à la sécurité. Pour comprendre la difficulté du travail, il doit écouter ce que disent les gens et ce qu'ils veulent montrer, y compris le risque. Cela m'a énormément servi pour appréhender les situations difficiles, y compris dans les enquêtes d'accidents de travail. Ça m'a beaucoup aidé aussi dans les réunions de service. J'ai été confronté à des situations que je n'imaginai même pas.

Par exemple, un soir, avec un autre inspecteur du travail, nous sommes allés à Renault-Billancourt voir ceux qui nettoyaient les tunnels de peinture. Ils arrivaient à 22 heures pour nettoyer les tunnels et il fallait qu'ils soient propres à 5 heures du matin quand les ouvriers de Renault arrivaient. C'était épouvantable, toxique, puant, les gars enlevaient les excédents avec

des fourches comme dans les fermes. Un ouvrier a glissé, s'est cogné, il est mort aussitôt. Quand les responsables de Renault venaient nous dire « nous maintenant, on n'emploie pas de produits toxiques », ils oubliaient de préciser que sur place ils employaient des salariés d'entreprises extérieures, tous immigrés, qui travaillaient dans les pires conditions. Ils avaient leurs tenues de travail, mais en plus ils se mettaient des tas de chiffons partout pour se protéger. C'était rare qu'un inspecteur y aille le soir ; dans la journée, on ne les voyait pas, il fallait y aller la nuit.

Prendre des précautions avant que l'incident se produise, et le faire comprendre aux salariés et aux chefs. Quand je passe au supermarché, je vois que la caissière est mal assise....

Le fait d'avoir travaillé en entreprise, d'avoir exercé des responsabilités et la formation en ergonomie m'ont permis de bien saisir les problèmes des salariés et des employeurs et de les aider à les résoudre.

De ce fait, j'ai eu de bonnes appréciations de la hiérarchie, ainsi rédigées : « Monsieur Toutain multiplie les interventions dans les domaines les plus divers avec un égal bonheur. Bon négociateur, il s'intéresse aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Est à même actuellement de faire face aux situations les plus délicates. Très bon inspecteur du travail ».

