UNSA- PARIS

" Occupational Health and Safety and the role on the European Capitals' Trade Union"

Réponses au questionnaire

1 Qu'en est-il des questions de santé et de sécurité au travail dans votre région capital. Donnez une brève description ?

Le sujet de la santé et de la sécurité au travail est très prégnant en France (comme en région Ile de France). Notre région recentre un nombre important de grandes entreprises réparties dans la plupart des secteurs d'activité (industrie, services, Bâtiment et Travaux Publics).

Au-delà des questions d'hygiène et de sécurité qui font référence à la prévention des risques liés aux produits cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) rencontrés dans l'industrie, le thème des nanotechnologies fait également débat quant à la protection des travailleurs qui exercent une activité dans ce domaine.

L'actualité de la santé mentale au travail est principalement centrée sur l'évolution des risques psychosociaux et de leurs conséquences. Un grand effort de sensibilisation des employeurs, notamment dans le secteur tertiaire (télécommunications, services…) est mené par le ministère du travail, les organismes paritaires et les partenaires sociaux au sein des entreprises.

L'accroissement du taux de suicides dans certaines entreprises a servi de déclencheur médiatique à l'expression d'une souffrance au travail souvent liée aux conditions de travail détériorées, notamment du fait de l'organisation du travail : les situations difficiles consécutives aux réorganisations ou restructurations d'entreprises sont fréquentes.

La prise en compte du bien-être des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle et en tant que valeur sociétale à intégrer dans les stratégies managériales des entreprises fait débat actuellement.

2 Quels sont les problèmes de mise en œuvre (ou d'application) de la législation sur la santé et la sécurité au travail ?

La partie du code du travail dédiée à la santé au travail découle notamment de la transposition de directives européennes. Son champ d'application se situe aussi bien dans le secteur privé que le secteur public.

La législation française en matière de santé au travail, tant physique que psychique ou mentale, se réfère à 9 principes de prévention des risques professionnels (concernant la protection de la santé mentale, la sécurité sur les lieux de travail, les équipements, les risques d'exposition, la formation et l'information des salariés…) qui font l'objet de procédures à respecter et de sanctions, notamment en cas de non application de ces dernières.

De nombreux acteurs institutionnels de la prévention assurent l'information, l'accompagnement ou des actions de conseil auprès des entreprises dans le cadre de la mise en place de dispositifs de prévention. Ils sont parfois amenés à émettre des recommandations ou à faire des injonctions.

Malgré tout, la mise en œuvre de cette politique de prévention n'est pas toujours évidente : les impératifs de gestion ou de résultats priment souvent sur la notion de sécurité, notamment dans les PME (petites et moyennes entreprises), qui ne disposent pas toujours d'un service adéquat pour y veiller dans le cadre de leur activité de production. Et, malgré l'article du code du travail qui le règlemente, l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques n'est pas immédiatement suivie de celle du plan d'actions concrètes qui devrait lui correspondre.

Plutôt que de sensibiliser à la prévention, il est souvent nécessaire de recourir à la sanction : il est parfois utile de mettre en cause la responsabilité des employeurs (responsabilité pour faute, accidents du travail…) en invoquant l'obligation de sécurité de résultat qui leur incombe dans le cadre de la responsabilité contractuelle et du fait de l'inexécution de leurs obligations. Il faut alors agir sur le terrain de la responsabilité civile, dans le cadre d'une procédure dérogatoire.

En France, la jurisprudence a récemment beaucoup évolué : elle donne désormais une définition du harcèlement moral stratégique ou « managérial ».

Une récente tentative d'action de « name and shame » mise au point pour inciter les grandes entreprises françaises (plus de mille salariés) à entamer des négociations collectives sur le thème du stress au travail, dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux en entreprise a du tourner court, suite à la vive réaction qu'elle a occasionné parmi les responsables dirigeants.
Par ailleurs, un projet de texte législatif (décret) portant réforme de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles est à l'étude : il a pour objet de rendre le système de tarification plus lisible et d'inciter à plus de prévention de la part de l'ensemble des entreprises : une meilleure prévention des risques dans l'entreprise allant ainsi de pair avec la diminution du coût de la cotisation due par l'entreprise et occasionné par les AT/MP.

3 Enquête sur la santé et la sécurité au travail et l'efficacité à résoudre les problèmes.

La notion d'efficacité est relative : la communication entre les différents acteurs en est indissociable et au sein des entreprises, la notion de pluridisciplinarité est au cœur du débat. Ce sont les services de santé au travail qui font le lien entre la situation de souffrance au travail (stress, violence verbale ou physique) des travailleurs et les actions de prévention des risques psychosociaux. Cela concerne aussi la détection des risques physiques (par exemple les TMS, troubles musculos squelettiques) et les méthodes pour y remédier par l'action des préventeurs (ergonomes).
Il semble que le rôle des acteurs de la prévention que représentent les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou du comité d'entreprise) est indissociable d'une action efficace en termes de santé au travail.
Les délégués syndicaux sont les mieux à même de représenter les intérêts des travailleurs dans ce domaine en participant aux négociations de plus en plus fréquentes en entreprise (négociation collective sur le stress au travail, sur les risques psychosociaux, sur l'amélioration des conditions de travail, négociation de plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre de restructuration). Ils doivent donc être formés en conséquence.

4 Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le ministère du travail français a fixé à l'Assurance maladie (branche accidents du travail et maladie professionnelle) des priorités de prévention pour la période 2009-2012 : les cibles prioritaires sur lequel tout le réseau devra se mobiliser concernent les TMS, les cancers d'origine professionnelle, le risque routier, les risques psychosociaux mais aussi le BTP, l'intérim et la grande distribution. Des priorités sectorielles seront définies par les partenaires sociaux dans le cadre de Comités Techniques Nationaux.

Les données statistiques récentes datant de 2007 qui concernent les AT/MP indiquent que le nombre des accidents du travail tend à se stabiliser et l'on constate une légère diminution du nombre de maladies professionnelles déclarées.

Au niveau national, diverses études visent à assurer une meilleure connaissance des cancers professionnels et de nombreuses actions, en lien avec les organismes de prévention, cherchent à en prévenir l'apparition.

On observe que les sommes consacrées à l'indemnisation des maladies professionnelles sont en augmentation constante depuis 1995 (amiante, TMS).

Il faut noter que l'augmentation du nombre de pathologies reconnues, dans le cas des maladies professionnelles, résulte d'une meilleure reconnaissance juridique des droits des travailleurs.

Mais qu'il n'est toujours pas possible actuellement de voir reconnaître les conséquences des risques psychosociaux (telle que la dépression) en tant que maladie professionnelle.

Le système de reconnaissance et d'indemnisation des maladies professionnelles est réputé rigide et complexe. La procédure imposée aux victimes est parfois qualifiée de « parcours du combattant ».

5 Approche sectorielle de la santé et sécurité au travail. Quels sont les secteurs les plus touchés dans votre régional capital ?

6 Quels sont les travailleurs les plus exposés aux mauvaises conditions de travail ?

Les grands secteurs d'activité qui se démarquent en matière d'accidents du travail sont le BTP (26%), la métallurgie (16%), les transports (15%) et les activités de service (dont le travail temporaire (10%))[1].

Les ouvriers du secteur de l'industrie sont les plus touchés par les conditions de travail dangereuses du fait des risques qu'ils côtoient et qui sont liés à l'utilisation ou à l'exposition à des produits le plus souvent cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) ou tout

[1] INRS (Base de données EPICEA, 1984-2004) – HST – Cahiers de notes documentaires – N°202 - 2006

simplement rendu pénible par l'environnement de travail (exposition au bruit, à la poussière, gestes répétitifs…)
Les activités de services (travail temporaire, centres d'appels…) sont également soumises à des conditions de travail difficiles (relation avec le public, parcellisation des tâches, isolement, ambiance de travail…) qui peuvent dans les pires des cas conduire au harcèlement moral au burn out (situation de fatigue extrême) voire au suicide.
Le secteur privé et le secteur public sont concernés par le phénomène de la dégradation des conditions de travail. La notion de pénibilité du travail est désormais largement prise en considération (sur le plan physique ou lié à des contraintes en termes d'horaires (flexibilité, horaires atypiques) qui se répercutent sur la vie privée des travailleurs (cadres salariés du transport).
Les cadres sont également touchés par ce problème (charge de travail, non reconnaissance du travail réel, fragilisation des collectifs de travail, abandon des activités de management au quotidien) qui se développe du fait de l'organisation du travail au sein des entreprises.
Les travailleurs des TPE (très petites entreprises) doivent aussi être pris en considération en ce qui concerne le suivi des conditions de travail : ils ne disposent pas toujours de structures adaptées (les médecins du travail et actions de prévention primaire se situent dans des services de santé interentreprises).

7 Comment la crise économique affecte-t-elle la santé et la sécurité au travail ?

La crise soulève la question de la mutation des organisations du travail (sous traitance, externalisation) qui modifie les conditions de travail.
En contexte de crise économique, les entreprises visent surtout à maintenir leurs performances économiques, ce qui occasionne de nombreuses réorganisations, restructuration d'unités de production (entrainant souvent la mise en place de plan de sauvegarde de l'emploi).
Ces situations se répercutent sur l'effectif de l'entreprise : les restructurations ont un impact sur la santé des travailleurs qui doivent quitter leur poste (période de reclassement qui fait suite au licenciement) comme sur ceux qui restent dans l'entreprise mais doivent assumer cette situation culpabilisante (les « survivants »).
Les conséquences psychologiques sont importantes (on dénombre de nombreux facteurs de stress) et nécessitent souvent un accompagnement.
Surtout ces démarches soulèvent la question du coût de la santé au travail : si l'on se positionne en termes de performance sociale pour l'entreprise, il semble que l'amélioration

des conditions de travail ait pour conséquence de permettre à l'entreprise de faire des économies et soit un moyen de faire progresser les compétences (en lien avec une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

8 Quelles initiatives et actions votre organisation syndicale prend-elle pour répondre aux questions de santé et sécurité au travail ?

L'UNSA a créé une commission Santé au travail.

Régulièrement auditionnée sur les sujets relatifs au domaine de la santé au travail (pénibilité au travail, rénovation de la médecine du travail (services de santé au travail)…) l'UNSA accorde une place certaine à cette thématique.

La Commission santé au travail, au-delà de la publication du bulletin mensuel Transversale, est chargée de réfléchir sur les problématiques liées à la santé au travail : elle avait jusqu'alors axé ses travaux sur la question de la souffrance au travail et des risques psychosociaux et s'est intéressée à de nouvelles dimensions, du fait d'une actualité toujours plus dense (négociation sur le stress, conséquences des restructurations d'entreprise sur les conditions de travail, négociation sur le harcèlement et la violence au travail).

L'UNSA a récemment participé à une manifestation organisée par l'Observatoire social international (OSI) autour d'un document intitulé « Engagement en faveur du bien être au travail et du droit universel à la santé ».

Ce document a été élaboré par le « Groupe Santé » de l'OSI. C'est le fruit d'un travail collectif réunissant des acteurs d'horizons et de sensibilités divers (représentants d'entreprises, d'organisations syndicales ou professionnelles, responsables institutionnels et politiques), il traduit une volonté de coopérer à une meilleure prise en compte de la santé qui représente une exigence sociale majeure à l'échelle planétaire.

Il retient six objectifs parmi lesquels celui de dépasser le stade des simples dispositifs de réparation pour engager de véritables politiques de prévention.

Pour les atteindre, il propose sept orientations pour l'action dont celle de faire des politiques de bien-être au travail et des questions d'organisation du travail un enjeu prioritaire des relations professionnelles avec les salariés et leurs représentants. L'OSI

s'engage à organiser avec les signataires un échange régulier, centré sur leurs initiatives, leurs pratiques et les expérimentations qu'ils décideront de mener seuls ou avec d'autres.

L'UNSA est signataire de cet engagement avec la CES, le Groupement des Fédérations syndicales internationales, l'OIT Bureau de Paris, la CFDT, la CFE-CGC, des entreprises et des partenaires associés.

9 Quelles perspectives de coopération des syndicats des capitales européennes peuvent - elles prendre sur les problèmes de santé et sécurité au travail : mise en réseaux, activités communes … ?

. Elles dépendront de l'ensemble de nos organisations