

Collection « Pour une histoire du travail »

Dirigée par Jacques LE GOFF

Jacques LE GOFF (dir.)

Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007)

Isabelle LESPINET-MORET,

L'Office du travail, 1891-1914. La République et la réforme sociale, 2007, 374 p.

Alain CHATRIOT, Odile JOIN-LAMBERT et Vincent VIET (dir.),

Les politiques du Travail (1906-2006). Acteurs, institutions, réseaux, 2007, 520 p.

Bruno BÉTHOUART,

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale. De la Libération au début de la V^e République, 2006, 368 p.

Pierre FOURNIER,

Quarante ans, place de Fontenoy, 2006, 210 p.

Sous la direction de
Catherine OMNES et Laure PITTI

Cultures du risque au travail
et pratiques de prévention
au XX^e siècle
La France au regard des pays voisins

PRESSES UNIVERSITAIRES DE RENNES

Collection « Pour une histoire du travail »

2009

La construction d'une conscience ouvrière du risque dans l'Italie des années 1960-1970 : lutton sociales, formation syndicale et « 150 heures »

Pietro CAUSARANO
Maître de conférences (*ricercatore*) en histoire de l'éducation,
université de Florence

Cette contribution traite de deux questions. D'une part, elle analyse la contestation de masse, souvent spontanée, de l'organisation (et de l'idéologie) taylor-fordiste du travail, contestation qui est centrale en Italie dans la crise des relations industrielles des années 1960-1970, surtout après l'« automne chaud » de 1969¹. Cette crise, manifeste dans la grande industrie à production de masse, entraîne un véritable bouleversement des formes de représentation des travailleurs sur les lieux de travail (le passage, dans l'industrie, des Commissions intérieures aux Conseils des délégués d'usine)²; en même temps, elle change radicalement les rapports sociaux dans l'entreprise et les relations entre syndicats et travailleurs.

Une conséquence de ces bouleversements, au début des années 1970, est l'émergence de nouvelles élites ouvrières à la base du syndicalisme italien : les délégués d'usine, qui vont se substituer – quelque fois en coopération, quelque fois en opposition, quelque fois encore sur la base de compromis³ – aux vieilles élites de l'après Deuxième Guerre (les commissaires). Celles-ci avaient contribué à la renaissance de la démocratie syndicale après le fascisme et elles avaient résisté à la dure restructuration industrielle des années 1950 et au début du « miracle économique » des années 1960. Mais, par leur faiblesse tant politique que culturelle, et par la faiblesse des appareils et des droits syndicaux dans l'entreprise italienne, ces élites étaient en

1. GRISONI D., PORTELLI H., *Les luttes ouvrières en Italie (1960-1976)*, Paris, Aubier Montaigne, 1976. En général, ALACEVICH E., *Le relazioni industriali in Italia. Cultura e strategie*, Roma, NIS, 1996 et ROGARI S., *Sindacati e imprenditori. Le relazioni industriali in Italia dalla caduta del fascismo a oggi*, Firenze, Le Monnier, 2002, chap. IV.
2. Bouleversement qui est aussi quantitatif : les délégués, qui étaient encore 97 161 en 1972, ils sont devenus 206 336 en 1977.
3. ANDERLINI F., SECHI S., « Dalle Sezioni sindacali ai Consigli di fabbrica », ACCORNERO A. (a cura di), *Problemi del movimento sindacale in Italia, 1943-1973*, Annali della Fondazione G.G. Feltrinelli, vol. XVI, (1974-75), Milano, Feltrinelli, 1976, p. 895-913.

difficulté devant le plein déploiement du fordisme, de l'organisation tayloriste du travail et de la légitimation scientifique de l'entreprise⁴.

D'autre part, cette contribution se propose d'étudier la formation syndicale à la base (délégués, cadres et militants non professionnels, etc.), qui – après 1969 – est fondamentale pour la construction de l'unité d'action entre cultures politiques différentes (catholique, communiste, socialiste, républicaine, etc.) et pour la diffusion d'une nouvelle conscience ouvrière autour des conditions du travail industriel et de sa qualité, conscience qui vient de la remise en cause de l'organisation du travail issue des grandes transformations des années 1950-60 et de la profonde crise des cultures syndicales précédentes, surtout quant à la question du risque au travail⁵. Tout cela, pendant les années 1970, conduira à la naissance du syndicat unitaire italien, surtout dans l'industrie métallurgique, mécanique et chimique. Ces fédérations syndicales (en particulier la FLM: Fédération unitaire des travailleurs de la métallurgie et de la mécanique) seront le cœur de l'affirmation en Italie d'un syndicalisme industriel, véritablement moderne et unitaire, et des nouvelles élites ouvrières de base, dont les membres sont plus jeunes (et souvent plus scolarisés), mais moins professionnalisés, que ceux des vieilles élites: la plupart des délégués, surtout dans les grandes entreprises fordistes, viennent de la masse d'ouvriers communs ou semi-qualifiés, les ouvriers « sans qualité », porteurs d'autres cultures du travail; les commissaires d'avant 1969, au contraire, sont plus souvent des ouvriers professionnels de métier par excellence⁶.

Aux origines d'une nouvelle approche des conditions de travail

Au début des premières luttes du nouveau cycle (fin 1967-1968), dans les entreprises à production de masse, le *leadership* est souvent lié aux vieilles figures sociales, et militantes, constituées par les ouvriers professionnels, avec quelques jeunes plus scolarisés. Pendant et après l'« automne chaud » de 1969, au moment de la massification des luttes industrielles et de la phase montante de la mobilisation syndicale, la figure sociale de l'ouvrier commun, l'établi en ligne de production (« à la chaîne »), devient prédominante sur la scène sociale et politique italienne, avec ses revendications⁷. C'est un phénomène d'identification collective très fort, qui masque les différences au sein de la classe ouvrière; mais c'est également un phénomène socialement très contagieux, qui charge l'action syndicale d'un potentiel

4. DELLA ROCCA G., « L'offensiva politica degli imprenditori nelle fabbriche », *ibid.*, p. 609-638 et SAPELLI G., « Gli "organizzatori della produzione". Tra struttura d'impresa e modelli culturali », VIVANTI C. (a cura di), *Storia d'Italia. Vol. IV. Intelletuali e potere*, Torino, Einaudi, 1981, p. 634-654.

5. RIGHI M.L., « Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra a oggi », *Studi storici*, n. 2-3, 1992, p. 619-652.

6. RIESER V., « Sindacato e composizione di classe », *Laboratorio politico*, n° 4, 1981, p. 56-73. En général, cf. SANGIOVANNI A., *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli, 2006.

7. PIZZORNO A. et alii (a cura di), *Lotte operaie e sindacato in Italia, 1968-1972*, vol. VI, *Lotte operaie e sindacato: il ciclo 1968-1972 in Italia*, a cura di PIZZORNO A., REYNERI EREGINI M., REGALIA I., Bologna, il Mulino, 1978.

croissant de diffusion, égalitariste et hégémonique, mais qui en même temps trouble aussi les vieilles approches de la question du travail⁸.

Dans les transformations des cultures ouvrières et du syndicat, qui sont à la base de ce bouleversement, le thème de la prévention du risque au travail est central et participe de la construction d'une nouvelle conscience et de la formation de nouvelles élites du syndicalisme unitaire des années 1970⁹. La dimension physique et morale du travailleur, son intégralité humaine (l'« uomo onnilaterale¹⁰ »), pendant les années de mobilisation collective qui suivent l'automne 1969, constituent le terreau d'une nouvelle approche de la qualité du travail industriel et de la condition individuelle dans ce domaine¹¹. De fait, la prévention est un thème constitutif de la naissance de ces nouvelles formes de représentation des travailleurs dans l'entreprise (fin 1969-1970) et du développement d'une organisation syndicale unitaire, nommée – tout long les années 1970 – « syndicat des conseils¹² ». Les nouveaux conseils des délégués de la grande industrie ont une articulation démocratique qui se conforme à la structure et à la géographie de l'entreprise, de ses établissements, de ses ateliers, avec la définition d'un modèle microsocial de référence: le « groupe homogène » des travailleurs, appartenant à toutes les catégories d'encadrement, mais tous établis dans la même phase et dans le même espace de production, qui vont élire leurs représentants¹³. Les nouveaux conseils prévoient souvent une commission spécifique en leur sein sur la prévention, l'environnement, la santé et la sûreté dans les lieux de travail, qui analyse la condition ouvrière et se confronte en permanence avec les « groupes homogènes¹⁴ ».

8. ACCORNERO A., « Sindacato e rivoluzione sociale. Il caso italiano degli anni '70 », *Laboratorio politico*, n° 4, 1981, p. 5-34 et *Idem*, *La parabola del sindacato. Ascesa e declino di una cultura*, Bologna, il Mulino, 1992. Sur cette « nouvelle classe ouvrière » (qui n'est pas celle technique évoqué par Mallet en 1963, mais plutôt la masse des ouvriers communs et des manœuvres, les « ouvriers-masse »), sur son « extranéité idéologique au travail, à son éthique » (typique du professionnel), sur son rapport instrumental (« salarialisé ») avec le travail (et sur sa recherche d'identités alternatives, par ex. dans la consommation et dans le temps libre), les réflexions sociologiques (et pas simplement littéraires) de Nanni Balestrini, à partir de son roman *Prendiamoci tutto*, restent toujours très pertinentes: « le travail est le seul ennemi, la seule maladie » (de là, l'exaltation de l'absentéisme comme forme de réponse individuelle au mal à l'aise ouvrier, avant la phase de mobilisation de classe des années 1970); BALESTRINI N., *Prendiamoci tutto. Conferenza per un romanzo. Letteratura e lotta di classe*, Milano, Feltrinelli, 1972, p. 8-14. Cf. aussi ACCORNERO A., *Il lavoro come ideologia*, Bologna, il Mulino, 1980 et ROMAGNOLI G., SARCHIELLI G. (a cura di), *Immagini del lavoro. Una ricerca tra i lavoratori manuali*, Bari, De Donato, 1983.

9. CAUSARANO P., « Formation syndicale des délégués d'usine et question de la prévention: la construction d'une élite ouvrière en Italie, années 1960-1970 », *Rives nord-méditerranéennes*, n° 21, 2005, p. 49-56; en général, cf. aussi CAUSARANO P. et CARNEVALE F., « La santé des travailleurs en Italie. Une perspective historique », in *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, 2008, p. 185-2004.

10. MANACORDA M. A., *Marx e la pedagogia moderna*, Roma, Editori Riuniti, 1966.

11. TRENTIN B., *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso, 1968-1969*, a cura di LIGUORI G., Roma, Editori Riuniti, 1999.

12. TRENTIN B., *Il sindacato dei consigli*, a cura di UGOLINI B., Roma, Editori Riuniti, 1980.

13. Le début de ce processus d'articulation de la représentation ouvrière, on le voit – entre 1968 et surtout 1969 – dans l'insurgence des « delegati di reparto » (délégués d'atelier, liés aux luttes sur le « cottimo », la rémunération du travail aux pièces), à côté des commissaires (qui représentent horizontalement la totalité de l'établissement).

14. Cf. l'exemple de Milan: BERGAMASCHI M., *Statuti dei Consigli di fabbrica. Il settore metalmeccanico milanese, 1970-1980*, Milano, Angeli, 1986.

La rupture est évidente avec l'approche syndicale de la condition ouvrière des années 1950 et du début des années 1960. À partir de la deuxième moitié des années 1950, le syndicalisme italien, surtout la CGIL socialo-communiste, pose de fait – sans le résoudre – le problème de sa confrontation avec un phénomène qui avait été banalisé autour du slogan du « *supersfruttamento* » (surexploitation) du travail ouvrier, caractéristique de la phase d'innovation et de rationalisation capitaliste d'après-guerre¹⁵. La difficulté à combattre ce procès de surexploitation conduit le syndicalisme italien, et les ouvriers, à développer un mécanisme traditionnel de défense, de résistance et de pression sur l'entreprise, à partir d'une logique compensatrice et d'une pratique d'indemnisation – et pas seulement de réparation¹⁶ – : c'est ce qu'on a appelé la « monétarisation » du risque et de la santé (« la paie au poste », les indemnités spécifiques¹⁷). L'introduction, à la fin des années 1950 et au début des années 1960, des expérimentations américaines de *human relations* et surtout de *job evaluation*, en particulier dans l'industrie sidérurgique (Italsider) et chimique (ENI) publiques, formalise la pratique des indemnisations du risque, par la connexion avec les emplois dans l'encadrement. Mais elle pose aussi aux syndicats, pour la première fois, la question de savoir si le poste de travail (et ses risques), les emplois individuels, peuvent être évalués et étudiés sur le plan technique et organisationnel, même si cette évaluation reste encore dans la perspective compensatrice de la « monétarisation » de la santé et du risque, sans investir la prévention¹⁸.

Pendant la première moitié des années 1960, à Turin, le syndicat fédéral et territorial, avec les représentants d'usine et les techniciens de la santé, va élaborer un modèle autonome de gestion conflictuelle de la sécurité et de l'environnement de travail dans l'entreprise qui, pour la première fois, s'ouvre à l'expérimentation de la logique et de la pratique de la prévention : ce qui a été nommé successivement – pendant les années 1970 – le « modèle syndical de la prévention »¹⁹. Conçu d'abord à partir d'une expérience pilote dans une entreprise chimique de Turin (Farmitalia) et développé par les représentants des travailleurs, les syndicalistes, les techniciens et les médecins du travail, ce modèle est, au milieu de la décennie, modulé et diffusé par le syndicat en direction de grands établissements du secteur chimique piémontais, comme Michelin et Pirelli, et des secteurs automobile et mécanique, comme CEAT-Cavi et surtout FIAT²⁰. Le modèle sera largement défini au moment

15. BERLINGUER G. (a cura di), *La salute nelle fabbriche*, Bari, De Donato, 1969 et CAMPIGLIO L., *Lavoro salariato e nocività. Infortuni e malattie del lavoro nello sviluppo economico italiano*, Bari, De Donato, 1976.

16. TONELLI P., « Salute e lavoro », FALOSI L. (a cura di), *Il '900: alcune istruzioni per l'uso*, Firenze, La Giuntina, 2006, p. 45-65.

17. ACCORNERO A., *Gli anni '50 in fabbrica*, Bari, De Donato, 1973, p. 46-69, p. 74.

18. GIUGNI G. et alii (a cura di), *Ascesa e crisi del riformismo in fabbrica. Le qualifiche in Italia dalla job evaluation all'inquadramento unico*, Bari, De Donato, 1976, et CAUSARANO P., « Sindacato e cultura del lavoro : qualità, qualificazione e inquadramento del lavoro », dans ABB – FIOM (a cura di), *Dalle partecipazioni statali alle politiche industriali. Storie industriali e del lavoro*, Roma, Meta Edizioni, 2003, p. 29-57.

19. CARNEVALE F., MORIANI G., *Storia della salute dei lavoratori. Medici, medicina del lavoro e prevenzione*, Verona, Cortina, 1986, p. 135-148.

20. BIOCCA M., SCHIRIPA P., *Esperienze di lotta contro la nocività in alcune aziende italiane tra il 1965 e il 1980*, Roma, CENSAPI Editore, 1981, p. 29-32, p. 36.

de l'explosion de la « révolte ouvrière » contre les conditions du travail en 1969 et sera à la base de la montée quantitative des revendications ouvrières en matière de santé et d'environnement de travail jusqu'au milieu des années 1970²¹.

Le modèle syndical de prévention comme perception sociale du risque

Ces expériences pilotes sont centrées sur deux axes qui trouveront un terreau fertile durant les luttes qui se développent dans le sillage de l'« automne chaud » de 1969 et l'explosion de nouvelles formes de représentation directe des travailleurs, les Conseils des délégués d'usine. D'une part, l'individualisation du risque environnemental et de la santé comme facteur social et organisationnel et pas seulement technique, qui relève de la perception et de la responsabilité des acteurs du conflit industriel par rapport à l'organisation du travail ; d'autre part, la nécessité d'une prise de conscience par les travailleurs eux-mêmes autour du fait qu'il faut un processus d'apprentissage actif et collectif des facteurs de risque, en rapport étroit – mais autonome – avec les techniciens de la santé et de l'hygiène industrielles. La traduction syndicale de cet objectif est d'obtenir une « validation collective » du « groupe homogène » des travailleurs impliqués dans la même production. La contestation de l'organisation du travail est en même temps la remise en cause des modalités de la production et de l'espace industriels, mais aussi la remise en cause de l'emploi du temps et des rythmes au travail, autour d'une véritable utopie mobilisatrice, une véritable « science ouvrière »²².

Dans cette perspective, le « modèle syndical de prévention » détermine quatre groupes de facteurs du risque industriel, qui constituent en même temps un schéma analytique, un parcours de formation collective et une plate-forme négociable pour une nouvelle organisation du travail (comme dans la « dispensa FLM » de 1971, polycopié distribué dans toutes les usines italiennes²³) : facteurs environnementaux, hygiéniques et microclimatiques (1^{er} type : facteurs de nocivité liés à la lumière, au bruit, à la température, à la ventilation, à l'humidité, etc.) ; facteurs physiques et chimiques (2^e type, facteurs de nocivité liés aux poudres, fumées, vapeurs, vibrations, radiations, etc.) ; facteurs ergonomiques (3^e type, facteurs de nocivité liés à la fatigue physique, aux positions de travail, au déplacement de poids lourds, etc.) ; facteurs psychologiques et sociaux (4^e type, facteurs de nocivité liés à la monotonie, les rythmes, les routines, l'anxiété, etc.).

Les outils pour répondre à et gérer ces niveaux complexes et croisés d'analyse multifactorielle sont :

21. MARRI G., ODDONE I. (a cura di), *L'ambiente di lavoro*, Roma, ESI, 1967 et CARNEVALE F., BALDASSERONI A., *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Roma-Bari, Laterza, 1999, p. 230-238. Par exemple, il sera à la base de recherches-actions, liées à la revue de l'INCA CGIL « Medicina dei lavoratori », et à la négociation syndicale sur l'atelier du vernissage des voitures de la FIAT Mirafiori de Turin et de l'établissement FIAT Grandi Motori ; BIOCCA M. et SCHIRIPA P., *op. cit.* p. 35-46.

22. D'ANDREA R., *Scienza operaia e organizzazione del lavoro : cultura, professionalità e potere dei gruppi operai di fronte al processo produttivo*, Venezia, Marsilio, 1976.

23. Reproduite dans ODDONE I. et alii, *Ambiente di lavoro. La fabbrica nel territorio*, Roma, ESI, 1977, p. 5-66.

- les *outils d'analyse au niveau individuel* : le « livret individuel de risque », qui détermine l'histoire de l'exposition aux facteurs de nocivité et les conditions de travail pour chaque ouvrier, à partir de l'analyse validée par le « groupe homogène » ; et le « livret sanitaire », qui enregistre tous les dommages individuels en terme de santé (malaises, maladies, accidents, mais aussi thérapies) ;
- les *outils d'analyse au niveau social* (« groupe homogène ») : le « registre des données environnementales », où on trouve les mesures périodiques sur l'environnement de travail et sur les facteurs de nocivité (délimités autour du MAC, « niveau maximum acceptable de concentration ») ; le « registre des données bio-statistiques », où on trouve les traces des dommages vérifiés ou présumés sur les composants du « groupe homogène » (maladies professionnelles, dérangements chroniques ou occasionnels, diagnostiqués ou non, accidents plus ou moins graves, absences pour maladie ou pour accident, etc.).

Les procédures à suivre, dans la gestion du conflit et des stratégies de négociation avec l'entreprise, concernent d'abord l'observation spontanée des travailleurs sur leur environnement et leurs conditions de travail par rapport aux quatre groupes de facteurs de risque (élaboration cognitive du risque), phase où le « groupe homogène » de travailleurs et les délégués doivent socialiser entre eux les résultats et se confronter également avec les techniciens de la santé (médecins, mais aussi biologistes, chimistes, ingénieurs, etc.), qui doivent être indépendants de la direction d'entreprise (le refus du « médecin d'établissement »). Une phase successive est l'enquête collective (par questionnaires et histoires de vie), où l'approche est socialisée et analysée dans toute l'entreprise, via l'expérience de tous les travailleurs, selon la géographie spatiale et organisationnelle des « groupes homogènes », phase qui peut permettre d'accroître la connaissance technique et la conscience sociale. Enfin, l'élaboration des registres des données environnementales et des données bio-statistiques constitue une base pour les interventions techniques et organisationnelles.

Après 1969 : la diffusion du modèle syndical de prévention

Au début du nouveau cycle, dans les luttes de 1967-1968, la logique « salaraliste » typique du syndicalisme traditionnel est encore diffusée, en ce cas élargie aux conditions de travail qui ne sont pas directement nocives, mais sont soumises plutôt aux risques liés à l'intensification des rythmes (comme dans les luttes sur le « *cottimo* », la rémunération du travail aux pièces²⁴). C'est seulement avec l'« automne chaud » (1969) que la contestation de masse des conditions de travail, le refus des rythmes imposés et des indemnités individuelles, se diffusent dans et à partir de la grande masse ouvrière, quelquefois contre ou au-delà du syndicat : les mouvements étudiants de 1968 et les groupes « gauchistes » et « ouvriéristes » (avec les revues d'avant et d'après 1968) jouent un rôle important de liaison avec les techniciens de la santé²⁵, même s'il est éphémère, surtout à Milan, en Lombardie

24. PIZZORNO A. et alii, *op. cit.*, vol. VI, chap. I.

25. BECHELLONI G. (a cura di), *Cultura e ideologia della nuova sinistra. Materiali per un inventario della cultura politica delle riviste del dissenso marxista degli anni sessanta*, Milano, Edizioni Comunità, 1973.

et en Vénétie (Alfa Romeo, Pirelli, Borletti, OG FIAT, Ercole Marelli, Candy, Breda, Sit-Siemens, etc.), et dans quelques sites industriels chimiques, comme à Castellanza et à Porto Marghera²⁶). Le passage définitif à une dimension nationale des thématiques sur la condition du travail ouvrier et sur la prévention, construite autour de la participation et des mots d'ordre comme « on ne négocie pas la santé » ou « la santé ne peut pas être déléguée », apparaît seulement avec l'explosion du théâtre turinois et de la « communauté ouvrière » à la FIAT en 1969-1970 et le plein déploiement d'une stratégie syndicale unitaire dans ce domaine²⁷.

L'« automne chaud » de 1969 est historiquement la phase de crise la plus grave et la plus profonde des relations professionnelles et syndicales que l'Italie ait connue dans l'après guerre²⁸. D'une part, le cœur de cette conflictualité, qui se diffuse souvent de manière spontanée, avant la canalisation d'une socialisation syndicale renouvelée, décentralisée dans les entreprises, tout en ayant une dimension de masse, est constitué par la contestation ouvrière de l'organisation et de la division du travail taylor-fordiste portées par les théories et les pratiques du *scientific management* à la fin des années 1950 et durant les années 1960 (*jobs* et travail aux pièces ; temps, rythmes et conditions de travail ; évaluation et classification du travail ; etc.²⁹). D'autre part, c'est un phénomène européen et qui concerne également, et en profondeur, un pays comme la France³⁰.

Le nouveau modèle d'action ouvrière et de représentation syndicale explose à partir de l'entreprise privée taylorisée du nord du pays : en particulier dans la grande production du réseau « automobile » (FIAT, Alfa Romeo, Autobianchi, Pirelli), dans la production des appareils électroménagers (Zanussi, Ignis, Candy, Indesit, Zoppas, etc.), des biens de consommation de masse, comme dans l'industrie textile (Marzotto), mais aussi, d'une façon différenciée, dans la chimie (Montedison, Enichem, Snam) et la sidérurgie (Italsider, Dalmine, Falck), qui sont également des entreprises publiques³¹. Ce modèle d'action ouvrière se diffuse ensuite dans

26. BIANCHI G., FRIGO F., MERLI BRANDINI P., *I CUB: Comitati unitari di base. Ricerca su nuove esperienze di lotta operaia*: Pirelli, Borletti, FATME, Roma, Coines Edizioni, 1971, *I CUB: tre anni di lotte e d'esperienze*, Milano, Sapere Edizioni, 1972; SCLAVI M., *Lotta di classe e organizzazione operaia*. Pirelli Bicocca Milano (1968-69) e OM - FIAT Brescia (1954-72), Milano, Mazzotta, 1974.

27. GIANNOTTI R., *Trent'anni di lotte alla FIAT (1948-1978). Dalla ricostruzione al nuovo modo di fare l'auto*, Bari, De Donato, 1979, p. 167-179; REVELLI M., *Lavorare in FIAT*, Milano, Garzanti, 1989, p. 41-62; BERTA G., *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla FIAT, 1919-1979*, Bologna, il Mulino, 1998, chap. III; MILANACCIO A., RICOLFI L., *Lotte operaie e ambiente di lavoro. Mitratori (1968-1974)*, Torino, Einaudi, 1976.

28. CRAINZ G., *Il paese mancato. Dal miracolo economico agli anni ottanta*, Roma, Donzelli, 2003.

29. REGINI M., REYNERI E., *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Venezia, Marsilio, 1971 et CELLA G. P., *Divisione del lavoro e iniziativa operaia*, Bari, De Donato, 1972.

30. CROUCH C., PIZZORNO A. (dir.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, London, McMillan, 1978 et PIGENET M., PASTURE P., ROBERT J.-L. (dir.), *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale, 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005. Sur la France, HATZFELD N., *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 2002, chap. VIII et IX et VIGNA X., « Les luttes d'usine dans les années 68. Le cas français à la lumière du cas italien », *Histoire & Sociétés*, n° 10, 2004, p. 48-64.

31. *Porto Marghera, Montedison: estate '68*, Firenze, Centro G. Francovich, 1968; PIZZORNO A. et alii, *op. cit.*, vol. I, *Il settore automobile: Autobianchi - Innocenti*, di LUPPI L. et REYNERI M.; vol. II, *Il settore degli elettrodomestici: Candy - Ignis*, di REGINI M. et SANTI E.; vol. V, *Il settore siderurgico: Dalmine, Falck, Redaelli*, di ABBATECOLA G., BECALLI B. et CARABELLI G. (Bologna, il Mulino, 1974); FELTRIN

d'autres secteurs, y compris les services privés et publics, dans d'autres régions (centre, sud) et dans d'autres contextes d'industrialisation (districts industriels, systèmes de petites et moyennes entreprises), en généralisant la stratégie syndicale d'action et de conflit permanents³².

L'objectif syndical de la contestation du modèle hiérarchique et autoritaire de l'entreprise fordiste (objectif qui rencontre les revendications qui viennent de la base ouvrière), se manifeste, en Italie, dans les conventions collectives des secteurs industriels de 1973-1974 (métallurgie, mécanique, textile, chimie), nouvelle phase de compromis entre entreprises et syndicats après le bouleversement de l'« automne chaud » de 1969 et surtout après la « loi 300 » de 1970 (loi sur le « statut des travailleurs »), qui définit et organise les droits syndicaux à l'usine, en particulier du point de vue de la prévention et des droits d'information et de formation³³.

Ces conventions collectives débouchent sur deux nouvelles institutions contractuelles, qui synthétisent les revendications d'après 1969-1970 et qui révolutionneront le système d'entreprise italien et les relations syndicales dans les usines (avec une très forte décentralisation de la négociation³⁴). D'une part, l'« encadrement unique ouvriers-employés », c'est-à-dire la parité fixée entre le travail manuel et intellectuel, l'atténuation de la distinction fonctionnelle entre les formes du travail industriel³⁵, à partir de la nouvelle classification unique, et, enfin, la promotion de la « carrière ouvrière » et la création négociée de nouvelles opportunités de mobilité sociale verticale (et/ou horizontale) dans l'entreprise³⁶. D'autre part, les « 150 heures », à savoir l'institution qui prévoit le droit annuel d'étude rétribué par l'entreprise, pour chaque travailleur, dans une quantité variable selon les conventions collectives, institution qui est populairement nommée « 150 heures » à partir

P. et MIOLLI A., *La scoperta dell'antagonismo. Gli anni '60 alla Zoppas: operai, lotte, organizzazione*, Venezia, Marsilio, 1981; BOSCATO A., *A Valdagno cade un monumento: 1968-1969. Gli anni difficili della Marzotto*, Valdagno (VI), ISG, 1983.

32. LUMLEY R., *Dal '68 agli anni di piombo. Studenti e operai nella crisi italiana*, Firenze, Giunti, 1998.

33. ROMAGNOLI U., TREU T., *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945-1976)*, Bologna, il Mulino, 1977, chap. I.

34. ALACEVICH F., *op. cit.*, II^e partie.

35. En Angleterre, un phénomène semblable se passe sur le plan du salaire ouvrier; MURDEN J., « Demands for Fair Wages and Pay Parity in British Motor Industry in the 1960s and 1970s », *Historical Studies in Industrial Relations*, n° 20, 2005, p. 1-27.

36. C'est-à-dire l'opportunité, pour chaque travailleur, d'expérimenter formes de *job rotation* (ou encore de *job enrichment* ou *job enlargement*) capables d'une part, d'abord, de construire une polyvalence des mansions reconnue (et rémunérée) par l'encadrement; d'autre part, en perspective, de réduire les risques au travail et de contraster la désaffection anti-routinière des ouvriers, mais surtout d'expérimenter la possibilité d'une véritable mobilité professionnelle (horizontale ou, en perspective, verticale) qui puisse aboutir, pour les ouvriers, dans l'*exit strategy* (par rapport au travail manuel et à ses risques et fatigues) vers le travail de bureau; CAUSARANO P., « Entreprise, culture du travail et conflit industriel en Italie après l'« automne chaud » (1969): l'encadrement unique, une clef de lecture », *Cahiers d'Histoire*, n° 72, 1998, p. 99-122. Les passages collectifs de catégorie en 1969-1971 et, après 1973, la gestion négociée de l'« encadrement unique », qui concerne grandes quantités de travailleurs industriels, en Italie contribueront à des conséquences syndicalement imprévues devant le processus d'individualisation de la culture du travail qui sera typique des années 1980; CAUSARANO P., « Degradato operaio. Lavoro, identità sociali e conflitto industriale nell'Italia di fine Novecento », *Zapruder*, n° 2, 2004, p. 28-45.

du contrat national de la métallurgie et de la mécanique de 1973, le premier qui les obtient³⁷.

Les « 150 heures » seront utilisées, surtout au Nord et au Centre industriel du pays, pour diffuser entre les délégués (mais aussi entre les simples travailleurs) les nouveaux contenus de la négociation d'entreprise, à partir de la socialisation des expériences collectives qui caractérisent le conflit dans les usines et les ateliers après l'« automne chaud ». Ces cours sont structurés autour des conditions et de l'organisation du travail, et développent les nouveaux contenus (et la nouvelle conception) du conflit dans l'entreprise après le tournant de 1969³⁸. Les « 150 heures » seront, surtout sur le plan de la santé et de la sécurité du travail, un véritable cas de « mouvement d'auto-éducation de masse » et de « recherche-action » pour diffuser et adapter le « modèle syndical de la prévention³⁹ ». En même temps, en tant qu'ils sont directement reliés aux nouvelles délégations d'entreprise, les cours « 150 heures » sont également utilisés pour la formation et la sélection des nouvelles élites ouvrières de base du syndicalisme unitaire et, en perspective, des cadres syndicaux du futur.

« 150 heures » et nouvelle conscience ouvrière du risque

À la bibliothèque centrale de la CISL (le syndicat catholique italien) à Rome, les chercheurs en histoire ont maintenant à disposition un fond d'archives provenant de la Fédération unitaire des travailleurs de la métallurgie et de la mécanique (FLM), après sa mort politique au milieu des années 1980⁴⁰. Ce fond est très important parce qu'il donne un aperçu de la diffusion des « 150 heures » en Italie, et de leur utilisation syndicale au niveau national, pour construire une conscience ouvrière en rapport avec le conflit dans l'entreprise et dans la société⁴¹. Le mécanisme de diffusion du modèle syndical de prévention dans les lieux de travail, mais aussi la dynamique éducative et la politisation ouvrière apparaissent clairement, qui visent à sélectionner les nouvelles élites de base. L'un renvoie aux autres, dans une circulation politique et une croissance civile et culturelle particulièrement notables dans les années 1970.

37. PAGONCELLI L., *Le 150 ore*, Firenze, La Nuova Italia, 1977 et GURRIERI G., *Tornare a scuola da protagonisti. L'esperienza delle 150 ore*, Firenze, Guaraldi, 1975; TORNESELLO M. L., « I corsi 150 ore negli anni settanta: una scuola della classe operaia? », in *Storia e problemi contemporanei*, n° 40, 2005, p. 57-80.

38. CARNEVALE F., BALDASSERONI A., *op. cit.*, chap. IV.

39. DE SANCTIS F.M., *Educazione degli adulti in Italia. Dal « diritto di adunarsi » alle « 150 ore »*, Roma, Editori Riuniti, 1987, p. 320-325 et MARRI G., « L'ambiente di lavoro in Italia: l'organizzazione della ricerca « non disciplinare » (1961-1980) », *Sociologia del lavoro*, n° 10-11, 1980, p. 71-99.

40. GIACINTO E., « Il valore e l'importanza delle raccolte documentali e pubblicistiche per la storia CISL », comunicazione al seminario di studi *Storia economica e sociale del '900: le fonti sindacali*, a cura dell'Archivio storico CISL, mimeo, Roma, 16 dicembre 1999; BIANCO A., *150 ore per il diritto allo studio. Il fondo FLM della Biblioteca Centrale CISL*, mimeo, dattiloscritto, Roma, ottobre 2005.

41. CAUSARANO P., « Educazione degli adulti, impresa, lavoro: l'esperienza delle « 150 ore » negli anni '70 », relazione al convegno nazionale SISSCO, *Cantieri di storia II*, panel coordinato da DE GIORGI F., *Educazione degli adulti nella storia contemporanea*, mimeo, Lecce, 25-27 settembre 2003; cf. www.historied.net.

Dans les écoles secondaires supérieures, le syndicat et les conseils d'usine organisent des « séminaires monographiques » et, dans les universités, des « cours monographiques » ; dans les deux cas, la présence aux cours des étudiants et des travailleurs, ensemble, est formatrice. En 1974, surtout au nord et au centre du pays, 28 cours monographiques universitaires (dont 8 à Milan, 4 à Turin, 2 à Gênes, 2 à Vicence) sont organisés, auxquels participent 1 361 travailleurs et 804 étudiants⁴². Le thème le plus diffusé est l'organisation industrielle du travail, la santé, la sécurité et la prévention sur les lieux de travail. Entre 1974 et 1976, les séminaires universitaires seront au nombre de 117, dont 59 % dédiés aux thèmes strictement syndicaux, surtout à l'organisation du travail, à la santé et à l'environnement de travail, à l'économie industrielle et au droit du travail⁴³. En 1975, les cours à l'école secondaire supérieure seront organisés par le syndicat et les Conseils d'usine à Alessandria, Turin, La Spezia, Côme, Lecco, Brescia, Bergame, Vicence, Parme, Prato, Lucques, Pistoia, Terni, Rome, Catane ; c'est-à-dire presque exclusivement au nord et au centre du pays, en qualifiant comme cela toutes les limites, en Italie, de diffusion géographique et sociale des mouvements de protestation de l'après 1968-1969⁴⁴.

La plupart des cours d'accomplissement de l'obligation scolaire se déroulent à l'école secondaire inférieure (qui couvre environ 36 % des documents du fond « FLM-150 heures »), sauf dans les milieux ouvriers d'immigration méridionale des grandes villes du nord comme Turin et Milan, où l'on trouve aussi un grand nombre de cours d'alphabétisation primaire⁴⁵. Si, pour les cours de mathématiques, la didactique se structure autour de la résolution de problèmes liés au travail ou à la structure du salaire ouvrier ; si, pour l'histoire, les élèves-adultes étudient celle du mouvement ouvrier ou l'histoire sociale locale et nationale – véritables formes de contre-culture syndicale et prolétarienne – ; dans les séminaires monographiques, les « 150 heures » sont utilisées surtout pour développer des cours interdisciplinaires avec le recours à des formes de recherche-action, dont les thèmes des conditions du travail et de la prévention, de la santé et de la sûreté des travailleurs constituent souvent l'axe prioritaire de formation. La perspective finale est l'utilisation de ces analyses et des formes de socialisation participative sollicitées pour définir des stratégies d'action syndicale décentrées dans l'entreprise.

Milan représente certainement, avec Turin, un des centres plus actifs où l'on peut vérifier cette utilisation des cours « 150 heures ». Dans l'école secondaire inférieure, les délégués développent des parcours de recherche sur la santé, le

42. DORE L., *Fabbrica e scuola. Le 150 ore*, Roma, ESI, 1974, p. 25-26, p. 69-70.

43. PAGONCELLI L., *op. cit.*, p. 110. Le fond « FLM-150 heures » conserve à peu près un 5 % de documents qui concernent l'université et les séminaires universitaires, plus encore un 14 % de documents qui concernent activités de formation sur la prévention et le risque au travail et sur l'organisation du travail (surtout à l'école secondaire inférieure).

44. DELLA PORTA D., *Movimenti collettivi e sistema politico in Italia (1960-1995)*, Roma-Bari, Laterza, 1996.

45. DEMETRIO D., *150 ore e diritto d'alfabeto. Alfabetizzazione degli adulti e realtà operaia*, Firenze-Rimini, Guaraldi, 1977.

travail et les conditions de travail et sur les causes sociales de maladies⁴⁶. L'approche propose une véritable contre-culture ouvrière par rapport à l'entreprise et « à la médecine des patrons ». Un ouvrier affirme avoir choisi ce thème parce qu'il « encadre en partie la recherche dans l'établissement où [il] travaille » et « parce que la Commission Environnement [du Conseil des délégués] avance à tâtons et un peu dans l'obscurité » : il croit, comme cela, « être capable de donner "un coup de main" dans le futur ». La recherche-action devient un moyen d'apprentissage pour les travailleurs qui participent aux cours, un moment de prise de conscience du point de vue des connaissances, mais aussi de la difficulté à communiquer avec les autres ouvriers, à dépasser « la résignation devant la nocivité⁴⁷ ».

« Dans un cours à l'école, on ne peut pas faire la recherche qui puisse résoudre le problème de la nocivité dans une usine ; c'est clair comme le soleil [...]. Notre recherche est utile parce que tous les gens présents peuvent sortir de cette recherche avec une capacité de compréhension plus grande et avec des connaissances plus avancées qu'avant. Chacun d'entre nous, après [le cours], dans l'usine comme travailleur ou comme activiste syndical, sera capable de donner un coup de main à la Commission Environnement [...]. Sera capable d'être protagoniste et pas seulement un qui écoute⁴⁸. »

La recherche-action poursuivie à Milan (sur des entreprises comme FIAT OM, TIBB, Varta, IBI, etc.), concerne les accidents de travail, la nocivité environnementale (à l'intérieur de l'établissement, mais aussi la pollution à l'extérieur, dans la ville), la prévention, l'épidémiologie, l'ergonomie. L'approche multi-factorielle, à laquelle participent plusieurs points de vue (ouvriers, médecins, techniciens, ingénieurs, biologistes, chimistes, etc.), a une pertinence dans l'optique de négociations, au moment où se fait jour l'ambition de soumettre tout changement dans l'organisation du travail à la validation du « groupe homogène⁴⁹ ».

Toujours à Milan, durant l'année universitaire 1973-1974, un cours se tient à l'université polytechnique, organisé par un Collectif unitaire d'étudiants ingénieurs en chimie, en rapport avec des usines de l'hinterland milanais, sidérurgiques (Breda Fucine, Falck) ou électromécaniques (Tonolli, FAR-Tudor)⁵⁰.

« Les 150 heures donnent le moyen d'approfondir en commun, pour les travailleurs et pour les étudiants, la connaissance techno-scientifique des procès de production. [...] Aux travailleurs se présente la possibilité de confronter la réalité de leur propre atelier et de leur propre établissement avec celle d'autres travailleurs et, plus en général, d'acquérir des instruments pour contester la donnée technique et la science

46. *Le 150 ore a Milano. Materiali e riflessioni su alcuni percorsi e sulle ricerche nei corsi dell'obbligo*, Milano, CEDOS, 1976.

47. *Ibid.*, p. 86, 97. Sur les problèmes dans le rapport avec les collègues, un ouvrier souligne « la difficulté [] pour l'ouvrier à conduire une bataille contre la nocivité [], difficulté qui vient même de la part de mes camarades de travail, qui n'ont pas conscience de ce problème []. Ils se méfient de ma compétence et ils s'appellent à la confirmation du médecin [d'établissement], lequel souvent méconnaît la présence des facteurs de nocivité au fin de ne pas résoudre les questions » ; *ibid.*, p. 101.

48. *Ibid.*, p. 94-95.

49. *Ibid.*, p. 90-106, 167-200.

50. *Controcorsa e 150 ore al Politecnico di Milano. Processi produttivi ed organizzazione del lavoro nei cicli di acciaio - piombo - alluminio e loro conseguenze sull'ambiente di lavoro*, Rozzano (MI), CLUP, 1975.

patronale⁵¹. D'autre part, pour les étudiants, ça comporte une contre-information qui amène directement à démasquer la prétendue « neutralité » de la science et le rôle traditionnel recouvert par les techniciens et, en particulier, par les ingénieurs⁵². »

Un syndicaliste d'établissement, M. Cavagna, présente aux participants l'expérience de Breda Fucine (*Nocività e lotte operaie alla Breda Fucine*), pour signaler une attention syndicale croissante portée aux thèmes des conditions de travail, à partir du milieu des années 1960 : en mars 1970, le conseil des délégués se forme et l'une de ses priorités est le refus de déléguer la santé « aux patrons ». Les travailleurs, selon le modèle syndical de prévention qui deviendra général avec le photocopié FLM de 1971, mènent une enquête et une recherche-action autonomes (avec questionnaires distribués dans les « groupes homogènes »), en même temps qu'ils constituent la Commission Environnement de Travail. La recherche est conduite à travers les assemblées des « groupes homogènes », où parfois une vingtaine de travailleurs, au maximum, discute pendant deux heures les résultats de l'enquête participante et les lignes d'action revendicative. À la fin, le conseil des délégués présente une plateforme négociable sur les installations de production, sur l'organisation du travail et sur les rythmes de travail aux pièces (« *cottimo*⁵³ »). À l'Alfa Romeo d'Arese (Milan), les ouvriers des cours « 150 heures » organisent une expérience partageable de recherche-action en 1976 sur 150 heures : une recherche sur la nocivité à l'Alfa Romeo di Arese⁵⁴.

On peut aussi évoquer quelques exemples ultérieurs dans d'autres contextes. À Florence, en 1975-76, à l'école secondaire inférieure Calamandrei, deux cours « 150 heures » se tiennent sur le thème « environnement de travail et santé à l'usine », avec la participation des délégués des plus grandes entreprises de la ville. Les axes du cours sont : 1) l'analyse de l'atelier (espace, toilettes, environnement de travail, pollution, accidents sur le travail, risques, etc.) ; 2) la prévention médicale (maladies professionnelles, règles et standards, *screening* et épidémiologie, etc.) ; 3) le système de santé publique en Italie (évolution historique, mutuelles, hypothèses de réforme pour un système sanitaire national, etc.) ; 4) l'histoire de l'environnement de travail industriel⁵⁵. Près de Florence, à Empoli, dans un milieu de « district industriel » et de petites entreprises, pendant la même année, les cours concernent « le problème de la santé dans l'usine et dans la société ». Les cours se structurent autour d'une recherche sur les « histoires de vie » des travailleurs et sur les conditions de travail dans l'hinterland florentin, mais aussi sur l'environnement urbain⁵⁶. En 1974, à Prato (ville textile près de Florence), un cours de « 120 heures » (la quantité d'heures pour le droit d'étude négociée par cette catégorie) produit deux

51. C'est le cas du conseil des délégués de FAR-Tudor, qui – après le cours « 150 heures » – développe une stratégie pour dépasser la « monétisation » du risque, encore poursuivie au début des années 1970 ; *ibid.*, p. 20-21.

52. *Ibid.*, p. 11.

53. *Ibid.*, p. 25-34. Ce genre d'enquête, à Milan, sera diffusé en 1973 aussi auprès des employés et des techniciens ; *Archive FLM -150 heures*, f. 13841, b. 2.

54. *Archive FLM -150 heures*, f. 13860, b. 4.

55. *Archive FLM -150 heures*, f. 13844, b. 2.

56. *Archive FLM -150 heures*, f. 13844, b. 1.

volumes, dont un dédié complètement à l'organisation du travail et à l'environnement dans les petites et moyennes entreprises du « district textile ». L'approche est interdisciplinaire et à chaque question ou groupe thématique correspond une accréditation d'apprentissage interdisciplinaire pour les participants⁵⁷.

En 1974, à Brescia, à la Faculté de médecine, un cours « 150 heures » interdisciplinaires est mis en place par la FLM et les délégations ouvrières de base, gauchistes (*Comitati unitari di base*, CUB) ; dans les matériaux didactiques, l'exercice de définition du modèle syndical de la prévention est bien évident présent, structuré autour des quatre facteurs de risque : 1^{er} groupe (bruit, radiations, vibrations, illumination, microclimat, humidité, ventilation, etc.) ; 2^e groupe (poudres et fumées) ; 3^e groupe (gaz et vapeurs) ; 4^e groupe (organisation du travail et hygiène mentale)⁵⁸. En 1975-76, à Lecco (près de Milan), dans les cours « 150 heures », les ouvrières de l'entreprise chimique Tubettificio Ligure font une recherche sur le thème de l'absentéisme, son rapport avec les conditions de travail et les rythmes de production et ce qu'il révèle de la condition des femmes, par rapport à la hiérarchie sociale et de genre dans l'usine⁵⁹.

En 1973-75, à Gênes (mais le phénomène est aussi général dans toute la sidérurgie publique et privée italienne), des cours « 150 heures » se tiennent à la Faculté de sciences naturelles, qui ont pour titre « environnement de travail et santé ». Dans ces cours, la question féministe commence à s'imposer comme thématique autonome, surtout dans les bureaux (la santé des femmes⁶⁰). Les cours de Gênes sont toujours structurés autour des quatre groupes des facteurs de risque du travail industriel, avec une déclinaison qui allie la formation à la spécificité de la production métallurgique et à une analyse des risques de silicose centrée sur le MAC (niveau maximum de concentration acceptable⁶¹). À Gênes également, les cours « 150 heures » établissent des « groupes d'étude » autour des facteurs de nocivité⁶².

Dans une entreprise polygraphique de Pérouse, en 1973, le cours « 150 heures » concerne le groupe de facteurs de risque liés à la dimension sociale et psychologique, autour d'une recherche-action sur « la fatigue dans le travail (4^e groupe de facteurs de risque) ». L'automatisation du processus de production conduit les ouvriers à concevoir le travail comme un rythme établi et coercitif, pas seulement comme une cause d'effort physique mais aussi comme une cause de fatigue mentale⁶³.

57. *Archive FLM -150 heures*, f. 13845, b. 2. On peut retrouver d'autres exemples pour la région industrielle florentine et de la Toscane du nord dans une analyse faite par les services publics de prévention et de médecine du travail, dans leur phase initiale, avant la constitution du Système sanitaire national en 1978 ; *Verso la riforma sanitaria: l'ente locale per la salute in fabbrica*, a cura dei Servizi di medicina preventiva della Provincia di Firenze, Bari, De Donato, 1975.

58. *Archive FLM -150 heures*, f. 13841, b. 2. Sur Brescia et la Dalmine (sidérurgie), MERIGGI M.G., *Gli operai della Dalmine e il loro sindacato. Momenti della pratica sindacale della FIOM in una « zona bianca »*, Bergamo, Il Filo d'Arianna, 2002, p. 61-95, p. 127-152.

59. *Archive FLM -150 heures*, f. 13846, b. 1. Sur cette entreprise et les expériences de lutte contre la nocivité, BIOCCHA M., SCHIRRIPIA P., *op. cit.*, p. 60-62.

60. *Archive FLM -150 heures*, f. 13843, b. 1 et b. 2.

61. *Archive FLM -150 heures*, f. 13841, b. 1 et b. 3.

62. *Archive FLM -150 heures*, f. 13895, bb. 1-4.

63. *Archive FLM -150 heures*, f. 13895, b. 9.

Les rythmes élevés de production, avec les machines automatiques et à contrôle numérique, produisent une fatigue mentale conçue comme un stress psychique à cause des hauts niveaux d'attention requis. Accidents, maladies, fatigues, etc. sont alliés au travail aux pièces, surtout à cause de l'intensification de la vitesse des postes de travail, du productivisme « efficientiste », de l'autoritarisme hiérarchique. Un ouvrier dit : « ... autrefois, on travaillait plus matériellement... Aujourd'hui nous sommes conditionnés pire qu'autrefois... Parce que les machines vont plus vite, elles sont plus automatiques... On travaille avec le cerveau... Et on se fatigue beaucoup plus⁶⁴ ».

Le langage, la mentalité, la culture du travail se modifient alors très rapidement, surtout par rapport à la culture de l'ouvrier professionnel des années 1950-1960, qui, s'il maîtrisait son métier, croyait aussi maîtriser les risques de son travail, avec la connaissance et les compétences. Avec la crise de la figure centrale de l'ouvrier professionnel des années 1960, la « nouvelle classe ouvrière », d'abord, obtient de « monétariser les risques » (paie de place, *job evaluation*, etc.) face à la puissance totalitaire de l'organisation industrielle. Mais la découverte, et surtout la contestation, du fait que « travailler à l'usine fait mal à la santé⁶⁵ » marquent aussi, chez les ouvriers plus jeunes et scolarisés, une nouvelle attitude au travail et de nouvelles approches des risques. Grâce à la force du syndicat des années 1970, cette position l'emporte sur toutes autres considérations et restera vivace jusqu'à l'aube des grandes transformations du système productif de la fin des années 1970- début des années 1980 (restructurations, décentralisations, automations, innovations organisationnelles, etc.). Et dans cette prise de conscience de masse, qui est aussi plus générale autour de la fonction sociale et de la légitimation politique du travail salarié⁶⁶, la socialisation éducative des cours « 150 heures », au moins en Italie, a joué un rôle fondamental.

64. Archive FLM -150 heures, f. 13841, b. 5.

65. STELMAN J.-M., DAUM S. M., *Lavorare fa male alla salute. I rischi del lavoro in fabbrica*, Milano, Feltrinelli, 1975.

66. TRENTIN B., *Da sfruttati a produttori. Lotte operaie e sviluppo capitalistico dal miracolo economico alla crisi*, Bari, De Donato, 1977.

Du rôle des mouvements sociaux dans la prévention et la réparation des risques professionnels : le cas de Penarroya, 1971-1988

Laure PITTI

Maître de conférences en sociologie, université Paris 8/ERASME

L'objet de cette contribution est d'étudier le rôle croissant des mouvements sociaux, à partir des années 1960, dans l'évolution de la législation et des pratiques de prévention et de réparation des risques professionnels en France. Un exemple de pathologie industrielle : celui du saturnisme, première maladie professionnelle inscrite au tableau en 1919 ; et un terrain emblématique en la matière : l'entreprise Penarroya, constituent le cadre de cette étude qui vise, plus largement, à analyser les « effets substantiels¹ », en termes de santé au travail, des mobilisations d'acteurs longtemps considérés comme marginaux².

Penarroya est le terrain de « grèves fameuses³ » en 1971, à Saint-Denis, et *a fortiori* en 1972, à Lyon ; mais aussi, au-delà de ces grèves, d'une mobilisation de plusieurs années (de 1972 à 1977, voire à 1988), dans l'usine de Lyon-Gerland puis de Villefranche-sur-Saône⁴ – en lien avec les autres usines du groupe –, sur les critères de reconnaissance (et donc de réparation) de la maladie saturnine et les dispositifs de prévention des salariés exposés au plomb. Ce versant aval de la grève restait à ce jour peu étudié⁵. Or il est d'autant plus emblématique, pour qui s'intéresse aux cultures du risque au travail, en l'occurrence du risque saturnin, que l'entreprise, fondée en Espagne en 1881, est le premier producteur de plomb dans

1. KITSCHELT H., « Political Opportunity Structure and Political Protest: Anti-Nuclear Movements in Four Democracies », *British Journal of Political Science*, 1986, p. 57-85.

2. Cette contribution s'inscrit dans une recherche en cours sur les effets des mobilisations d'acteurs marginaux, en l'occurrence des travailleurs immigrés et des ouvrières, dans l'émergence des questions de santé au travail.

3. VIGNA X., *Actions ouvrières et politiques à l'usine en France dans les années 68*, doctorat d'histoire, université Paris 8, 2003, p. 233, publié sous le titre *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007.

4. L'usine Penarroya est transférée de Lyon à Villefranche-sur-Saône en septembre 1974.

5. ANSELME D., « La grève de Penarroya, Lyon, 9 février – 13 mars 1972 », *Quatre grèves significatives*, Paris, Epi, 1972, p. 141-173 ; MADEC J., *La grève à l'entreprise Penarroya de Lyon-Gerland du 9 février au 11 mars 1972. Une grève « significative » : mythe ou réalité ?*, maîtrise d'histoire, université Paris 1, 1998 ; SARDAS D., *Les Cahiers de Mai : journal ouvrier de l'après-mai 68. L'enquête ouvrière*, maîtrise d'histoire, université Paris 7, 1982 ; VIGNA X., *op. cit.*, p. 190, p. 235-236, p. 429-430.