

Positions de la CFE-CGC sur la santé au travail

Dans la perspective de la conférence tripartite sur les conditions de travail prévue le 4 octobre 2007, les positions de la confédération sont exposées ci-dessous selon les deux thèmes définis par le Gouvernement à savoir « *la recherche d'une meilleure efficacité des acteurs de la prévention, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise* » et « *l'amélioration de la prévention des risques principaux que sont les risques psychosociaux, les risques différés et les troubles musculo-squelettiques (TMS)* ».

Cette énumération ayant le souci de l'exhaustivité, sont ajoutées à la suite les revendications de la CFE-CGC qui n'entrent pas dans les thèmes définis par la conférence pour compléter le panorama de l'ensemble de nos positions sur la santé au travail.

Recherche d'une meilleure efficacité des acteurs de prévention:

- une organisation paritaire du système de santé au travail

Pour la CFE-CGC, les instances de prévention ne doivent pas être à la seule main des employeurs créateurs du risque. Une gestion paritaire de l'ensemble du système de santé au travail est nécessaire pour faciliter la collaboration entre les représentants des employeurs et des salariés. La propre santé des salariés étant en jeu, il est légitime que leurs représentants soient des acteurs incontournables dans la prévention des risques professionnels. Les services de santé au travail doivent donc être gérés de manière paritaire.

La gestion paritaire doit être accompagnée par la mise en place d'un véritable statut des administrateurs. Aucune autorisation d'absence ou compensation de rémunération n'est prévue pour les représentants syndicaux siégeant au sein de structures majeures dans la prévention des risques que sont l'AFSSET, le CSPRP et ses déclinaisons régionales. Une disposition législative doit être prise au plus tôt afin de permettre aux partenaires sociaux de jouer pleinement leur rôle.

- une organisation plus régionale du système de santé au travail

La création des CRPRP prônée par le Plan Santé au travail de 2005, en cours de mise en place, est positive même si elle a pris beaucoup de retard et que n'est pas réglée la prise en charge du temps passé par les administrateurs. Demeure un problème de coordination entre les diverses institutions qui peuvent apparaître redondantes: ORST, ARACT, CRAM, OPPBTP, services de santé au travail... La multiplicité d'acteurs nuit à leur dynamisme et à leur visibilité.

La suppression de multiples échelons administratifs redondants accompagnée d'une optimisation des moyens au niveau régional serait de nature à permettre une réelle économie de gestion évaluée au tiers du coût actuel.

-un renforcement d'une médecine du travail indépendante avec des moyens importants

La CFE-CGC dénonce le remplacement des médecins du travail par des officiers de santé. Des directions régionales du travail, en contradiction avec les déclarations de bonnes intentions du Ministère, signent des accords dérogatoires avec des Services de santé au travail pour

remplacer le médecin du travail par des infirmières. La pluridisciplinarité introduite dans les services de santé au travail n'est positive que si elle n'est pas un prétexte pour s'affranchir du rôle central que doit jouer le médecin du travail, indépendant et tenu par le secret médical.

Des moyens doivent être donnés aux médecins du travail: les effectifs sont en décroissance sans qu'aucune mesure ne soit prise. Le récent rapport Gosselin fait état d'un vieillissement de la population des médecins du travail et d'un temps médical disponible restreint auquel il est nécessaire de remédier. La CFE-CGC n'ose croire à l'organisation délibérée de la pénurie de médecins du travail... Il est urgent de réouvrir le dispositif de reconversion de médecins prescripteurs en médecins du travail pour permettre de faire la soudure avec renouvellement de génération. De plus, la formation de jeunes médecins du travail doit être plus importante pour leur permettre de faire face aux nouveaux risques rencontrés en entreprise.

Les médecins du travail doivent aussi avoir toute leur place dans la prévention de l'usure professionnelle et dans l'aide au traitement des salariés susceptibles de partir de manière anticipée pour raison de pénibilité.

-une autonomie de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)

Actuellement mêlée à la branche santé au sein de la sécurité sociale, la commission ATMP doit devenir une branche autonome pour une plus grande efficacité dans la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'autonomie de la branche va de pair avec un financement réellement distinct de celui de l'assurance maladie. Il faut à ce titre réexaminer la formidable subvention de l'assurance maladie vis-à-vis des entreprises en ne réclamant pas le remboursement des pathologies en rapport avec le travail: cancers professionnels, allergies, stress, troubles musculo squelettiques, suicides, etc. ... Un énorme défaut d'imputation a été mis à jour notamment par la Cour des Comptes et ne peut perdurer au risque de diminuer la déjà maigre incitation à la prévention des employeurs cotisant pour les ATMP.

L'autonomie signifie aussi que la gouvernance doit être revue pour réinstaurer un authentique paritarisme dans lequel les administrateurs ont un véritable pouvoir de gestion.

-une responsabilité de l'Etat devant être assumée pour le risque amiante

Actuellement, la branche ATMP finance majoritairement les 2 fonds d'indemnisation (le FIVA -Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante- et le FCAATA -Fonds de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'amiante- : pré-retraite amiante) en grande partie (700 millions pour le FCCATA en 2006 et prévision de 800 millions en 2007; 315 millions pour le FIVA en 2007 alors que l'Etat n'apporte qu'une contribution de 50 millions). S'y ajoute la contribution des entreprises au FCCATA, pour chaque salarié ou ancien salarié qui entre dans le dispositif des pré-retraites amiante.

L'Etat est pourtant le principal responsable de la progression de la catastrophe et n'a pas su l'empêcher. La CFE-CGC demande dorénavant à l'Etat de prendre en charge une partie plus grande du financement de cette réparation nécessaire à cause de sa carence.

-une réaffirmation du rôle central des institutions représentatives du personnel en entreprise

Les institutions représentatives du personnels (IRP) que sont les délégués du personnel (DP) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont les interlocuteurs naturels dans l'entreprise pour résoudre les difficultés relatives aux conditions de travail. La protection particulière dont dispose les IRP est essentielle et leur permet de développer une attitude constructive dans la prévention des risques.

Pour asseoir la légitimité des membres du CHSCT, la CFE-CGC propose l'élection directe par les salariés de ses représentants sur le modèle des DP et du Comité d'entreprise.

L'appel à des intervenants extérieurs sans l'approbation des IRP pour résoudre des problèmes de santé au travail n'est pas une démarche à promouvoir pour la CFE-CGC. De même, les méthodes de coaching individuel n'aident pas un salarié stressé en renforçant l'individualisation et en distillant le message de l'entreprise.

-une délégation de pouvoir à préciser pour clarifier les responsabilités

Le chef d'établissement est le premier responsable au titre de l'obligation générale de sécurité. Il peut toujours déléguer cette mission à un de ses salariés.

Le personnel de l'encadrement est tout particulièrement touché par la délégation de pouvoir du fait de son statut au sein de l'organigramme de l'entreprise. Des salariés peuvent ainsi se retrouver coupables dans le cas d'ordres illégaux voire malveillants exécutés contraints et forcés et être condamnés sur leurs biens propres. La CFE-CGC souhaite donc que les conditions de la responsabilité du personnel d'encadrement soient redéfinies et formalisés.

-un soutien des inspecteurs du travail dans leur action sur la santé au travail

La CFE-CGC a appuyé le ministre du travail Xavier Bertrand dans sa démarche rapportée par la lettre de l'expansion de juillet de solliciter l'attention de Rachida Dati, garde des sceaux, vis-à-vis de la situation des inspecteurs du travail.

Est constatée une faible attention de la justice par rapport aux situations de travail. Sans soutien, les inspecteurs voient leurs constatations sans grand effet et les agressions à leur encontre se multiplier.

Les radars automatiques ont fait chuter le nombre de décès sur la route. La CFE-CGC réclame la même vigilance afin de rendre la prévention des risques professionnels efficace en l'absence de tout sentiment d'impunité.

En ce sens, le corps des inspecteurs, en nombre notoirement insuffisant, fait de la France l'un des derniers pays européens en la matière. Il faut recruter d'urgence des inspecteurs du travail!

-une mise en œuvre des accords collectifs européens par les partenaires sociaux

La CFE-CGC en appelle à ses homologues partenaires sociaux pour que des négociations s'engagent au plus vite afin de décliner au niveau de la France les derniers accords européens. Il est urgent que l'accord sur le stress remontant déjà à octobre 2004 et l'accord contre le harcèlement et la violence d'avril 2007 trouvent une application en France alors que la majorité des autres pays européens ont déjà mis en œuvre celui sur le stress.

Amélioration de la prévention des principaux risques (psychosociaux, différés, TMS):

-une reconnaissance du stress comme maladie professionnelle

La CFE CGC constate que des institutions telles l'INRS, orientent de plus en plus leurs travaux sur cette thématique mais le problème reste entier. Les études menées par les ARACT, l'ANACT, les CRAM et l'INRS et les services de santé au travail doivent être consolidées.

La CFE-CGC, pionnière en la matière, a rendu public la 8^e vague de son Baromètre stress.

Chez les cadres, le stress est toujours aussi présent avec pour origine, globalement, la charge de travail: 62 % d'entre eux estiment ne pas disposer de suffisamment de temps pour accomplir leur travail, 83 % doivent travailler plus vite qu'il y a quelques années, 76 % voient s'alourdir leur charge de travail, 60 % ont des difficultés à concilier leur travail et leur vie privée

A l'heure actuelle, les maladies dues au stress, ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à une réparation de la branche accident du travail / maladie professionnelle, même si les médecins du travail tentent d'utiliser toutes les brèches réglementaires.

La reconnaissance du caractère professionnel des maladies engendrées par le stress doit être mise en vigueur rapidement pour répondre aux drames provoqués par l'évolution des organisations du travail en entreprise et la fixation d'objectifs démesurés au regard des moyens mobilisables.

-un curriculum laboris suivant toute la carrière professionnelle des salariés

La CFE-CGC propose un instrument qui consignera tous les risques auxquels le salarié a été soumis durant sa carrière professionnelle et devra être tenu par le médecin du travail dans un souci de confidentialité des informations consignées. Ce curriculum laboris pourra suivre le salarié en cas de changement d'entreprise et sera aussi précieux pour les salariés en contrats à durée déterminée.

-une suivi médical indispensable pour protéger l'entreprise et le salarié

La CFE-CGC est opposée à une remise en cause du dispositif protecteur constitué par l'aptitude qui permet d'évacuer toutes les difficultés que font naître les problèmes de santé dans le cadre des obligations respectives émanant du contrat de travail. La notion d'aptitude permet en effet de gérer de manière transparente tous les problèmes de discriminations fondés sur l'état de santé du salarié grâce à une décision d'aptitude ou de restriction d'aptitude prise par un médecin du travail indépendant des deux parties contractantes.

La visite d'embauche et le suivi périodique tous les deux ans des salariés sont des outils pour protéger la santé des salariés. Les accords dérogatoires des Directions régionales du travail avec des SST pour supprimer la rencontre du médecin avec les salariés sont inacceptables.

-la mise en place d'actions spécifiques sur le stress, sur les produits cancérigènes, etc...

Des campagnes d'information, de sensibilisation doivent être menées que ce soit sur le stress ou encore sur les produits cancérogènes.

Les acteurs de la prévention tels les médecins doivent être formés au cours de leurs cursus aux risques psychosociaux.

L'encadrement, toujours le premier mis en face de situations dramatiques liées au stress, doit bénéficier de formations spécifiques régulières lui permettant d'avoir les bonnes réactions pour épauler ses collaborateurs touchés par les phénomènes de stress et ne pas, lui-même, en être le générateur.

De plus, des outils d'identification de situations de stress pathogènes sont à construire pour permettre de prévenir les situations de stress et de les réduire, dans les hypothèses où il est impossible de l'éradiquer. Le document unique doit à ce titre être valorisé par les services de santé au travail dans l'évaluation des risques professionnels.

-une politique d'incitation et de sanction plus adaptée pour que la prévention soit payante

Le sous-effectif des inspecteurs du travail, le manque de soutien judiciaire (classement vertical des PVs dressés de la part des procureurs de la République) inquiète la CFE-CGC. Les préconisations des médecins du travail doivent absolument être suivies d'effet ce qui n'est pas souvent le cas.

La nécessité est aujourd'hui criante de passer à une politique de véritables incitations économiques pour que la prévention soit dynamisée et mieux coordonnée.

Une réforme de fond est à mener pour assurer une tarification des ATMP adaptée à la réalité de chaque entreprise pour inciter à la prévention. Le système pourra ainsi être plus juste et surtout plus efficace face aux nouveaux risques devant être pris en charge.

La complexité de la tarification masque le fait que les branches à risque (bien représentées dans le milieu patronal) se font financer par d'autres. La CFE-CGC est pour l'introduction d'un mécanisme de bonus malus bien connu des assureurs pour inciter les entreprises à davantage de prévention.

Revendications annexes

-une réparation intégrale

Au-delà d'une politique de prévention déficiente, les conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) sont d'autant plus lourdes qu'elles sont mal prises en charge.

C'est pourquoi la CFE-CGC a refusé de signer l'accord du 12 mars 2007 relatif aux AT/MP car les cadres en sont grands perdants. L'indemnisation s'appuie toujours sur un salaire plafonné, est désormais divisée par deux et peut être révisée à la baisse sans tenir compte de la capacité de maintenir un travail équivalent!

La réparation doit être à la hauteur réelle du salaires des cadres.

Cette exigence de la CFE-CGC est aussi valable pour le dispositif des préretraites amiantes: les pensions versées sont insuffisantes, notamment pour les cadres! Pour les salaires compris entre 1 et 4 fois le PLSS, le revenu ne peut être supérieur à 2977 € !

Il faut déplafonner car pour ces salariés le manque à gagner est énorme.

La CFE-CGC demande aussi que la mise en préretraite amiante ne soit pas considérée comme une démission: aujourd'hui le salarié est obligé de démissionner pour avoir accès à la préretraite.

De plus, le salarié, jusqu'à sa retraite, devrait pouvoir bénéficier des avantages liés à son statut de salarié (13^{ème} mois, participation, intéressement...) et son impôt sur les revenus devrait être pris en charge par l'Etat!

-une pénibilité aussi bien physique que mentale et psychique

La CFE-CGC, très mobilisée sur le problème du stress, défend, à l'occasion de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité en cours, l'idée que la pénibilité n'est pas seulement physique mais qu'elle est également mentale et psychique. En effet, l'évolution des organisations du travail, la fixation d'objectifs démesurés au regard des moyens mobilisables, notamment, génèrent des situations de stress importantes qui peuvent avoir un effet dévastateur sur la vie personnelle. Le stress est donc un élément à prendre en compte dans la mesure de la pénibilité du travail. Le patronat français l'a admis en intégrant la référence à l'accord cadre européen sur le stress dans les deux premiers projets d'accords sur la pénibilité qu'il a présenté, suite à la pression des organisations syndicales.

Il est temps que cette négociation interminable sur la pénibilité aboutisse enfin.