



Transformer le travail, une ambition CGT

**Transformer
le travail,
une ambition CGT**



Édito

Ambitionner le « bien-travailler », le « bien-être » et l'épanouissement au travail, tel est l'enjeu que la CGT a décidé de relever lors du 49^e Congrès et qui sera au centre du 50^e.

La crise que nous subissons est avant tout celle de la dévalorisation continue du travail, depuis vingt-cinq ans, au profit du capital.

Gagner une revalorisation du travail ne peut se faire sans se mêler de son contenu, de son sens, de son organisation. Cela passe obligatoirement par l'intervention des travailleurs qui, tous les jours, souffrent de ne pas bien faire leur travail comme ils voudraient.

Transformer le travail est une ambition revendicative qui peut potentialiser les batailles pour les salaires, l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle.

Ce supplément de la NVO a été élaboré pour aider les syndicats dans leurs démarches revendicatives et leurs capacités de négociations. D'autres outils de formation sont également à votre disposition, n'hésitez pas à solliciter le collectif confédéral « Travail/Santé » pour vous aider.

Bonne lecture et, ensemble, engageons les luttes sans attendre.

Alain Alphon-Layre,
membre de la commission
exécutive confédérale de la CGT

Le travail est revenu en force dans le débat social.

Nous ne pouvons que nous en féliciter. Mais nous pouvons, nous devons nous interroger sur les formes de cette réémergence.

Trop souvent on assimile travail et souffrance, travail et atteintes à la santé, comme si une espèce de malédiction pesait sur lui.

Comment en est-on arrivé là ?

Cet état est le fruit d'un double mouvement.

1. La financiarisation de l'économie, la mondialisation et le triomphe temporaire du capitalisme à partir de la fin des années 1980 ont permis au patronat de renforcer l'exploitation, de faire pression sur les salaires, de jouer d'un chômage de masse pour s'attaquer aux droits sociaux. L'intensité de la crise du capitalisme actuelle en est la conséquence.

2. Face à cette agression frontale contre le monde du travail, ceux qui, historiquement, avaient pris le parti du travail (organisations syndicales, certains partis politiques, universitaires) s'en sont progressivement éloignés au profit des notions d'emploi et de salaires. C'est-à-dire de l'enveloppe économique de la question. Le travail était alors devenu une valeur ringarde, y compris à gauche, certains prophétisant « la fin du travail », d'autres parlant de « la part maudite de l'homme ».

Il s'agit pour le syndicalisme, pour nous tous, sans rien lâcher sur les thèmes de l'emploi, des salaires, de se réapproprier la question du travail dans toutes ses dimensions.

Reprendre le problème à la racine

Il nous faut faire reculer le fatalisme de l'idée que le travail serait cette part sacrifiée de notre vie que nous abandonnons au patronat contre une mauvaise vie.

Le travail a d'abord une dimension anthropologique

C'est le processus central d'hominisation : *« C'est par le travail que les humains ont commencé à transformer leurs rapports à la nature, participant en retour à se transformer eux-mêmes, faisant ainsi humanité. »*

Le travail est à la source de création de toutes valeurs

Valeurs marchandes : combien ça coûte, combien ça rapporte ? Valeurs d'usage : à qui ça sert, à quoi ça sert ? Valeurs éthiques : comment vivre ensemble et faire collectif ?

C'est à partir de cette analyse que le financement de la protection sociale, en premier lieu de la Sécurité sociale, a été assis sur des cotisations prélevées sur les richesses créées par notre travail. La rémunération de la force de travail prend en effet deux formes :

1. un salaire direct, composé d'un salaire brut sur lequel sont prélevées les cotisations sociales, ce qui donne le salaire net ;
2. des cotisations injustement appelées patronales car elles sont partie intégrante de la rémunération de notre force de travail.

L'ensemble de ces cotisations constitue un salaire socialisé qui va servir à financer la couverture des risques sociaux.

Tout transfert de la cotisation vers l'impôt est un prélèvement sur le revenu des

familles et profite au capital au détriment du travail. Il participe à l'étatisation de la Sécurité sociale. Les cotisations ne sont une charge que pour ceux qui considèrent que leurs profits valent mieux que nos vies.

Le travail est créateur de lien social

C'est l'activité qui appelle toujours coopération, donc rapport à l'autre, aux autres. Travailler, c'est une façon d'être au monde.

Le travail est un facteur essentiel de la construction de soi

Dans l'activité de travail, j'éprouve mes capacités, mes limites, le sentiment de mon utilité...

Un des marqueurs forts du capitalisme, c'est la marchandisation du travail, donc de l'humain. Malgré cela, le travail a toujours gardé une double dimension contradictoire : aliénation/réalisation de soi, individualisation/expérience collective. Il ne faut jamais oublier ce que sont les rapports sociaux de production capitalistes : exploitation, aliénation, domination...

L'empêchement du « travail bien fait » est pathogène

Le salarié comme tout être humain a des mobiles très personnels comme gagner sa vie, sa liberté, fonder une famille, réussir une carrière... En entrant au travail, il se trouve confronté à des buts définis par la prescription, buts qui ne coïncident pas forcément avec ses mobiles. Très vite, il découvre qu'il y a un écart entre cette prescription et la réalité. Il en est toujours ainsi, cela vient des variables quotidiennes. Le travailleur investit cet écart, c'est le fond même de tout être humain de devenir acteur et créateur partout où il se trouve. C'est comme cela qu'il se construit. Pour du travail bien fait, il a besoin de débattre avec le ou les prescripteurs pour se rapprocher du réalisable en réduisant cet écart. Il a besoin aussi de débattre avec ses collègues, le travail n'est qu'une suite d'engagements collectifs pour gérer les variables.

Les problèmes commencent lorsque le travail bien fait devient de plus en plus difficile à réaliser. L'origine de ce problème vient, en général, de ceux qui détiennent les choix stratégiques uniquement tournés sur le retour sur investissement ou la RGPP. Tout est fait pour vérifier les prescriptions descendantes mais rien pour prendre en compte la réalité des situations de travail. Le travailleur se trouve tiraillé entre une prescription déconnectée du réel et son sens du travail bien fait. Le problème s'aggrave lorsqu'il est dans l'impossibilité d'en débattre avec le ou les prescripteurs et avec ses collègues. Il ne peut plus se réaliser dans son travail. Pire, il perçoit que son être est nié, piétiné. La pathologie n'est pas loin. La souffrance s'installe, le désengagement pointe...

La prise de conscience sociale de cette réalité devient un facteur de subversion, de renversement et ouvre des perspectives de transformation.

Que faire ?

Tout d'abord éviter deux pièges.

1. Puisque c'est la faute du capitalisme, changeons la société, ça changera le travail. Renvenons plutôt la problématique : c'est en transformant le travail que nous participerons à transformer la société.
2. Ça va tellement mal que tout est bon à prendre pour soulager la souffrance. Évitions alors de tomber dans les leurres patronaux (ticket psy, massage et autres coaching).

Il nous faut saisir toutes les opportunités pour nous emparer de façon revendicative des questions du travail. Elles ne manquent pas. Quelques exemples :

- Certification et normes qualité : remettre en question le travail bien fait selon la vision patronale, relancer le débat de normes.
- Entretien annuel d'évaluation : dénoncer les référentiels métiers, les fiches de poste et les critères d'évaluation utilisés. Comment les salariés ont-ils été associés ? Quelles pertinences de ces critères ?
- Document unique, consignes de sécurité : comment, et par qui, les risques ont-ils été analysés ?
- Finalités et contenu du travail : reposer la question du sens du travail, de son utilité sociale. Valeur d'usage contre valeur marchande, il y a là une piste revendicative.
- Organisation du travail : contester le pouvoir patronal sur ces questions, redécouvrir la dynamique de connaissance et de reconnaissance des situations de travail pour les transformer.

Nos organisations doivent remettre le travail concret, réel, à l'ordre du jour des réunions syndicales, dans le débat avec les travailleurs, partout, lors des rencontres. Ce qui implique :

- de sortir le CHSCT de son rôle d'expert syndical, de le remettre au centre de la vie syndicale. Questions trop souvent laissées aux experts du syndicat ;
- de redéfinir notre relation avec les cabinets d'experts : le syndicat doit rester maître d'œuvre de la démarche, ne rien déléguer de sa responsabilité. Faire valoir la parole du syndicalisme, traiter d'égal à égal ;
- de porter le travail au centre de la prise de décision.

Dans les fonctions publiques, la mise en place des CHSCT, issue des accords de Bercy, offre aujourd'hui la possibilité à l'ensemble des agents titulaires, non titulaires, salariés de droits privés de la fonction publique d'exiger les mêmes droits à la préservation de la santé au travail pour tous.

Les conséquences des politiques publiques mises en place sur le territoire, l'organisation et les conditions de travail néfastes et tant décriées dans nombre de

services ministériels devront dorénavant recevoir l'avis des représentants du personnel du CHSCT avant d'être mises en œuvre.

Enfin, des millions de travailleurs exigent de leur administration et services les mêmes droits et moyens pour exercer leur travail dans de bonnes conditions.

Reprendre la main sur le travail, c'est aussi retrouver nos responsabilités d'organisations syndicales dans tous les lieux où se décide le devenir des travailleurs. Il n'est pas possible de promouvoir l'effectivité de la « non-altération de la santé du fait du travail » et de l'indépendance des médecins du travail et des équipes des services de santé au travail en faisant abstraction des conditions de l'effectivité du contrôle social et de la qualité du dialogue social, de l'adéquation de l'organisation et de la gouvernance du système de santé au travail aux missions qui lui sont assignées.

L'émergence d'un pôle régional de responsabilité et de pilotage, impliquant l'ensemble des acteurs du système, est donc nécessaire à la lisibilité et à la cohérence de la politique de santé au travail. Cet échelon institutionnel se situera ainsi au même niveau que les Agences régionales de santé (ARS), afin de contribuer à définir et mettre en œuvre la politique de santé publique.

La CGT milite pour ce renversement qui permettra de créer un nouvel état d'esprit, une nouvelle culture tissant des liens étroits entre santé au travail et santé publique (notamment à travers le thème de la pénibilité, du travail des seniors, de la désinsertion professionnelle, de la traçabilité des expositions, du lien avec les organismes de veille et de recherche, de la prévention), réduisant à la source les dégâts sur la santé imputables aux organisations et aux conditions de travail et générateurs de coûts supportés globalement par « l'assurance maladie ».

La CGT reste déterminée à donner aux organismes nationaux et régionaux (Carsat – Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de la Sécurité sociale bien plus que le rôle d'un partenaire car ils ont la vocation et la mission de tenir fermement les fils qui relient santé au travail et santé publique. Nous avons conscience d'être seuls pour l'instant à porter cette visée « révolutionnaire ». Mais ce n'est que partie remise car l'avenir est à une réévaluation du travail, facteur de production éminemment renouvelable pour ne pas dire inépuisable et facteur de socialisation indispensable à toute conception du développement durable. Dans ce cadre, le concept de sécurité sociale est destiné à redéployer toutes ses potentialités et notre organisation continuera à lutter pour qu'il recouvre sa fonction fédératrice et intégratrice au service du monde du travail.

Ouvrir une dynamique de réciprocité entre le syndicalisme et l'expertise CHSCT. Depuis la loi du 23 décembre 1982, le CHSCT, en cas de désaccord constaté entre l'employeur et les salariés, peut faire appel à un cabinet expert agréé par

le ministère du Travail. Ce désaccord porte sur une différence d'appréciation et d'identification dans l'évaluation des risques pour les salariés dans une situation de travail actuelle ou future.

Cette différence d'appréciation est reconnue par le législateur : la loi s'appuie sur les capacités du syndicalisme à analyser, comprendre le travail pour le transformer. Par sa connaissance du travail et des entreprises, il est porteur d'une connaissance collective, d'une expertise sociale et économique. Ce champ de connaissances doit être mis en œuvre dans la demande d'une expertise de CHSCT, qui a pour objectif de rendre visible, par une connaissance scientifique des situations de travail, l'invisible des situations de travail et des prises de décisions entraînant un impact.

Depuis son origine, le syndicalisme CGT est ancré dans le travail, les situations concrètes du travail, le vécu des salariés. Cela lui donne une force de transformation sociale, d'acteur social au service des salariés pouvant déboucher sur de grandes conquêtes telles que la protection sociale des travailleurs. C'est cette dimension de connaissances et d'action qui a contraint le législateur à inscrire dans les activités du CHSCT le recours à des enquêtes, à des missions, à l'expertise, et aussi à étendre la protection du salarié en cas de danger grave et imminent par le droit de retrait et le droit d'alerte.

Ce droit à l'expertise des CHSCT ne doit pas dégager le syndicat de ses responsabilités, car il est porteur d'une analyse collective des situations de travail et de ses risques. La demande d'une expertise CHSCT est, au niveau d'une entreprise, un acte syndical collectif qui, en préalable, doit faire l'objet de débats, de recherche, de confrontation entre syndiqués et entre syndiqués et salariés. Cette étape est capitale pour la commande de l'expertise qui doit être claire et non contestable par l'employeur, pour son déroulement et ensuite pour son appropriation par les salariés. Sinon, l'expertise reste un rapport qui a confirmé ou infirmé les raisons du désaccord, sans capacité de transformation, de mise en débat du travail.

Une expertise CHSCT ne peut être sous l'unique responsabilité des membres du CHSCT, mais être placée sous celle du syndicat qui doit l'accompagner et dégager les perspectives d'action et de transformation du travail. Celles-ci peuvent faire appel à la mobilisation d'autres connaissances que porte le syndicat sur l'entreprise, son devenir, l'économie...

Un grand nombre de salariés travaillant dans des entreprises de moins de 49 salariés n'ont pas l'obligation de mettre en place un CHSCT et ne peuvent donc faire appel à des cabinets d'expertise. Les missions de prévention relèvent de la fonction du délégué du personnel. Ces entreprises regroupent environ les trois quarts des salariés. Être aux côtés de ces salariés des TPE et PME est, pour le syndicalisme, et la CGT en particulier, un défi, celui d'être le syndicalisme de toutes et tous. C'est

pour cette raison que nous revendiquons des CHSCT de site, de zone, et que la CGT mobilise militantes et militants notamment à travers ses mandatés dans les institutions de la branche AT-MP (Accident du travail-Maladies professionnelles). Les mandatés au sein des CTR : comités techniques régionaux relevant des Carsat, afin, entre autres, de porter les enjeux des champs professionnels, du métier en lien avec le territoire et leur ouvrir en priorité l'accès aux mesures de prévention financées par la Sécurité sociale.

Nous devons aussi aider les salariés à décrypter les stratégies patronales, afin de leur permettre de redonner un sens historique, politique et social à leurs situations.

Il s'agit pour nous d'être en phase avec ce qui bouge, au risque de laisser le patronat apporter ses réponses, car soyons sûrs qu'il en proposera ; il en propose d'ailleurs déjà qui ont l'apparence de la séduction. C'est une question majeure pour les années à venir car, comme l'écrit le philosophe Lucien Sève, « *La dégradation accélérée de nos vies serait-elle moins grave que la fonte des glaces polaires et ne nous menace-t-elle pas de cataclysmes aussi ravageurs ?* »

Agir sur le travail

Cela passe par la connaissance et la reconnaissance du travail

Agir sur le travail, c'est :

1. changer de relations sociales ;
2. transformer le contenu du travail ;
3. agir sur l'environnement physique ;
4. modifier l'organisation du travail ;
5. ouvrir les possibilités d'évolution ;
6. concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Agir sur le travail, c'est utiliser le Document unique selon le Code du travail.

L'employeur transcrit et met à jour, dans un Document unique, les résultats et l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La mise à jour du Document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- au moins chaque année ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 ;

– lorsqu’une information supplémentaire intéressant l’évaluation d’un risque dans une unité de travail est recueillie.

L’employeur doit informer les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d’une manière compréhensible pour chacun. Il doit aussi les former à la sécurité.

Le Document unique doit être tenu à la disposition des travailleurs et des représentants du personnel (décret décembre 2008).

L’évaluation des risques: une obligation a priori

Avec l’obligation d’une «évaluation a priori des risques» faite à toutes les entreprises depuis 1991, l’identification des risques ne doit plus se cantonner aux risques avérés et qui ont occasionné des accidents du travail ou des pathologies professionnelles reconnues. Les entreprises doivent aussi s’attaquer à la partie invisible, aux premiers signes de dysfonctionnement, d’usure des équipements, aux plaintes des salariés. Cela impose de comprendre comment, dans leur activité quotidienne et nécessairement variable, les salariés sont exposés et s’exposent à des risques.

La notion d’«a priori» recouvre, d’une part, les risques qui auront des effets délétères quel que soit l’individu exposé. Un niveau sonore de 110 dB (A) induira des conséquences sur l’audition pour toute personne exposée, que ce bruit ait du sens ou pas pour le salarié, qu’il soit jeune, ancien, expérimenté, novice, etc. Ce type de risque est intrinsèquement lié à un danger (comme pour l’amiante, les vibrations, le chlore...) lui-même normé, réglementé. D’autre part, cette notion renvoie à l’éventualité d’une atteinte à la santé. Dès lors, l’expression des salariés est essentielle: elle permet d’identifier des risques et de les comprendre à partir de symptômes comme par exemple des nausées apparues avec l’usage d’une nouvelle peinture, des picotements dans une main depuis l’augmentation de la cadence...

Bien que difficilement mesurables, ces risques sont objectivables. On peut, en effet, analyser les plaintes, les ressentis, les récits des incidents par l’analyse de traces: suivi dans le temps, recherche du nombre de salariés concernés, analyse des activités de travail.

Cette démarche est précieuse notamment pour le médecin du travail qui peut, par exemple, contacter le fabricant de peinture pour connaître la composition du produit, mais aussi pour le dirigeant et le responsable de production qui cherchent des solutions.

Les neuf principes de prévention (loi de 1991)

Le chef d’établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l’établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels,

d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les mesures de prévention prises doivent respecter l'ordre suivant :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme en particulier lors de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production afin de limiter le travail monotone et cadencé au regard de leurs effets sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants :
- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les principes généraux de prévention ne sont ni dérogeables ni amendables. L'ordre établi par le législateur est à respecter. C'est seulement si on ne peut pas éviter le risque qu'on évalue. Et ainsi de suite pour les neuf priorités. Les droits d'alerte CHSCT et DP peuvent être mis en œuvre en cas de dangers graves et imminents ou de risques d'atteinte à la santé.

L'action syndicale veut transformer le travail pour émanciper les travailleurs, et faire en sorte que le travail soit reconnu pour ce qu'il est réellement : c'est l'activité qui nous permet de vivre ensemble.

L'action syndicale ne peut donc se réduire, pour la CGT, à obtenir le respect des droits acquis des travailleurs. Mais cette action ne peut avoir de sens si les droits ne sont pas respectés.

Aussi, pour le syndicat, faire connaître au travailleur ses droits en matière de santé au travail, généralement très mal connus, c'est lui donner une possibilité de s'engager dans l'action. Ces droits-là font partie de l'ordre social et, à ce titre, ils donnent une légitimité à l'engagement dans la lutte, qui s'oppose à la normalisation de la rentabilité pour le profit des propriétaires des entreprises.

Les salariés ont droit à ce que les employeurs respectent leurs obligations en santé au travail, y compris pour la santé mentale, les conséquences pour la santé de toutes les formes de violences dans le travail :

- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1, CT), en respectant les principes de prévention (L. 4121-2, CT).
- être responsables des conséquences d'une atteinte à la santé d'un travailleur puisque le contrat de travail implique pour lui que dans tous les cas, il aurait dû empêcher le risque (cassation sur l'obligation de sécurité de résultat 2002).
- évaluer les risques (L. 4121-3, CT) et rendre compte de cette évaluation dans un document unique (R. 4121-1, R. 4121-2, R. 4121-3 CT).
- consulter les représentants des salariés sur les documents (L. 4612-16 CT + arrêté de 88) et les changements du travail qui peuvent avoir des conséquences sur la santé (L. 4612-8 CT).
- mettre en œuvre les accords nationaux sur le stress et la violence au travail (ANI de juillet 2008 et de mars 2006).

Les salariés ont droit à mettre en œuvre, sans subir de sanction :

- leur droit d'expression, pendant le temps de travail dans leur unité de travail, sur le contenu du travail, son organisation, ses conséquences pour la santé (L. 2281-1).
- le droit de se retirer d'une situation de travail qu'ils perçoivent dangereuse pour leur santé (L. 4131-1 CT), et d'en alerter leurs représentants (L. 4132-3 CT).

Les salariés ont droit à avoir des représentants (CHSCT et DP) et des représentants qui contribuent à la protection de leur santé physique et mentale (L. 4612-1 CT), et qui assurent leurs mandats en utilisant tous les outils que leur donne le droit :

- mener des enquêtes en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maladie à caractère professionnel (L. 4612-5 CT) ou d'incident qui aurait pu avoir des conséquences graves (L. 4614-10 CT).
- être consultés sur les différents documents concernant la santé au travail, pour que les salariés en soient informés (L. 4612-16 CT + arrêté de 88).
- être consultés sur toute modification importante des conditions de travail (L. 4612-8 CT) et obtenir une expertise en cas de risques graves révélés ou de changement important des conditions de travail (L. 4614-12 CT).
- alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent (L. 4132-3 CT) et demander que des mesures de prévention soient prises en CHSCT (L. 4131-1 CT).

Les salariés ont le droit de voir reconnues et réparées justement les atteintes à la santé dues au travail, y compris les atteintes à la santé mentale ou physique dues à la souffrance et à la violence dans le travail. Doivent être reconnus et réparés par les entreprises :

- les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail (L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale).

- les accidents entre le domicile et le travail (L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale).
- les maladies dues à une exposition prévues dans un tableau, ou les maladies qui sont considérées comme dues au travail par un collège de médecins même si elles ne sont pas prévues dans un tableau de maladies professionnelles (L. 461-1, alinéa 4 et R. 461-8 du Code de la Sécurité sociale).

Dans ces conditions, les suicides, les dépressions, les pathologies et les accidents cardiovasculaires peuvent être reconnus également comme accidents du travail ou maladies professionnelles.

Mise en œuvre des accords

Pour vous aider à négocier les accords pour la prévention du stress et du harcèlement, les décrets sur la prévention de la pénibilité, il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs et des situations de travail dans la lutte contre les problèmes rencontrés au travail. Concernant les risques organisationnels, autrement dit risques psychosociaux (selon la définition retenue par le collège d'expertise sur le suivi des risques psychologiques au travail, ce sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental), au regard de la complexité, la négociation devra arrêter des indicateurs.

Deux grandes catégories d'indicateurs sont à prendre en compte :

- indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise (durée et organisation du travail; mouvements du personnel; relations sociales; formations et rémunérations, etc.)
- indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés (aggravation des TMS, troubles cardio-vasculaires, etc.)

En effet, voici quelques-unes des conséquences de ces risques, révélatrices de leur présence au travail :

- des dépassements d'horaires ou des horaires atypiques répétitifs;
- un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel;
- des conflits personnels fréquents ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs;
- des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux;
- une augmentation des visites spontanées au service médical et du temps d'écoute nécessaire à celui-ci.

L'identification de l'exposition aux risques du et au travail peut passer par une analyse de facteurs :

- organisationnels : charge de travail réel par rapport au travail prescrit non évaluée, autonomie sans le support et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre, polyvalence subie et/ou sans valeur ajoutée, individualisation et rémunération au mérite par le biais des entretiens d'évaluation et de la politique salariale, procédures et organisations génératrices d'injonctions contradictoires, prolifération des formations en ligne au détriment des formations en groupe, organisation du temps de travail en horaires décalés, atypiques (changements d'horaires fréquents par exemple), etc. ;
- environnementaux : exposition à un environnement agressif, promiscuité, bruit, températures extrêmes, à des substances dangereuses, etc. ;
- sociaux : incertitude quant à ce qui est attendu des travailleurs, perspectives d'emploi, existence de projets de rachat, de fusion, de restructuration, etc.

Alors, si une organisation du travail, du temps de travail et/ou un environnement physique ou social sont identifiés comme facteurs de risque, une action doit être entreprise pour les prévenir, les éliminer ou les réduire.

La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur qui doit notamment inscrire le risque psychosocial dans le Document unique d'évaluation des risques et dans le Programme annuel de prévention (décret 2001-1016 du 5/11/2001 – R. 230-1), conformément à la législation nationale. Ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Le rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » a relevé six déterminants susceptibles de favoriser les risques psychosociaux :

1. l'intensité et le temps de travail ;
2. les exigences émotionnelles ;
3. le degré d'autonomie ;
4. les rapports sociaux ;
5. la souffrance éthique ;
6. l'insécurité des situations de travail.

À nous de nous en saisir !

Responsabilités des employeurs et des travailleurs

En vertu de la directive-cadre 89/39 et de l'article L. 230-2 du Code du travail, le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des

situations existantes. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

La lutte contre les facteurs de stress au travail et leurs effets sur la santé des individus doit être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail

Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail peut inclure diverses mesures. Les mesures de protection collective doivent avoir la priorité sur les mesures individuelles (L. 230-2). Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique antistress intégrée incluant des mesures de prévention et d'action.

Les instances représentatives du personnel ne disposant pas de l'expertise requise en la matière peuvent faire appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Après avoir été instaurées, les mesures antistress doivent être régulièrement examinées, ainsi que leur impact sur les indicateurs de stress, afin d'évaluer leur efficacité et de déterminer si elles font un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures peuvent, par exemple, inclure :

- une redéfinition de l'activité des salariés, intégrant l'analyse du travail réel par rapport au travail prescrit, en adéquation avec leurs horaires de travail ;
- une réorganisation du temps de travail ;
- des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail ;
- un droit d'expression directe organisée par groupe de travailleurs dégagé d'emprise hiérarchique, sur le lieu et le temps de travail ;
- la formation des managers et des travailleurs afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face ;
- une simplification et une adéquation des procédures relevant des situations de travail ;
- l'information, la consultation et la prise en compte de l'avis des travailleurs et/ou de leurs représentants, en particulier du CHSCT, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Travaux pénibles – départ en retraite

La CGT s'est toujours battue pour les salariés ayant été exposés à des conditions de travail entraînant une usure prématurée et ayant des conséquences sur l'espérance de vie, pour qu'ils puissent partir plus tôt en retraite. Cette exigence a été un point fort dans les luttes sur la bataille des retraites.

Le gouvernement n'a pas pu évincer complètement cette juste revendication et a été contraint d'ouvrir un volet pénibilité dans la loi du 9 novembre 2010 (art. 79). Ce dispositif garde une approche médicale et ne répond pas aux véritables besoins. Pour les salariés c'est un véritable parcours du combattant. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, après trois mois de mise en place, seulement 344 dossiers ont été acceptés, 110 ont été refusés. On le voit l'objectif recherché était bien d'exclure le plus grand nombre.

Nature du dispositif et conditions à remplir

Le dispositif n'est pas la reconnaissance d'expositions à des conditions de travail pénible. Dans le cadre de la réforme des retraites qui recule l'âge d'ouverture du droit à retraite à 62 ans, ce dispositif permet à un nombre minimum de salariés de partir à 60 ans (sans décote). Pour cela, il faut justifier d'un taux d'incapacité permanente :

- d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques ;
- d'au moins 10 % au titre d'une maladie professionnelle ou accident du travail ayant entraîné des lésions identiques, sous condition d'apporter la preuve d'une exposition de 17 ans mais également la preuve (bulletin de salaire, contrat de travail, fiche d'exposition, etc.) du lien entre l'exposition et l'incapacité permanente (IP).

Les demandes doivent être déposées aux CARSAT

Les documents à fournir sont la notification de la rente et la notification de consolidation du ou des accidents de travail et des maladies professionnelles au titre duquel ou desquels le salarié prétend au dispositif. Les dossiers seront examinés par une commission pluridisciplinaire qui aura quatre mois pour statuer.

Les accords d'entreprise et de branches

L'article 77 de la loi des retraites institue une pénalité (1 %) pour les entreprises qui n'auraient pas conclu d'accord ou décidé d'un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012.

Prévenir la pénibilité par un accord ou un plan d'action (PA) (art. L. 4121-3-1 du CT et décrets n° 2011-824 et 2011-823 du 7 juillet 2011)

Le principe (art. L. 138-29 CSS). Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont une proportion de l'effectif est exposée à un facteur de pénibilité, non couverte par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, sont soumises à une pénalité d'un montant maximum de 1 % des rémunérations ou des gains versés aux salariés concernés.

Les entreprises concernées par l'obligation :

- tous les employeurs de droit privé (société, association, artisan, profession libérale...);
- les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC);
- les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé;

Effectifs de l'entreprise :

- les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés (au sens du comité de groupe).

Proportion de salariés exposés à la pénibilité :

- employer au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi.

Exception :

- les entreprises de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 299) déjà couvertes par un accord de branche étendu (par arrêté ministériel) portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à l'obligation de négocier et à la pénalité liée (art. L. 138-31 CSS).

Le contenu de l'accord de branche doit être conforme au décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011. La loi ne fixe pas de durée maximale de trois ans à l'accord de branche.

Contenu de l'accord ou d'un plan d'action

Les entreprises concernées doivent conclure un accord ou adopter un plan de prévention de la pénibilité.

Le plan d'action ne peut être déposé qu'après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La consultation du CHSCT s'impose au titre de ses compétences générales en matière de prévention des risques professionnels.

L'accord ou le plan est conclu pour une durée maximale de trois ans. Ce dispositif à visée préventive doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risque de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité.

L'accord ou le plan doit prévoir :

- un diagnostic de la pénibilité dans l'entreprise ;
- les mesures de prévention qui en découleront (CSS, art. D. 138-28) ;
- les modalités de sa mise en œuvre effective.

Les thèmes à traiter

Une liste de thèmes obligatoires est fixée par décret, l'accord ou le plan doit traiter trois thèmes parmi six prévus (CSS, art. D. 138-27).

L'un au moins de ces deux thèmes doit être traité :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilités

Exemple : actions permettant de faire apparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche...) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention...).

- l'adaptation et l'aménagement des postes de travail

Exemple : programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés.

Le texte doit en outre traiter au moins deux des thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

Exemple : aménagement d'horaire, articulation des temps privés-professionnels, répartition de la charge de travail au sein des équipes...

- le développement des compétences et des qualifications

Exemple : formation/reconversion permettant d'anticiper le départ précoce sur les postes pénibles.

- l'aménagement des fins de carrière

Exemple : entretiens deuxième partie de carrière avec DRH, congés supplémentaires, tutorat...

- le maintien en activité – prévention de la désinsertion professionnelle

Exemple : surveillance médicale renforcée, anticipation des constats d'inaptitude, priorité d'affectation en cas d'inaptitude...

Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Exemple : pour l'amélioration des conditions de travail, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande. Ces derniers sont communiqués, au moins chaque année, aux membres du CHSCT, ou à défaut au DP (CSS, art. D. 138-28).

Le texte doit aussi prévoir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures de prévention.

Démarche CGT

Pour la CGT, la prévention de la pénibilité concerne tous les salariés, y compris ceux travaillant dans les PME. Il faut aller au-delà.

Si la loi réduit le champ d'application, elle donne la possibilité aux entreprises d'échapper aux pénalités et permet que l'employeur décide seul d'un plan d'action sans passer par la négociation.

Mais la loi n'interdit pas d'aller plus loin dans la négociation, par exemple en ajoutant des facteurs complémentaires de pénibilité au regard de la spécificité de l'entreprise ou du groupe, en posant un diagnostic plus large que les seuls facteurs de pénibilité, en prenant en compte les parcours professionnels, en développant des mesures de compensation.

Placer la négociation sous la responsabilité de salarié(e)s

La phase préparatoire de toute négociation est indispensable et déterminante :

- consulter les salariés sur ce qu'ils pensent de leur travail, sur ce qu'il faut changer, améliorer... C'est quoi votre travail ?
- exiger les documents nécessaires à la préparation de la négociation, bilan social, rapport CHSCT... pour en tirer les enseignements.
- recenser et analyser les causes des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- rencontrer les services de santé au travail, les services de prévention de la Sécurité sociale.

Tout ce qui sera gagné, entreprise par entreprise, branche par branche, constituera une force pour imposer un vrai dispositif sur le plan national. Cette bataille syndicale pour la connaissance et la reconnaissance des situations de travail, permettra de mettre en débat la revendication de transformation des situations de travail. C'est dans ce mouvement que des liens et la cohérence revendicative travail/santé/protection sociale/lutte contre le processus d'exclusion prendra tout son sens.

Être à l'initiative en matière de prévention

Attention aux pseudo-programmes de prévention élaborés par les directions d'entreprise, entièrement basés sur de la prévention secondaire et ayant pour but de faire de l'affichage sans toucher à l'organisation du travail.

Direction

Militants

Les indicateurs du bilan social	⇒	Créer nos propres indicateurs (DP/CHSCT)
Les groupes de travail	⇒	Enquêtes du CHSCT
Les politiques qualité	⇒	Le travail bien fait
Le bien-être au travail	⇒	Le bien-être par le travail
La démarche compassionnelle	⇒	Le travail constructeur de santé
La gestion du stress, des RPS	⇒	Les principes de prévention, le DUE
Le recours aux consultants	⇒	Le recours à expertise + acteurs institutionnels
Les accords stress	⇒	Un CHSCT qui fait son travail







Des sites essentiels

www.travailler-mieux.gouv.fr

www.dialogue-social.fr

www.emergences.fr

www.secafi.com

www.anact.fr

www.inrs.fr

www.risquesprofessionnels.ameli.fr

www.cgt.fr

www.librairie-nvo.com

Ce fascicule est édité par le collectif confédéral Travail/Santé de la CGT et réalisé par les équipes de la NVO. Remerciements à la Direction générale du travail pour sa participation à l'élaboration de cette publication.

Achevé d'imprimer octobre 2011,
imprimerie Rivet-PE Limoges

