



Actes du séminaire

« Travail et Santé »

11 février 2008

Emergences
« Le Méliès » - 261, rue de Paris
93556 Montreuil Cedex
Tel. 01 55 82 17 30 / Fax. 01 55 82 17 65
info@emergences.fr / www.emergences.fr

Sommaire

PRESENTATION DU SEMINAIRE ET DU PROJET SATURNE

Annabelle Chassagnieux (Emergences, responsable du projet Saturne)..... 5

SYNTHESE DU SEMINAIRE..... 7

PREMIERE TABLE RONDE « SANTE AU TRAVAIL ET PENIBILITE » 21

Introduction

Pierre Coutaz (Directeur du pôle Etudes d'Emergences) 21

Santé au travail et pénibilité : un état des lieux

François Desriaux (Revue 'Santé & Travail') 22

Les différentes facettes de la pénibilité au travail

Anne-Françoise Molinié (CREAPT) 25

Comment reconquérir des droits en matière de santé au travail ?

Daniel Prada (Commission exécutive de la CGT, responsable du dossier 'Santé et travail')..... 29

Premier temps de débat avec la salle 33

Le rôle de l'ANACT dans la réduction et la prévention des problèmes de santé liés aux conditions de travail

Jean-Baptiste Obeniche (Directeur de l'ANACT) 45

Le rôle des médecins inspecteurs dans la reconnaissance des maladies d'origine professionnelle

Annie Touranchet (Médecin-inspecteur du travail et de la main-d'œuvre) 47

La montée en puissance du rôle des CHSCT

Christian Jacques (Président d'Emergences)..... 50

Deuxième temps de débat avec la salle 53

2^{EME} TABLE RONDE « SANTE AU TRAVAIL ET RISQUES ENVIRONNEMENTAUX »..... 61

Introduction

Laurent Jeanneau (Alternatives économiques)..... 61

Les propositions de la CGT en matière de prévention des risques environnementaux

Mohamed Oussedik (Commission exécutive confédérale CGT) 62

L'opportunité d'un travail commun entre ONG et syndicats

Yannick Jadot (Directeur des campagnes, Greenpeace France) 65

Les actions de l'AFSSET en faveur de la sécurité sanitaire de l'environnement et du travail

Michèle Froment-Védrine (Directrice de l'Afsset) 74

L'expérience du Groupement d'intérêt scientifique 93 de surveillance des cancers d'origine professionnelle

Annie Thebaud-Mony (Giscop 93, Directrice de recherches Inserm) 81

Débat avec la salle 84

CONCLUSION DU SEMINAIRE

Jean-François Naton (Conseiller confédéral CGT 'Santé au travail' 91

Liste des acronymes utilisés..... 93

ANNEXE 1

Appel à mobilisation contre les cancers professionnels, lancé à l'initiative du réseau de surveillance des cancers professionnels de Seine Saint Denis 94

ANNEXE 2

Présentation d'Emergences..... 96

Présentation du séminaire et du projet Saturne

Annabelle Chassagnieux

Emergences, coordinatrice du projet Saturne

Bienvenue à toutes et tous. Merci d'être venus aussi nombreux aujourd'hui.

J'ai le plaisir d'ouvrir cette journée. Je suis Annabelle Chassagnieux, je travaille au cabinet Emergences¹. Et avant que nous lancions notre premier débat, je souhaiterais vous donner quelques informations sur le contexte qui nous permet aujourd'hui d'organiser ce séminaire. En effet, ce séminaire s'inscrit dans un projet, le projet Saturne, que le cabinet Emergences coordonne depuis trois ans maintenant. Le projet Saturne a été développé dans le cadre d'un programme européen, le programme Equal dont l'objectif général est la lutte contre les inégalités sur le marché du travail et dans l'emploi. Nous le menons depuis plus de trois ans en partenariat avec la CGT. Durant les trois dernières années, le projet nous a permis de produire un certain nombre de brochures, d'analyses et d'informations sur la gestion des âges et la pénibilité au travail, et nous avons également réalisé un film sur ces questions. Tous ces outils sont disponibles sur demande. Je vous invite également à consulter notre site dédié au projet : <http://www2.agetravail.fr/web/index.php>.

Alors, toutes ces questions – la santé au travail, la pénibilité, le vieillissement au travail – sont d'actualité. De nouvelles formes de pénibilité se développent et se généralisent, le travail s'intensifie, les maladies professionnelles sont toujours sous-déclarées. Et puis on peut constater que les négociations interprofessionnelles actuelles sur la pénibilité ne débouchent toujours pas. C'est pourquoi il est essentiel de poursuivre les mobilisations et les actions en faveur de l'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels, notamment en favorisant un travail commun entre tous les acteurs engagés dans la reconnaissance et la prévention des risques au travail. Notamment en croisant expertise et initiatives, institutionnelles et militante. C'est l'un des objectifs du séminaire.

Ce séminaire va se découper en deux débats, deux temps forts qui doivent nous aider d'une part, à échanger et définir des perspectives communes d'action en matière de santé au travail avec les acteurs impliqués dans ces thèmes. ET d'autre part, à approfondir et élargir nos connaissances sur ces questions. Parce qu'en 2007, il y a eu les négociations sur les conditions de travail et le Grenelle de l'environnement, il est donc important de comprendre comment ces mobilisations en faveur de la santé au travail et comment celles en faveur de la prévention des risques environnementaux, s'unissent et peuvent créer des liens.

Nous allons tâcher de produire des actes de cette journée qui seront disponibles sur internet. Je remercie les personnes qui ne se sont pas inscrites à l'entrée, de le faire et de préciser si elles participeront au déjeuner. Je vous souhaite une très bonne journée et je passe tout de suite la parole aux intervenants du premier débat. Merci beaucoup.

¹ Emergences – Le Méliès – 261, rue de Paris 93556 Montreuil Cedex – <http://www.emergences.fr>

Synthèse du séminaire « Travail et santé »

Emergences – CGT (11 février 2008)

Après la tenue en 2007 de la Conférence nationale sur les conditions de travail et du Grenelle de l'environnement, les mobilisations et les actions en faveur de l'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels et environnementaux sont plus que jamais d'actualité. Le séminaire « Travail et Santé », organisé le 11 février 2008, avait pour objectif de réunir une diversité d'acteurs spécialisés sur ces questions pour échanger et définir des perspectives communes d'action. Près de 300 personnes ont participé à cette initiative, des salariés, des militants syndicaux, des acteurs du travail et de la prévention (syndicats, institutions, médecine du travail, universitaires, experts, presse spécialisée). Deux temps forts ont rythmé la journée. Le premier débat a porté sur les conditions de travail et la pénibilité et leur impact sur la santé. Le second était centré sur l'interaction entre la santé en général, la santé au travail en particulier et les risques environnementaux.

AGIR SYNDICALEMENT POUR TRANSFORMER LES SITUATIONS DE TRAVAIL ET PRESERVER LA SANTE

La première table ronde visait particulièrement à définir les moyens d'action pour transformer les situations de travail. Divisée en deux temps, le débat a d'abord permis, à partir d'un rappel de ce à quoi renvoie aujourd'hui la pénibilité du travail – ou plutôt les pénibilités, si l'on tient compte de ses différentes facettes -, de s'interroger sur les moyens, pour le syndicalisme, de

reprendre l'offensive et de gagner de nouveaux droits. François Desrioux (rédacteur en chef de la revue Santé & Travail) et Anne Françoise Molinié (chercheuse au Centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail) ont ainsi ouvert la réflexion, en rappelant quelques données générales sur le rapport entre santé et travail, et sur l'évolution de ce rapport avec l'évolution des conditions de travail.

Les possibilités d'action, selon François Desrioux, peuvent être classées en fonction de deux grands champs de la santé au travail. *Le premier champ est celui de l'exposition aux risques CMR* (c'est-à-dire aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques), produits facteurs de maladies graves (maladies pulmonaires, cancer, silicose...) et auxquels 13 % des salariés au moins ont été exposés selon les dernières évaluations. Dans ce champ, le scandale de l'amiante a donné naissance, au travers de différents textes (décret CMR de novembre 2001, décret sur le document unique d'évaluation des risques, décret de 2003 sur les produits chimiques...) à une réglementation relativement précise, mais qui, a-t-il insisté, n'est pas appliquée. C'est par rapport à cette non application des textes qu'il convient dès lors d'agir, comme ont su le faire, par exemple, les salariés d'Alstom Powers Boiler de Lys-lez-Lannoy dans le nord, à travers une action engagée notamment par l'ANDEVA et la CGT. Ils sont ainsi parvenus à obtenir la reconnaissance de la « faute inexcusable » de l'employeur, lequel a été condamné à

verser de substantielles indemnités (10 000 € par plaignant) et à des sanctions pénales. Un cas qui ouvre incontestablement des perspectives. *Le second champ est celui des risques liés à l'organisation du travail*, vaste domaine dans lequel sont rangés les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, et l'ensemble des nouvelles pathologies du travail dont le développement est à relier aux mutations du système productif intervenues depuis la fin des années 1980. Dans ce champ là, nous dit François Desrioux, le problème est autre, car les réponses ne peuvent relever d'une simple réglementation, par ailleurs inexistante. Il s'agit plutôt de donner aux salariés la possibilité, en interne, dans l'entreprise, de pouvoir s'exprimer sur leurs souffrances, mais surtout sur le travail, leur travail : sa finalité, son sens, ses réalités... A contrario des réponses patronales (en forme de quiz, numéros verts et autres observatoires du stress) qui individualisent les problèmes, l'enjeu serait ici de rompre avec l'isolement et la dévalorisation du travail. Hors l'entreprise, l'enjeu est de rendre visible auprès de l'opinion publique, la réalité des conditions de travail. Plaidoyer, en quelque sorte, pour un nouveau rôle pour le syndicalisme.

Comprendre la pénibilité et ses diverses facettes pour agir dans l'intérêt des salariés

Anne-Françoise Molinié, spécialiste de la question de la pénibilité et des problématiques d'âge au CREAPT, est partie de trois situations rencontrées à travers ses recherches, dans des milieux professionnels divers, pour illustrer les différentes facettes de la pénibilité du travail : celle d'un plancher de coulée dans la sidérurgie ; celle d'un service de cuisine en restaurant universitaire ;

celle d'un organisme chargé de gérer des prestations sociales. Trois exemples qui d'ailleurs « *n'ont pas simplement pour objectif de montrer que la pénibilité peut se rencontrer dans des milieux professionnels divers. Cela vise surtout aussi à illustrer la diversité des modèles, les acceptions possibles de cette notion. La pénibilité a plusieurs facettes, qui ne renvoient ni au même schéma explicatif, ni au même registre de connaissance, ni aux mêmes perspectives d'action ou de compensation.* ». Quoi de commun, en effet, entre la pénibilité liée à des contraintes et nuisances rencontrées tout au long de la vie professionnelle et qui peuvent avoir des effets à long terme (travail nocturne, gros efforts, toxicité des produits, cancérogènes) ; celle relevant de problèmes de santé qui infléchissent de fait les parcours professionnels ; celle enfin de salariés vieillissants qui, pour une raison ou pour une autre, se trouvent d'un coup mis en difficulté par des évolutions non négociées des conditions de travail ? Chacune de ces pénibilités a sa légitimité, et nécessite alors des réponses spécifiques. Des distinctions importantes à saisir, nous dit Anne-Françoise Molinié, à l'heure où des négociations sur le sujet sont engagées entre les partenaires sociaux (mais, rappelons-le, bloquées par le Medef).

Comment le syndicalisme peut-il se saisir de ces réalités ?

Une question à laquelle Daniel Prada, responsable confédéral du dossier Santé au travail de la CGT, a tenté de répondre, en exposant la démarche de sa propre centrale et le constat qui en est à la base : la situation sanitaire liée au travail est aujourd'hui extrêmement préoccupante et cette dégradation

générale a pu se produire alors même qu'il existe des droits pour les salariés. Agir sur le travail, les conditions de travail, en même temps que sur le droit du travail, devient donc désormais indispensable. La CGT a donc, pour cela, défini cinq grands domaines d'intervention : celui de l'indemnisation des victimes du travail, rarement opérée à la hauteur des préjudices subis ; celui de la prévention, qui en toute rigueur doit supprimer le risque et non le « gérer » ; celui de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui doit permettre de renforcer la prévention ; celui de la démocratie ; et celui du risque organisationnel. Mais l'action syndicale consiste aussi à lutter contre la stratégie patronale, laquelle n'a d'autre objectif que de peser sur le coût du travail. Ainsi les employeurs *« font tout pour dissimuler la réalité du travail, la réalité de l'exploitation du travail et de ses conséquences, et en même temps ils essaient de contrôler tous les accès à la connaissance, à la recherche »*. Elle doit également favoriser l'intervention vis-à-vis de l'Etat, en partant de la contradiction dans laquelle il se trouve : alléger le coût du travail pour soutenir la compétitivité des entreprises ou assumer son rôle de garant de la santé publique. Enfin, il s'agit pour la CGT d'être en capacité d'agir au niveau de l'entreprise, et en association éventuelle avec d'autres acteurs comme les associations de victimes de maladies professionnelles (Andeva, Fnath...). La santé au travail, insiste Daniel Prada, touche au cœur de l'exploitation et par conséquent au pouvoir dans l'entreprise. C'est pourquoi il est si difficile de progresser sur ce terrain-là. *« On se situe dans une perspective qui consiste à aider les salariés à s'émanciper de*

l'exploitation du travail, à s'émanciper par le travail pour qu'ils puissent se construire dans la société ».

Témoigner, échanger, former

Ces interventions ont suscité un premier débat avec les participants, la plupart militants syndicaux ou responsables de CHSCT ou de Comités d'entreprise. Il a mis en évidence plusieurs éléments et pistes de réflexion, que l'on peut classer en trois catégories. La première relève du témoignage. Sur le terrain, dans les entreprises (à EDF, dans les hôpitaux, à la SNCF...), de nombreuses expériences en matière de prévention ou de réparation de la santé et de la sécurité au travail sont menées par des militants syndicaux et des responsables des salariés en CHSCT. Ces expériences méritent d'être connues, discutées, enrichies, répliquées. D'une part, parce qu'elles permettent de montrer de manière très concrète, et cela n'est pas négligeable, quelles sont les questions ou les obstacles auxquels les militants sont confrontés sur le terrain, dans l'entreprise, comment ils peuvent y répondre et à quelles limites ils doivent faire face. D'autre part, parce que ces expériences peuvent servir d'appui à la production d'outils, de matériels militants ou de journées d'études.

La seconde catégorie concerne les besoins divers des responsables d'IRP : en formations, en outils militants et syndicaux, en diffusion et échange d'informations. Ces besoins sont manifestes. Des questions comme *« qu'est-ce que je peux faire dans mon entreprise, dans mon CHSCT ? »* sont revenues à plusieurs reprises. A cet égard, nous nous devons de signaler qu'Emergences, organisme d'expertises et de formation en santé et sécurité au travail, met à la disposition des

représentants des CHSCT et des Comités d'entreprise, l'outil « Tandem » : il s'agit d'un forum, sur le web, visant au partage d'expériences et à l'échange entre salariés sur toutes les questions relatives au travail. Les experts d'Emergences peuvent répondre aux questions posées par les salariés. Pour y accéder : <http://www2.emergences.fr/blog/> ou à partir de la page d'accueil d'Emergences : <http://www.emergences.fr>. La troisième catégorie se rapporte au débat de fond, aux points à approfondir.

Des axes à approfondir

La spécificité des champs de l'intérim et de la sous-traitance a été soulignée par plusieurs intervenants. Là, les droits des travailleurs sont, en l'absence de représentation syndicale ou du personnel, plus facilement contournables, donc moins souvent respectés. Les salariés ont peu la possibilité de réagir, ce qui pose la question de la prise en compte de ces secteurs. Comment faire ? Faut-il abaisser les seuils d'effectifs pour l'établissement du CHSCT ou du CE, puisqu'un grand nombre d'entreprises en France emploient moins de 10 ou de 50 salariés ? Faut-il favoriser plutôt les possibilités de représentations syndicales sur une base territoriale pour, comme le soutient Daniel Prada, « défendre le travail et les conditions de travail là où les syndicats ne sont pas forcément implantés » ? Ou agir en responsabilisant les entreprises donneuses d'ordre ?

De même, le nécessaire renforcement des moyens des salariés ne peut suffire. Beaucoup ont insisté sur le renforcement des moyens de *l'inspection du travail* – même si, comme l'a rappelé François Desrioux, les peines encourues par

les employeurs sont bien souvent d'une faiblesse insignifiante, ce qui incite peu à les responsabiliser et pose la question de la contrainte pour les entreprises. Par comparaison, les infractions au droit de la concurrence sont, elles, passibles d'amendes lourdes et fortement dissuasives... De la même manière, quid de la *médecine du travail* ? Celle-ci manque de moyens et de personnels, souffre d'une forte dévalorisation alors même que le renouvellement de ses effectifs va devenir un enjeu crucial. Quid, enfin, de *l'organisation du système de santé*, quand le cloisonnement entre médecine générale et médecine du travail reste de mise ?

QUELS LIENS AVEC LES ACTEURS NON SYNDICAUX DE LA SANTE AU TRAVAIL ?

Le second temps de la réflexion a porté plus spécifiquement sur le rôle de certains acteurs de la santé au travail (ANACT, médecine du travail et CHSCT) et leurs liens, réels ou potentiels, avec le syndicalisme.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Premier de ces acteurs, l'ANACT (l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), représentée par son directeur général, Jean-Baptiste Obeniche, est une institution dont la vocation est de trouver des solutions (consensuelles aux employeurs et aux salariés) aux problèmes de santé au travail. L'idée ici sous-jacente est qu'il est possible de concilier, par la simple intervention d'un tiers, les intérêts des uns avec ceux des autres. L'action de l'ANACT mérite, de ce point de vue, qu'on y regarde de plus près. Son approche est en effet d'abord d'ordre institutionnel. Mais elle agit au sein des territoires,

à travers ses antennes régionales, les ARACT, organismes paritaires gérés par les partenaires sociaux (CGPME, MEDEF, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, CGT-FO), ce qui, pour Jean-Baptiste Obeniche leur permet de « *regarder les choses d'un point de vue interprofessionnel* », et, ajoute-t-il, de « *favorise[r les] interventions [qui] puissent parfois, du fait du paritarisme, dénouer les crises parce que les uns et les autres acceptent de voir des acteurs qui sont neutres, qui sont équidistants, qui ne sont ni commandés par les uns, ni commandés par les autres* ». De quoi susciter une première interrogation : la santé au travail ne serait-elle qu'affaire de bonne volonté entre les différents acteurs de l'entreprise ?

La médecine du travail et la reconnaissance des maladies professionnelles

Le deuxième acteur, la médecine du travail, joue un rôle primordial dans la reconnaissance des maladies professionnelles, considère Annie Touranchet, médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre en Pays de la Loire. Pour elle, dans ce domaine, l'enjeu est double : il porte sur la reconnaissance des maladies professionnelles (ou à caractère professionnel) d'une part, sur le système d'indemnisation d'autre part. La reconnaissance des maladies professionnelles souffre en effet de multiples complications. Plus simple pour les maladies à déclenchement immédiat que pour celles à déclenchement différé (cancers, maladies pulmonaires liées à l'amiante ou à la silice, etc.), elles reposent avant tout sur l'établissement de tableaux qui restent, à l'heure actuelle, très incomplets. Or, les compléter fait aussi l'objet de luttes (rappelons que l'amiante ne fut reconnue qu'après

des décennies de mobilisation). De plus, restituer les parcours professionnels pour illustrer le caractère professionnel de telle maladie, est rendu difficile actuellement par le morcellement du travail.

Quant au système d'indemnisation, chacun connaît déjà le problème de la sous déclaration des employeurs, mais celui de la moindre indemnisation des salariés victimes et de la concurrence de financement avec les maladies « générales » n'est pas moindre. Le problème, au fond, est celui de la concurrence des systèmes d'indemnisation et de prise en charge. Les indemnités sont bien meilleures pour le salarié reconnu en invalidité 1^{ère} catégorie par la CPAM, que pour celui relevant du système d'indemnisation des maladies professionnelles de l'AT/MP. Cette organisation actuelle de l'indemnisation joue à contre-emploi par rapport à la prévention, car elle ne permet pas la responsabilisation collective des employeurs. Elle favorise de surcroît l'invisibilité sociale des pathologies du travail. C'est là assurément un enjeu de l'intervention syndicale, comme le souligne Daniel Prada. Mais les médecins inspecteurs du travail, et plus généralement la médecine du travail, ont ici aussi une fonction essentielle à assumer (encore faudrait-il également, rappelle Annie Touranchet, développer des formations auprès des médecins du travail pour faciliter leur expression dans les CHSCT).

Quel rôle pour les CHSCT ?

Pour affronter ces problèmes, et plus globalement pour faire face à la montée en puissance des enjeux de santé au travail (« *aujourd'hui on n'accepte peut-être moins qu'auparavant l'idée que gagner sa vie supposerait de risquer sa vie* »,

rappelle Christian Jacques, président d'Emergences), quelle place attribuer à cet autre acteur que sont les CHSCT ?

Pour Christian Jacques, il est essentiel, pour y répondre, de partir d'une donnée clef : le débat autour du travail et de la santé au travail est nécessairement un débat contradictoire, et non un terrain de consensus. Pour parvenir à des solutions partagées, il faut ne pas oublier, au départ, que les intérêts des employés ne sont pas ceux des employeurs, qu'il y a des points de vue différents qui doivent pouvoir s'exprimer, des rapports de forces qui doivent se construire. Or, précisément, le CHSCT est une représentation des salariés, c'est-à-dire que *« c'est l'institution de prévention qui est a priori la plus à même de mettre le travail en débat à partir de la parole des salariés »*, et c'est cela qui en fonde la légitimité.

Faut-il que la santé au travail soit une affaire de spécialistes ?, s'interrogeait dans ce séminaire Daniel Prada, pour qui, il y a tout à gagner *« à ce que l'intervention syndicale sur la santé au travail, sur les conditions de travail soient l'affaire des syndicats, des directions syndicales, et qu'on ne délègue pas à nos militants qui sont, qui ont été mis en responsabilité notamment dans les Comités d'hygiène et de sécurité »* et qui soulignait l'absence de CHSCT pour nombre de salariés. Pourtant, *« spécialisation exige compétences »* et pour Christian Jacques, s'il faut bien parler de compétences, *« la première compétence d'un membre de CHSCT, c'est de représenter les salariés : c'est un mandat, et non pas une profession »*.

De plus, le CHSCT n'est pas une institution comme les autres, en ce sens qu'elle a, à côté de son pouvoir de consultation, des pouvoirs d'investigation. *« Le CHSCT devient*

une institution pivot entre la recherche de l'équilibre entre rentabilité de l'entreprise et préservation de la santé au travail ». Dès lors, comment la négliger ? Au contraire, il s'agit plutôt de renforcer ses compétences de représentation autonome des salariés. Ce qui renvoie bien sûr à la nature des moyens dont il dispose, au premier rang desquels celui de solliciter l'intervention d'un expert, et des formations à lui dispenser.

Quelques questions en suspens

Au travers du second temps d'échange avec les participants, quelques éléments ont pu être confirmés. Oui, la santé au travail relève du rapport de forces et n'a rien de consensuel, ont pu affirmer plusieurs participants à partir de leur propre expérience de terrain. Oui, le CHSCT est essentiel, mais la difficulté est réelle là où il n'existe pas. Et le syndicalisme est confronté à des problèmes sérieux d'organisation là où il n'est pas implanté.

Et puis, par quels moyens lutter contre la répression syndicale ? Comment faire reconnaître le droit d'alerte ? Quel soutien apporter aux secteurs souffrant de nouvelles formes de pénibilité, qui ne sont pas associés spontanément aux travaux pénibles ? Des questions qui traduisent incontestablement le besoin de poursuivre les échanges, d'approfondir les questions. (Rappelons au passage, à l'égard de la question relative aux représentations sur la pénibilité, que la généralisation de l'intensification du travail, la pénibilité spécifique du contact avec le public et la diffusion des nouveaux modes de management générateurs de souffrance sont des réalités qui imprègnent aujourd'hui l'ensemble des secteurs d'activité).

Insistons une fois de plus, pour finir sur l'attente évidente d'outils et de formation syndicaux sur la pénibilité et la santé au travail. Laquelle attente a pu s'exprimer également à travers la revendication de moyens supplémentaires à attribuer aux CHSCT, en termes de temps de formation et de moyens matériels notamment.

SANTE AU TRAVAIL ET RISQUES ENVIRONNEMENTAUX : QUELLE MOBILISATION SYNDICALE ?

La seconde table ronde était centrée sur l'interaction entre la santé en général, la santé au travail en particulier et les risques environnementaux. Jusqu'à maintenant traités comme des risques dissociés, on perçoit mieux aujourd'hui, pour reprendre le propos introductif de Laurent Jeanneau, que *« toute action écologique qui ferait l'impasse sur le travail serait condamnée à l'impuissance, et inversement le travail ne peut plus se concevoir en tant que tel, dans une bulle isolée du reste de la société »*. En perspective, il s'agissait avant tout de s'interroger sur les dispositifs existants et à développer pour renforcer les réglementations et les mesures de prévention dans ce domaine.

Le premier temps d'échange, à partir des engagements de la CGT et de Greenpeace, a permis de montrer l'intérêt grandissant du syndicalisme pour les risques environnementaux, et celui des écologistes pour le monde du travail et de mieux comprendre la convergence d'intérêts prolongée parfois par des pratiques militantes porteuses de sens et de résultats. L'enjeu est ici de réfléchir aux méthodes et moyens pour que le monde du travail s'implique efficacement dans ce domaine.

Les propositions de la CGT en matière de prévention des risques environnementaux

Mohamed Oussedik, membre de la commission exécutive de la CGT et membre de la délégation CGT au Grenelle de l'environnement, a le premier exposé pourquoi la CGT avait fait le choix de se préoccuper de la prévention des risques environnementaux. Certes, l'impact sanitaire des facteurs environnementaux ne fait plus de doutes, ni celui du milieu professionnel sur la santé. Mais surtout, il faut faire le constat des inégalités sociales devant la maladie : les ouvriers sont les plus exposés parmi les catégories socioprofessionnelles. En outre, le dérèglement climatique et les maladies environnementales sont la résultante des modifications des processus de production et de l'accélération des échanges commerciaux. De plus, les syndicalistes sont aussi des consommateurs et des citoyens. Enfin, c'est à travers la santé que se sont construites les premières lois sociales en France.

Complétant ainsi l'intervention matinale de Daniel Prada, Mohamed Oussedik a souligné que, pour la CGT, inverser la tendance à l'explosion des maladies professionnelles passe par la reconnaissance de nouveaux droits. D'une part, pour les salariés : en attribuant une compétence « environnement » aux CHSCT ; en donnant la possibilité à tous les salariés de disposer d'un CHSCT ; en reconnaissant et en garantissant un droit d'alerte environnemental, par la création du statut de « lanceur d'alerte » ; en étendant les droits d'expression et d'intervention des salariés dans l'entreprise... D'autre part, pour les populations à qui il est

essentiel de reconnaître le droit à l'information et à la formation environnementale. Cela passe, notamment, par le droit d'information au public (ce qui suppose la transparence des entreprises sur leurs activités, et plus globalement, la responsabilité environnementale des entreprises) et par le développement d'une véritable politique de santé publique et de recherche.

La convergence des syndicats et des écologistes

En contrepoint, Yannick Jadot, directeur de campagne de Greenpeace, a exposé l'évolution des actions des écologistes, et plus spécifiquement de Greenpeace, par rapport à l'action syndicale. Selon lui, depuis plusieurs années maintenant, il existe une convergence d'action entre organisations syndicales et associations écologistes, fruit de deux dynamiques complémentaires. La première dynamique, visible à travers les luttes altermondialistes, est celle du développement d'analyses convergentes, au moins aux plans national et international, sur les évolutions économiques et sociales et sur les modes actuels de régulation. Cette convergence d'analyse permet d'aboutir à cette conclusion commune, qu'opposer social et environnement aujourd'hui ne fait pas sens. La seconde dynamique correspond à l'évolution de la perception du rapport entre santé et environnement, marquée par le passage d'une logique de risques à une logique d'exposition tout au long de la vie et de la chaîne alimentaire.

Trois exemples sont développés ensuite pour illustrer son propos. Le premier est celui de la mobilisation commune de la CGT et de

Greenpeace sur la directive Reach². Il s'agissait, par ce rapprochement, de contrer le lobby des industries chimiques, en faisant valoir les dangers pour la santé des travailleurs, l'intérêt général et l'environnement. Ce rapprochement n'a pas nécessairement été apprécié au sein de chacune des deux organisations. Mais il a permis de mener un vrai travail de lobbying et de faire ainsi évoluer le vote des députés, alors que beaucoup au départ étaient acquis à l'idée que la directive pouvait supprimer des emplois. La mobilisation contre le désamiantage du porte-avions Clemenceau en Inde, constituait son second exemple. Cette fois, c'est une plate-forme d'intérêts communs qui a permis de faire valoir que niveau de l'emploi, qualité de l'emploi, santé publique, santé des travailleurs, pollution, etc. étaient autant de questions indissociables. Le troisième exemple donné a porté sur le Grenelle de l'environnement, marqué par un rapprochement fort des stratégies syndicales et écologistes. Il a montré que les écologistes n'avaient pas forcément intérêt à l'affaiblissement du rapport social dans l'entreprise au nom du consommateur. Au contraire, l'efficacité requiert de pouvoir agir à la fois dans et hors l'entreprise – d'où l'enjeu d'aboutir à la reconnaissance de la protection des lanceurs d'alerte, ces salariés qui alertent sur la dangerosité des produits ou des processus de production et qui le plus souvent sont remerciés par un licenciement.

² Pour rappel, REACH est le nouveau Règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques. Il est entré en vigueur le 1er juin 2007. REACH a permis d'améliorer l'ancien cadre réglementaire de l'Union européenne (UE) sur les produits chimiques, même s'il reste encore des pans à améliorer.

Comment agir au mieux depuis l'entreprise ?

C'est le premier axe de réflexion que les réactions des participants ont mis en relief. « Agir au mieux », cela signifie d'abord, agir en toute légitimité. Mohamed Oussedik est ainsi revenu à la dimension des CHSCT en rappelant que la CGT revendique une réforme des règles de représentativité syndicale (*« notamment la règle de l'accord majoritaire et l'accès pour tous les salariés aux droits à la fois aux IRP et aux élections professionnelles »*) et souhaite, dans le même temps, une élection directe des CHSCT au même titre que les autres IRP. Cela afin de *« renforcer aussi (...) la présence syndicale dans ces institutions »*, et une extension de leurs prérogatives aux enjeux environnementaux pour leur donner plus de poids.

Mais, « agir au mieux » renvoie aussi à « comment faire ? ». Peut-on utiliser le Code de l'environnement pour renforcer les droits des salariés ? Faut-il, dans ce cadre, accepter la notion de « financièrement raisonnable » dont l'usage sert à restreindre les contraintes éventuellement imposées aux employeurs ? Peut-on en outre réellement se mobiliser par le biais du CHSCT, sans relais syndical ?

S'interroger sur la finalité de l'entreprise

Deuxième axe de réflexion : le syndicalisme de transformation ne doit-il pas mettre en cause le modèle productiviste et faire des propositions en termes de reconversion d'industrie ? En d'autres termes, ne faut-il pas interroger à nouveau la finalité de l'entreprise et de la production ?

Au-delà de son histoire propre, la difficulté pour le syndicalisme est ici réelle. D'abord parce que les contradictions, sur le plan revendicatif, entre emploi, travail et nature de la production sont difficiles à dépasser. Ensuite, parce que la division internationale du travail complique également la donne. Yannick Jadot rappelle ces difficultés à travers le cas de l'électronique, *« essentiellement produit en Asie, et ça revient en Asie sous forme de déchets, si vous prenez un ordinateur, un téléphone. La question, c'est comment nous on arrive à faire campagne sur des problématiques qui sont très compliquées. (...) On arrive, petit à petit, à travers la pression qu'on peut faire, sur les entreprises qui font de l'électronique, depuis Dell en passant par Apple et les autres, à faire agir le consommateur sur cette question là. Parce que justement on n'est pas dans cette problématique de production ancrée sur un territoire, avec des syndicats constitués qui peuvent être aussi des relais (...). Ça pose parfois, dans un cadre mondialisé, des contraintes fortes pour arriver à faire bouger justement la qualité de la production. Pour faire que les substances chimiques les plus dangereuses soient clairement supprimées. »*

Enfin et surtout, la question de la nature de la production impose, par rapport à l'enjeu de la transition, de penser les ruptures industrielles et agricoles. Nous reprendrons volontiers ici l'idée émise par le représentant de Greenpeace selon laquelle cela ramène à l'idée que syndicats et écologistes ont à penser ensemble ces ruptures, pour pouvoir les imposer.

LA DIMENSION INSTITUTIONNELLE DE LA PREVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Le second temps d'échange sur ce thème s'est centré sur la dimension institutionnelle de la prévention des risques environnementaux. Michèle Froment-Védrine, directrice générale de l'AFSSET (l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail) et Annie Thebaud-Mony ont ainsi apporté leur expérience respective.

Faire évoluer la réglementation

Ces deux expériences sont bien sûr distinctes. L'AFSSET est, en tant qu'établissement administratif public de l'Etat, officiellement chargée de mener des recherches et de rendre des avis sur la sécurité sanitaire de l'environnement et du travail, sous tutelle des ministères chargés de l'environnement, du travail et de la santé. A ce titre, sa mission est définie par décret et s'inscrit dans une politique gouvernementale d'Etat visant à assurer la prévention dans les multiples domaines relevant de ses missions (risques chimiques, amiante, formaldéhyde, fibres minérales, champs électromagnétiques, nanomatériaux...). « *Le but de cette agence, précise Michèle Froment-Védrine, c'est essayer de voir émerger des signaux, essayer de faire remonter de l'information, essayer de coordonner les petits bouts que chacun sait, que ce soit des établissements scientifiques ou des particuliers, pour faire évoluer cette réglementation* ».

L'expérience du Groupement d'intérêt scientifique de surveillance des cancers professionnels de Seine-Saint-Denis, qu'anime Annie Thebaud-Mony, s'inscrit elle, dans une perspective territoriale et s'intéresse spécifiquement aux cancers professionnels. Mais ces deux structures visent, chacune à

leur manière, à faire évoluer la réglementation, notamment pour préserver la santé au travail.

Les cancers professionnels, un évènement sentinelle

Le Giscop 93 est une expérience innovante et récente de travail en réseau de professionnels de la santé, élus, responsables de CHSCT, militants syndicaux, en lien avec des établissements de santé, pour avancer dans le dépistage et la reconnaissance des cancers professionnels³. Selon Annie Thebaud-Mony, les cancers professionnels sont « *le point aveugle des risques environnementaux et en même temps peut-être « l'évènement sentinelle » qui peut permettre de les approcher.* » Or, le cancer, dont la fréquence entre 1980 et 2000 a littéralement explosé, passant de 150 000 à 280 000 nouveaux cas par an, est une maladie socialement très inégalitaire. Un ouvrier a 4 fois plus de risques de mourir de cancer entre 45 et 54 ans qu'un cadre supérieur ! Pourtant, les causes sont encore renvoyées aujourd'hui aux comportements individuels, si bien que les expositions professionnelles aux cancérogènes font l'objet d'une très grande invisibilité sociale. L'enquête réalisée par le Giscop 93 dans trois hôpitaux de la Seine-Saint-Denis, auprès de patients atteints de cancers et dans des services où les médecins étaient volontaires et d'accord pour participer à cette enquête, a ainsi fait apparaître de nouvelles données. Sur 749 patients, 85 % sont considérés par le groupe d'experts comme exposés, alors que très peu pourront être reconnus en maladies

³ Le Giscop a lancé un appel à mobilisation contre les cancers professionnels. On trouvera cet appel à l'annexe I des présents Actes.

professionnelles. L'une des raisons est que « *les critères sur lesquels sont construits les tableaux de maladies professionnelles, sont ceux du travail minier : c'est-à-dire une seule exposition pendant toute la vie entière, en CDI et sans changer pratiquement de processus de production* ». Au total, à ce jour, seuls 127 cas ont fait l'objet d'une reconnaissance.

Au-delà de ce constat, l'enquête a mis en évidence plusieurs réalités. D'abord, il n'est pas facile pour un médecin d'établir le certificat médical initial de cancer professionnel. La poly-exposition est en effet un phénomène de plus en plus important, en raison des parcours professionnels éclatés (avec la sous-traitance, l'intérim, etc.). Ensuite, la répression syndicale est une attitude courante au sein des entreprises, vis-à-vis de celles et ceux qui tentent de faire admettre la dangerosité de tel produit ou pratique de production.

Poursuivre la réflexion

Le débat a permis de revenir sur ce dernier aspect. La sous-traitance est incontestablement un obstacle pour nombre de syndicalistes. Il existe à cet égard quelques outils dans le Code du travail qu'Annie Thebaud-

Mony a rappelés : l'article L 122-12, obligeant l'entreprise qui reprend un marché, à reprendre aussi les personnels ; le décret du 20 février 1992 qui fixe les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure et qui oblige à la mise en place de plans de prévention ; le décret CMR du 1er février 2001 qui établit des règles particulières de prévention des risques CMR pour l'utilisation de certains produits en entreprise.

Une autre difficulté exprimée renvoie aux cas où l'on ne dispose pas de produits de substitution à un produit jugé dangereux. L'exemple est donné des traverses de chemin de fer à la SNCF, recouverts de goudron et de créosote et hautement cancérigènes, que les salariés sont contraints de manipuler lors de l'ouverture de voies. Cet exemple illustre les obstacles possibles à la promotion d'un véritable développement durable.

Les multiples apports de ce séminaire ont incontestablement ouvert de nombreuses pistes utiles à la réflexion et à la mobilisation. Ils nous invitent à poursuivre, ensemble, l'une et l'autre.



Actes du séminaire

Avertissement : les actes reproduits ci-après sont la retranscription brute *in extenso* des interventions et échanges du séminaire du 11 février





Matinée

Première table ronde « Santé au travail et pénibilité »

Introduction

Pierre Coutaz

Directeur du pôle Etudes d'Emergences, animateur de la première table ronde

Merci Annabelle. Petite précision qui n'a guère d'importance mais tout de même : je ne suis pas Pierre Tartakowsky, qui malheureusement ne peut être des nôtres aujourd'hui, je m'appelle Pierre Coutaz, je suis le directeur du pôle Etudes d'Emergences et il me revient la tâche difficile, compte tenu du nombre d'intervenants, de faire respecter l'heure jusqu'à 12h30.

Alors, au-delà, ce que je voulais souligner, c'est que, comme l'a rappelé Annabelle Chassagnieux, notre projet s'est déployé sur le croisement des problématiques entre gestion des âges, vieillissement et pénibilité au travail. Il nous semblait important tout au long du travail que nous avons développé sur ces dernières années, de pointer du doigt les inégalités que produisaient les réformes qui ont été conduites, souvent à marche forcée, depuis 15 ans, depuis les réformes Balladur de 1994, et bien ces inégalités sont au moins de trois ordres :

- Une inégalité entre catégories de salariés : que l'on soit cadre ou ouvrier, l'espérance de vie à la retraite est loin d'être identique et cette injustice pose avec acuité la reconnaissance de la pénibilité au travail, sur laquelle nous reviendrons ce matin ;
- Une inégalité en fonction que l'on soit né(e) femme ou homme, la précarité, les carrières morcelées frappent majoritairement les femmes, et on sait combien ces maux pèsent tant sur le niveau de leur retraite que sur l'âge de cessation d'activité ;
- Enfin, une inégalité de niveau de vie entre populations actives et salariés. A l'horizon de 10 à 15 ans, il y a fort à parier que le niveau des retraites sera encore plus faible qu'il ne l'est aujourd'hui, et les récentes réformes sur le système de santé, avec notamment l'introduction des franchises médicales, montrent le risque d'une éviction des populations les plus précarisées, au premier rang desquels les retraités.

Alors, nous n'aborderons que très peu le lien entre vieillissement et pénibilité ce matin, Anne-Françoise Molinié du CREAPT sera là pour nous rappeler ce lien ; par contre, comme le rappelait Annabelle, nous nous concentrerons notre travail et notre réflexion sur santé, travail et pénibilité pour la pénibilité et sur le lien entre santé au travail et risques environnementaux cet après-midi.

Alors pour la première partie de notre matinée, nous aurons autour de cette table en tribune :

- François Desriaux, rédacteur en chef de la revue « Santé & Travail », qui nous dressera un panorama général sur ces questions ;



- Anne-Françoise Molinié, je le disais, chercheuse au CREAPT (centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail), sur le lien entre vieillissement et santé au travail ;
- Et enfin Daniel Prada, membre de la CE confédérale de la CGT, en charge des dossiers Protection sociale et santé au travail, qui nous exposera la démarche de la CGT sur le sujet.

Nous ferons ensuite un retour vers la salle, je me vois contraint de ne pas vous proposer de pause, nous enchaînerons tout de suite sur la deuxième partie de la matinée. Alors avant de commencer on va faire comme au cinéma, je vous propose d'éteindre les portables pour ceux qui ne l'auraient pas encore éteint ; en général ça produit un mouvement de masse, et on va profiter de ce mouvement de masse pour céder tout de suite la parole à François Desrioux pour ce panorama.

Santé au travail et pénibilité : un état des lieux

François Desrioux

Rédacteur en chef de la revue « Santé & Travail », président de l'ANDEVA

Bien, bonjour. Moi, je m'appelle bien François Desrioux et j'ai bien coupé mon portable. Je ne vais pas vous dresser un panorama complet, ni vous exposer un catalogue. D'abord, parce que comme je rentre de vacances, je demanderai un peu d'indulgence à la salle, et ensuite ça serait un peu fastidieux. Je vais me concentrer sur deux aspects de l'évolution des conditions de travail de ces dernières années, qui permettent d'ouvrir le débat et de centrer sur le rôle des acteurs, en particuliers des acteurs syndicaux que vous êtes en majorité, et des membres des CHSCT.

Pour moi en tant qu'observateur journaliste, un peu acteur à travers une association, je vois deux phénomènes majeurs qui caractérisent l'évolution du travail ces dernières années.

Le premier : il y a toujours encore en France (mais ce n'est pas propre à la France, on trouve aussi cela en Europe) des expositions à des produits toxiques, les CMR (Cancérogènes mutagènes reprotoxiques) qui durent et qui ont de plus tendance même à augmenter. Alors, ce qu'il y a, c'est qu'on ne part pas de zéro. Puisque sur ces expositions aux CMR, depuis l'affaire de l'amiante, il y a maintenant des réglementations qui sont relativement efficaces. Le problème, c'est qu'elles ne sont pas appliquées ou très peu appliquées. C'est une première catégorie de problèmes auxquels les salariés en France, et en Europe, sont confrontés.

La deuxième catégorie de problèmes, pour laquelle il n'y a pas à proprement parler de réglementation, c'est tout ce qui concerne les facteurs de risques liés à l'organisation du travail. Qu'il s'agisse des RPS (Risques psychosociaux), dont on a des exemples récents dans l'actualité avec un certain nombre de suicides qui ont défrayé la chronique. Qu'il s'agisse aussi des risques de TMS (Troubles musculo-squelettiques), première cause de maladie professionnelle, et là, on voit bien, c'est l'évolution de l'organisation du travail qui est en cause.

Alors, je ne vais pas vous abreuver de chiffres, mais si je reviens sur la première catégorie de risques, les expositions aux produits CMR : la



dernière enquête SUMER (pour 'Surveillance médicale des risques') faite par le ministère du Travail, en liaison avec des médecins du travail et l'inspection médicale du travail, montre que si on prend l'ensemble, notamment, des produits cancérigènes et des catégories du CIRC (Centre international de recherches sur le cancer) et de la classification européenne, on obtient 3,5 millions d'expositions à des produits cancérigènes c'est-à-dire un peu plus de 13 % des salariés. Alors que depuis 2001, il existe une réglementation, je l'ai dit, il a le 'décret CMR' qui doit être de novembre 2001, il y a le décret sur le document unique d'évaluation des risques, il y a eu le décret en 2003 sur les produits chimiques... Donc il y a un certain nombre de textes précis qui ne sont pas appliqués.

Si je prends un exemple que je connais bien, qui est celui de l'amiante, donc un sujet extrêmement balisé, connu maintenant, pour lequel peu de gens peuvent encore dire 'je ne suis pas au courant', il y a une réglementation précise qui existe s'agissant des chantiers de désamiantage. Le ministère du travail, à la demande des associations de victimes, a mené plusieurs enquêtes sur le respect de la réglementation, trois années de suite, et les chiffres du non-respect des chantiers qui ne respectent pas des éléments importants de la réglementation oscillent entre 67 % pour les meilleurs scores, et 76 % pour les plus mauvais.

Alors, du point de vue d'une association de victime, on se dit qu'on s'est bagarré pendant des années pour avoir une réglementation, qui n'est jamais parfaite, ça c'est sûr - on peut toujours l'améliorer -, mais qui, quand même, est probablement l'une des réglementations des pays industrialisés les plus performantes (ou la moins mauvaise, comme vous voulez), et cette réglementation, elle n'est pas appliquée ou très mal appliquée. Alors, le champ d'action, là, il est simple. On peut rêver d'une société où il y ait un inspecteur du travail derrière chaque salarié, c'est vrai qu'il y a un déficit d'inspections du travail c'est extrêmement clair, il y a un plan de redressement avec la création de 700 postes annoncés dans « Santé & Travail », je ne sais pas s'ils seront tous pourvus, je ne sais pas si ce seront tous des postes qui iront directement en section d'inspection du travail, donc directement sur le terrain faire du contrôle, mais même en admettant que ce soit le cas, si les élus du personnel, si les élus du CHSCT ne cherchent pas à mieux faire appliquer la réglementation, c'est clair que ça ne sert à rien d'avoir fait des réglementations aussi importantes qu'elles soient. Donc là, pour moi, il y a un champ d'action qui est extrêmement important, qui est de faire respecter la réglementation. C'est facile du haut d'une tribune de le dire, c'est vrai que c'est pas compliqué mais c'est probablement ce qu'il faut verser au débat. Cela étant il y a quand même des moyens qui existent pour faire respecter la réglementation, j'y reviendrai tout à l'heure.

Sur le deuxième axe de mon intervention, les facteurs de risques organisationnels, ne cherchez pas trop la réglementation, il n'y en a pas. Elle est détournée, ce n'est pas une réglementation directe. Il n'y a pas une réglementation qui limite le nombre de gestes répétitifs à faire dans une journée, ça n'existe pas. Il n'y a pas de réglementation qui dise, 'il faut avoir un travail épanouissant', ça n'est pas dans le code du travail, ça n'existe pas. Donc ce n'est pas seulement, là, le respect de la réglementation qu'il faut viser. Des organisations syndicales ont mené un certain nombre d'actions, je pense notamment à une organisation concurrente, la CFDT pour ne pas la nommer, sur le travail intenable : qu'est-ce qu'on peut en tirer ? On peut



en tirer que ce qui manque le plus dans cette approche des conditions de travail, c'est le fait de mettre le travail en débat, le fait de créer des espaces pour les salariés pour discuter de leur travail. Parce que quand on regarde ce qu'il y a derrière les TMS, derrière les suicides, derrière ce qui est relayé aujourd'hui médiatiquement, c'est d'une part des éléments relativement objectivables – il y a une charge du travail qui augmente, il y a une intensification, donc ma charge de travail va augmenter, mon intensification va augmenter et mon stress aussi parce qu'on me dit qu'il me reste plus que 5 minutes. Mais ça ne suffit pas pour expliquer, tous ces éléments objectifs, la diminution des marges de manœuvre par exemple (je pense qu'Anne-Françoise en parlera dans la pénibilité), ça ne suffit pas. Il faut aussi parler de l'isolement des salariés, il faut aussi parler d'un travail qui est souvent vide de sens, et il faut aussi parler de l'impossibilité des salariés de faire le plus souvent un travail de qualité. Je participe ou j'anime des débats régulièrement ; récemment j'en animais un à Tours, organisé par la direction régionale du travail sur la souffrance psychique. Et dans les exemples qui étaient donnés, qu'il s'agisse des centres téléphoniques ou qu'il s'agisse du travail en maisons de long séjour pour les personnes âgées, à chaque fois ce qui revient, c'est l'impossibilité de faire un travail de qualité, et l'impossibilité d'en discuter, d'en débattre entre salariés à cause de l'isolement. Et donc, l'impossibilité de pouvoir extérioriser cette souffrance : elle est complètement intériorisée, retournée contre soi, qui conduit à des actes de violences. Je pense que tout l'enjeu du syndicalisme aujourd'hui par rapport aux conditions de travail, c'est de permettre justement qu'il y ait un débat, d'éviter que les salariés en soient réduits à retourner la violence contre eux. C'est ça que je verse au débat.

Alors, si je reviens sur quels moyens d'actions, quels acteurs, etc.

En ce qui concerne la première partie de mon intervention sur le non respect de la réglementation : d'abord, il y a une réglementation qui existe, je ne reviens pas dessus ; deuxièmement, il y a des actions possibles pour faire reconnaître les maladies professionnelles, mais on est quand même très loin du nombre total de maladies qui soient reconnues. Deuxièmement, quand la réglementation précise concernant les CMR n'est pas appliquée, il y a des possibilités d'actions judiciaires, on en a des exemples précis avec Alstom Power Boilers sur la mise en danger d'autrui, qui produit quand même un certain nombre de résultats, ou en tout cas dont la menace peut permettre de faire réfléchir un employeur qui n'a pas forcément envie de se retrouver au pénal.

En ce qui concerne le deuxième aspect, sur la mise du travail en débat, c'est le défi qu'a à relever le syndicalisme, c'est : comment on peut recréer, dans une entreprise souvent éclatée, avec des multitudes de statuts, avec des difficultés majeures pour le syndicalisme, comment on peut recréer suffisamment de lien social, de confiance, pour permettre que les salariés discutent de leur travail, et pas seulement du chef simplement qui est mauvais, du harceleur professionnel ou de la personne qui est fragile ? Parce que toutes les enquêtes le montrent, toutes les mesures qui sont proposées sont des mesures qui paraissent de bon sens (ce sont des mesures, numéro vert, enquête sur le stress, observatoire du stress, etc.), toutes ces mesures là conduisent à éloigner l'investigation sur le travail. Et c'est un cercle vicieux qui fait qu'on oublie précisément de parler du travail. Je crois que c'est là un défi à relever et qui peut faire l'objet du débat de ce matin. Merci.



Pierre Coutaz

Merci beaucoup François, vous êtes parfaitement dans le timing imposé, qui est de dix minutes pour chacun, j'avais oublié de le préciser. Je vais de suite donner la parole à Anne-Françoise Molinié pour poursuivre sur le lien entre vieillissement et pénibilité. Comment peut-on prévenir finalement cette question de la pénibilité ? Et au-delà peut-être, quelles pistes pour la prévention de la pénibilité par entreprise ou par branche ? C'est une question à l'ordre du jour, peut-être pouvons-nous avoir un retour de votre part là-dessus.

Les différentes facettes de la pénibilité au travail

Anne-Françoise Molinié

Chercheuse au Centre de recherche et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT)

Merci. Moi je voudrais pour situer mon intervention, partir de trois situations, que nous avons rencontrées dans nos recherches, dans des milieux professionnels différents, que je vais devoir simplifier à l'extrême et ça ne rend pas compte de la pluralité des situations qu'on peut y trouver. Mais ma préoccupation, c'est d'illustrer les facettes de ces situations où l'on peut rencontrer la pénibilité du travail et la façon dont on peut les rencontrer pour des travailleurs en fin de vie active.

Le premier exemple, je vais vous conduire chez un plancher de coulée⁴ dans la sidérurgie, auprès de fondeurs quinquagénaires, qui ont commencé à travailler jeunes, qui ont passé toute leur vie professionnelle dans la sidérurgie. C'est un métier à risques, où on trouve ce qu'on peut appeler des astreintes potentiellement pathogènes ou invalidantes : du travail de nuit, du travail posté, du travail de nuit avec du travail posté puisque les hauts fourneaux fonctionnent en continu, du port de charges lourdes, des postures sollicitantes, des ambiances de travail agressives avec du bruit, de la chaleur, des poussières... Entre deux coulées, par exemple, pendant que le haut fourneau se remplit, il faut remettre en état les rigoles pour éviter que la fonte en fusion déborde lors de la coulée suivante, la rigole elle est encore à 750 degrés et même avec le manteau de protection, avec la voilette, c'est difficile de rester longtemps. En plus, le travail se fait en force, avec des pelles, des masques, des barres à mine... Alors, on travaille quelques dizaines de secondes, puis on recule, puis on recommence. Et on est aussi dans un contexte à risques : risques pour la sécurité des individus, avec la fonte en fusion, avec des risques d'explosion, un système instables, risques qui sont encore présents malgré les améliorations techniques.

Mais il y a aussi des règles de métiers, élaborées collectivement. Il y a des compétences importantes dans ce métier. Il ne s'agit pas seulement de savoir

⁴ « Le plancher de coulée est l'espace situé en dessous du récipient, dit répartiteur, dans lequel est déversée la poche contenant l'acier qui sera coulé dans les lingotières pour être moulé en forme de billettes. Lors du changement de poche, entre chaque coulée, des projections d'acier inondent le plancher, donnant l'impression d'assister à un feu d'artifice de l'intérieur. Pour se protéger, pardessus la tenue orange, il faut donc revêtir un manteau de protection argenté, ainsi qu'un masque et un protège nuque. ». Philippe Erikson, Métal et métabolisme dans la sidérurgie française. De quelques parallèles entre les représentations du corps et les représentations de l'acier dans le monde industriel contemporain, p. 5 (<http://www.mae.u-paris10.fr/ateliers/pdf/Erikson8-18.pdf>)



résister à la chaleur, comme la direction en a souvent l'impression. Il faut aussi beaucoup de compétences et du savoir faire. C'est un métier pénible, un métier dangereux, mais c'est un métier noble : malgré les contraintes, les salariés anciens qui souffrent de troubles et de pathologies veulent parfois rester. Mais leur travail les a exposés fortement et constamment à des facteurs de risques, dont plusieurs, on le sait, font ressentir leurs effets à long terme, peut-être après la retraite, pouvant réduire leur longévité ou compromettre la qualité de vie au grand âge. Si l'on dresse un bilan d'ensemble des effets potentiels de ces histoires professionnelles, il est vraisemblable que l'on qualifiera ces parcours de pénibles.

Allons ensuite dans une cuisine d'un restaurant universitaire. Avec des femmes cuisinières, dont plusieurs pour des raisons multiples ont mal aux épaules ou ont mal au dos, pour des raisons qui sont liées ou non à leur histoire de travail d'ailleurs. Donc certaines tâches pour elles sont difficiles à réaliser : déplacer une grosse marmite, la soulever pour déverser son contenu, ce sont des tâches difficiles quand on a mal au dos ou aux épaules. Heureusement elles disposent d'un savoir faire précieux, sur les recettes de cuisine, sur l'organisation des préparatifs des repas. Alors il y a une sorte de troc qui se met en place, entre d'un côté ces femmes expérimentées, qui ont des pathologies, mais qui détiennent des savoir-faire, notamment culinaires, des savoirs combinés aussi, et les autres, notamment des jeunes hommes qui eux n'ont pas ces expériences-là. Il va y avoir des échanges entre des moments où elles vont être une ressource pour le collectif, notamment pour les jeunes inexpérimentés, et des moments où elles vont à leur tour mobiliser le collectif quand il va falloir soulever une casserole particulièrement lourde, ou une marmite particulièrement pesante. Ça tient, et elles peuvent tenir, elles, dans ces situations de travail-là parce qu'elles ont des compétences qui sont monnayables, des compétences qui ont encore du sens et qui sont intéressantes pour les autres. Encore faut-il que la pression du temps ne soit pas trop forte, que les effectifs soient suffisants, que les collègues soient eux-mêmes en bonne santé. Si ces conditions ne sont pas réunies, ou ne sont plus réunies, alors les travailleuses vont se trouver en grande difficulté, dans une situation de travail qui tolèrera mal leur déficience. Une situation dès lors qui deviendra très pénible pour elles, voire qui contribuera à les exclure de l'emploi.

Dans la troisième situation, il s'agit de techniciennes dans un organisme chargé de gérer les prestations sociales, familiales. Là les horaires sont diurnes, réguliers, sans exposition notable à des nuisances sonores, chimiques, biologiques, un travail qu'on pourrait qualifier de pas pénible. Mais ces femmes ont souvent des douleurs cervicales, qui s'explique sans doute en partie par un travail assez répétitif devant l'écran, avec une pression temporelle qui s'est accentuée au fil des ans. Les missions se sont diversifiées, la population des usagers s'est renouvelée, avec de plus en plus des situations de détresse matérielle, alors que même les effectifs dans l'organisme tendent, eux, à diminuer. Et l'informatique pose problème, notamment au moment où on y était, puisqu'il y avait un nouveau logiciel qui venait d'être mis en place, qui avait été conçu en ignorant toutes les stratégies de travail qu'elles avaient conçues, ces femmes, pour traiter des dossiers. Alors avec le nouveau logiciel, elles se retrouvent souvent en difficulté, moins à l'aise avec les usagers, insatisfaites devant les résultats. Elles s'inquiètent alors de la perspective de nouveaux changements, et on leur renvoie le fait que les difficultés qu'elles rencontrent



sont liées à leur âge, ou à une supposée résistance au changement. Dans ce contexte, le travail devient pénible.

Ces trois exemples que je viens de prendre n'ont pas simplement pour objectif de montrer que la pénibilité peut se rencontrer dans des milieux professionnels divers. Ça vise surtout aussi à illustrer la diversité des modèles, les acceptions possibles de cette notion. La pénibilité a plusieurs facettes, qui ne renvoient ni au même schéma explicatif, ni au même registre de connaissance, ni aux mêmes perspectives d'action ou de compensation.

L'une d'elle a trait aux contraintes et nuisances rencontrées tout au long de la vie professionnelle et qui peuvent avoir des effets à long terme. C'est cette approche qui est privilégiée dans les débats sur de possibles départs anticipés à la retraite et c'est celle qui fait l'objet de négociations ou de non négociations, selon l'appréciation qu'on porte sur le sujet, dites 'pénibilité et retraites'. Derrière ce terme de pénibilité, sur ce premier volet, on trouve des contraintes, des nuisances auxquelles un travailleur a pu être exposé tout au long de sa vie active : travail nocturne, gros efforts, toxicité des produits, cancérogènes, ceux dont parlait François [Desriaux, *ndlr*] tout à l'heure, et qui peuvent renforcer la probabilité qu'ils développent, même après leur retraite, une maladie grave, une limitation importante de leur capacité et même s'ils se portaient bien au moment de la retraite.

Le problème, si le terme de pénibilité dans ce champ là est usuel, cet usage pose problème. Ça pose problème d'une part parce qu'une partie des nuisances, je pense par exemple à l'exposition aux cancérogènes, ça peut ne pas être vécu comme pénible sur le moment. Et d'autre part, ça pose problème parce que, comme il y a un champ de négociation qui s'appelle 'pénibilité et retraites', il ne faudrait pas non plus que si un certain nombre d'autres formes de pénibilité ne sont prises en compte dans ces négociations, à l'inverse on considère que ce n'est pas pénible. Et ça c'est un autre problème de l'utilisation de ce terme dans ce registre-là.

Le deuxième cas de figure que j'ai illustré par le travail des cuisinières, c'est celui d'un travail pénible, parce que difficile à supporter quand on a des problèmes de santé. La santé parfaite, l'absence totale de maladies, de troubles, d'incapacité, c'est très très rare, d'autant plus rare qu'on arrive en fin de vie active. Pour vous donner deux, trois chiffres issus de l'enquête « santé et vie professionnelle après 50 ans », ça montre par exemple que plus de la moitié des salariés quinquagénaires de sexe masculin, deux tiers des femmes ressentent des douleurs pendant qu'ils exercent leur travail. Ces troubles peuvent être provoqués ou non par leur travail, mais les relations aussi entre le travail et la santé jouent dans l'autre sens, c'est-à-dire qu'avoir des troubles de santé, ça infléchit les parcours professionnels à terme. Ces troubles peuvent ou non constituer une gêne dans le travail, et la conséquence d'un trouble de santé dans le travail dépend bien sûr de la gravité du trouble de santé, mais aussi du travail lui-même. Et ce qu'on voyait dans l'enquête « Santé et vie professionnelle après 50 ans », c'est que parmi les quinquagénaires qui ont des douleurs, à peu près deux sur cinq jugent que le travail n'en est pas affecté. Donc que ça ne les gêne pas dans leur travail. Ce qui renvoie aux possibilités d'améliorer globalement les conditions de travail, soit éventuellement à des solutions plus individuelles : restriction d'aptitude, aménagement de poste, mobilité professionnelle... Encore faut-il que de bonnes solutions soient disponibles, sans quoi le salarié



peut seulement se maintenir dans sa situation pénible, ou quitter sa vie professionnelle par licenciement pour inaptitude, retraite précoce, invalidité, en essayant de préserver son niveau de ressources, ce qui devient de plus en plus délicat dans la situation actuelle, où les accès aux prestations sociales se resserrent.

Le troisième niveau, que je vais évoquer rapidement, c'est ce que j'évoquais à travers l'exemple des organismes de prestations sociales, c'est le cas très fréquent de salariés qui n'ont pas connu des travaux qu'on considère généralement comme pénibles, qui ne présentent pas de sérieux troubles de santé qui les handicapent dans leur vie professionnelle. Mais qui se retrouvent dans un travail mal adapté aux caractéristiques d'un salarié vieillissant, expérimenté. Ces situations sont d'autant plus fréquentes que la situation active vieillit. Dans ce cas là, on trouve de plus en plus difficile, avec compte tenu de l'évolution des conditions de travail, on a maintenant de plus en plus de travailleurs vieillissants, en horaires alternants, en postes sur chaîne, dans des situations de travail impliquant des postures difficiles... On n'arrive plus à faire en sorte que les régulations qui se passaient jusqu'à présent entre âges, pour mettre à l'abri les plus âgés, soient encore possibles. On assiste également à des transformations dans les techniques du travail, dans les objectifs ou l'organisation, qui sont menées sans tenir compte du passé professionnel des anciens. Ils éprouvent alors le sentiment difficile de manque de reconnaissance, d'isolement parfois et à ce moment là, le travail difficile devient pénible dans une troisième acception du terme. D'où l'intérêt à ce moment là de politiques du travail, qui valoriseraient les atouts de l'expérience, les façons de faire, les tours de main, les contournements de difficulté, les anticipations, les coopérations, toutes ces stratégies qui sont élaborées par les salariés au fil de l'âge et qui permettraient de faire reculer la pénibilité telles que la vivent beaucoup de ces anciens. C'est également ainsi qu'on pourrait favoriser l'allongement souhaité de la vie professionnelle, en se fondant sur non la contrainte financière mais cette fois sur le plaisir au travail.

Pierre Coutaz

Merci beaucoup Anne-Françoise. Je vous invite à retenir vos questions, vous pourrez les poser après la troisième intervention de cette table ronde. François Desrioux tout à l'heure invitait le syndicalisme à mettre le travail en débat. Pour répondre à cette question et à bien d'autres, mais sans vouloir trahir l'intervention de Daniel Prada, je crois que c'est précisément ce que fait la CGT aujourd'hui, je crois que la journée d'aujourd'hui en est un exemple. Donc Daniel Prada, membre de la CE confédérale, comment reconquérir des droits en matière de santé au travail ?



Comment reconquérir des droits en matière de santé au travail ?

Daniel Prada

Membre de la CE confédérale CGT, en charge des dossiers Protection sociale & Santé et travail

Je vais essayer d'être le plus rapide possible parce que l'intérêt de la journée c'est qu'on ait le temps de débattre, et il m'avait été demandé d'intervenir sur la stratégie de la CGT.

Alors, déjà sur la question qui vient d'être abordée, sur le travail, il est évident que, enfin ce n'est pas si évident que ça justement, mais la CGT a engagé un travail de réflexion, d'approfondissement de sa réflexion sur le travail lui-même. On a tenu au mois de juin de l'année dernière une journée d'étude sur ce sujet là. On travaille beaucoup également avec des chercheurs. Et je parle bien du travail, et pas du contrat de travail.

Ce que je vais essayer de faire, le plus rapidement possible, c'est d'exposer, d'expliquer ou de réessayer d'expliquer ce qu'on fait, notamment la façon dont nous avons abordé la conférence sur les conditions de travail, parce que je pense que c'était une conférence importante au mois d'octobre 2007. On est partis de deux constats, qui ne sont pas des scoops. Le premier d'ailleurs rejoignait un constat fait dans un document établi en amont de la conférence, et qui montrait qu'on était dans une situation très préoccupante, dans la mesure où nous étions confrontés dans notre pays à un développement des TMS, à une explosion des cancers d'origine professionnelle – et j'ai en mémoire la conférence de presse qu'a fait la caisse nationale d'assurance maladie, je crois que c'était au début de l'année 2007, et qui révélait qu'il y avait un écart extrêmement important entre les cancers reconnus à ce titre et ceux qui ne l'étaient pas. Donc TMS, cancers professionnels, l'émergence des troubles psycho organisationnels qui peuvent déboucher, ça a été évoqué également, sur des suicides. Donc une situation extrêmement préoccupante.

Donc le constat qu'on a été amené à faire, c'est que d'une manière générale, on assiste à un niveau plus élevé de la charge mentale sur les salariés, plus particulièrement sur certaines catégories de salariés, et dans le même temps la charge physique n'a pas véritablement diminué. D'où, on peut le penser, une dégradation des conditions de travail, de nouveaux risques qui apparaissent. Là, bien évidemment, ça nous renvoie au travail, à la réflexion sur le travail. Sans entrer dans le détail sinon je serai trop long, on a bien analysé que les échanges se sont réorganisés depuis maintenant un certain nombre d'années au niveau mondial – je fais référence là à cette fameuse mondialisation de l'économie. Qu'en conséquence le travail s'est aussi réorganisé. Que les formes d'organisation du travail, aux niveaux international, national, ne sont plus les mêmes. Que les formes d'organisation du travail se sont également modifiées dans les entreprises, avec des formes de management qui ont évolué. Et que tout cela a des conséquences importantes sur la situation des salariés, d'autant plus que pour une part de ces salariés, ils ne bénéficient pas dans ces entreprises de CDI, mais de contrats précaires, ils vivent des situations de chômage et de précarité, et à partir de là, ces catégories de salariés sont plus particulièrement exposés, je pense notamment aux jeunes qui vivent l'intérimaire, aux risques professionnels, etc. Donc une situation qui se dégrade. Et une



situation qui est extrêmement plus compliquée à traiter d'un point de vue revendicatif.

Ca, c'est le premier constat. Le deuxième constat, c'est que nous sommes dans un pays qui a une histoire, il y a des droits, ces droits existent, on parle beaucoup de prévention. Mais en même temps, on l'avait posé comme étant une énigme au ministre du Travail, on lui avait dit, voilà, on a des droits, mais en même temps le constat qu'on peut faire c'est que la situation s'est dégradée. Et on a des salariés qui souffrent au travail, et on en a même dans une situation, on assiste à une montée extrêmement préoccupante des suicides. Donc comment se fait-il que ces droits qui existent ne nous ont pas permis d'inverser les tendances que je viens de citer ? Pourquoi aussi perdure et s'amplifie ce sentiment d'injustice, notamment de la part des victimes du travail ? Donc on voit bien qu'on a une dégradation et d'un autre côté, on a une situation avec des droits, dont je ne voudrais pas dire qu'ils sont totalement inefficaces, ce ne serait pas juste, mais ils ne permettent pas d'inverser ces tendances et de rétablir de la justice sociale. Pourquoi ? Comment on peut faire ?

A partir de ces postulats on a abordé cinq grands domaines. On a tout d'abord mis en avant ce qui nous paraissait dans notre pays insupportable. Et je suis sûr que sur ce terrain là, François Desrioux partagera ce que je viens de dire.

1- Tout d'abord, il y a le fait que les victimes du travail ne sont pas indemnisées à la hauteur des préjudices qu'elles subissent. Et cette situation là est extrêmement interrogeable. Deuxièmement, on constate qu'on a de plus en plus de rapports, d'études qui font état d'un écart extrêmement important entre les accidents du travail déclarés et les accidents du travail réels. Comment se fait-il qu'on soit encore dans cette situation là aujourd'hui ? Donc, deuxième aspect inacceptable. Et puis les maladies professionnelles, toutes ne sont pas reconnues. (Je suis déjà à cinq minutes, j'accélère.) Donc trois types de situation insupportables auxquelles nous semble-t-il, il faut remédier.

2- Deuxième grand domaine qui nous a paru nécessaire de mettre en avant, c'est la prévention. Je ne développe pas pour gagner du temps. Mais nous avons beaucoup insisté sur l'objectif de la prévention qui est de supprimer le risque, alors qu'on est souvent confronté par les employeurs à la 'gestion du risque'.

3- Troisième grand domaine, c'est la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il y a eu une négociation sur ces sujets là, qui a débouché sur un accord entre les organisations patronales et des organisations syndicales, c'est un texte que nous n'avons pas signé dans la mesure où il nous a semblé qu'il ne permettait pas d'inverser les logiques, on pourra y revenir dans la discussion. Mais on avait fait un certain nombre de problèmes, notamment concernant les rapports entre les entreprises donneuses d'ordre, les entreprises sous-traitantes, l'intérim, le rôle des taxes, et le système de tarification qui aujourd'hui ne permet pas de favoriser la prévention.

4- Dernier grand domaine, c'est la démocratie. Nous on part du principe que si effectivement on ne donne pas la parole aux salariés sur leur travail, on ne pourra pas renverser les tendances actuelles. Donc la question de la démocratie est une question qui nous paraît aujourd'hui être fondamentale. Qui renvoie d'ailleurs à une négociation qui en traite en partie, qui est celle qui



s'engage sur la démocratie sociale, sur la représentativité, il faut qu'on donne la parole aux salariés sur leur travail et il faut qu'on traite de la question des droits.

5- Et puis il y avait le risque organisationnel, psychosocial. Et là-dessus, on a fait un certain nombre de propositions, donc on peut y revenir, si vous le souhaitez, dans la discussion.

Donc, on a conscience d'être confrontés en face de nous à une stratégie patronale. La stratégie des employeurs, c'est de peser sur le coût du travail. Alors, il y a plusieurs manières de peser sur ce qu'ils appellent, eux, le coût du travail, c'est un concept qui pourrait faire débat entre nous, pour eux leur objectif c'est de peser sur les financements, financement des accidents du travail et des maladies professionnelles, et sur la réparation donc sur l'indemnisation des victimes, j'y ai fait référence.

Pour atteindre cet objectif, qu'ils atteignent en partie d'ailleurs, il faut en être conscient, il font tout pour dissimuler la réalité du travail, la réalité de l'exploitation du travail et de ses conséquences, et en même temps ils essaient de contrôler tous les accès à la connaissance, à la recherche. Dans les négociations, on est confrontés à un vrai blocage. Il vient d'être fait référence à la négociation sur la pénibilité et la retraite, dernière séance de cette négociation, on a assisté à une véritable marche en arrière du patronat, qui bloque toute avancée dans cette négociation.

Alors, on pourrait réfléchir sur le rôle de l'Etat également. On sait que l'Etat est garant du droit social, il est garant de la politique de santé publique dans notre pays. Sa responsabilité est de plus en plus interpellé, notamment avec le développement de crises sanitaires autour des années 80 : il a été condamné pour ne pas être intervenu suffisamment précocement sur la question de l'amiante par le Conseil d'Etat. Donc l'Etat est amené de plus en plus à prendre en compte, dans le cadre de sa responsabilité en matière de santé publique. Il me reste une minute, je vais terminer. Je considère, on peut en discuter, que l'Etat est pris dans une contradiction. C'est-à-dire que, en même temps on sent bien que sur les questions de financement, comme il est aussi sur une démarche qui consiste à dire qu'il faut alléger les coûts du travail pour que les entreprises françaises soient compétitives, il a tendance à ne pas peser plus lourdement sur les prélèvements, sur les prélèvements obligatoires de manière générale, mais en même temps il est de plus en plus interpellé par la population sur sa responsabilité en matière de santé.

Alors, pour ce qui nous concerne, je terminerai là-dessus, il me paraît très important que l'action soit menée au niveau de l'entreprise, au niveau du travail. Qu'on arrive à articuler dans les entreprises les problématiques qui sont liées au droit du travail et au travail lui-même. Il me paraît très important de faire des expériences avec les salariés en matière d'intervention revendicative sur l'organisation du travail. On peut y revenir aussi dans la discussion.

Et puis nous avons voulu travailler de plus en plus avec le monde associatif, je pense particulièrement à l'ANDEVA, et je voudrais personnellement remercier François Desriaux d'être présent aujourd'hui ; je pense aussi à la FNATH avec qui, vous vous en souvenez sans doute, nous avons le 10 octobre dernier, je pense que c'était le 10 octobre, organisé une manifestation nationale à Paris sur ces questions là.



Alors, mon dernier mot sera le suivant : on peut se demander pourquoi sur ces questions là, c'est aussi difficile ? C'est parce que, je pense, on touche au nœud dur de la confrontation avec les organisations patronales. Certains évoqueront là des questions de classe, c'est-à-dire qu'on touche au travail, au rôle du travail, au sens du travail, et puis plus fondamentalement, au travers de la démocratie sociale, on touche au pouvoir dans l'entreprise. Et je crois que c'est cette question-là, au-delà des aspects financiers de recherche de compétitivité de la part des employeurs, je pense qu'il y a cette question fondamentale du rapport au travail et bien évidemment, en tant qu'organisation syndicale, on se situe dans une perspective qui consiste à aider les salariés à s'émanciper de l'exploitation du travail, à s'émanciper par le travail pour qu'ils puissent se construire dans la société, et pour qu'ils puissent contribuer par leur travail à construire la société de manière durable. Et je crois qu'au moment où le débat sur le travail a rebondi dans notre société, derrière les questions de santé au travail, il y a cet enjeu fondamental qui est posé.

Pierre Coutaz

Merci beaucoup Daniel. Et excusez moi, vous tous en tribune, d'être le principal élément générateur de souffrance au travail en faisant respecter aussi durement la loi du temps. Alors, on a maintenant un peu de temps pour ouvrir le débat sur ces interventions.



Premier temps de débat avec la salle

Bruno Picart (Bourgogne)

Je suis là en tant que membre du comité régional Bourgogne, chargé des questions santé – travail. Et par ailleurs, ça fait dix ans que je suis responsable au niveau de la fédération des finances sur l'hygiène et la sécurité. Donc c'est surtout à ce niveau là que je voulais apporter plus un témoignage qu'autre chose, pour montrer ce qu'on est en capacité de faire ou pas au niveau syndical. Nous le travail qu'on fait depuis une dizaine d'années même plus, à la Fédé des finances commence à porter ses fruits. On a une note de cadrage tous les ans, là je viens de la collationner, on a une note de cadrage qui est élaborée entre l'administration et les organisations syndicales représentatives, la CGT étant la première organisation aux finances depuis quelques temps. Et cette note d'orientation nous permet de définir un certain nombre de priorités en termes de santé au travail. En particulier, sur un certain nombre d'aspects importants que sont les TMS, les RPS avec la mise en place d'un groupe de travail santé au travail spécifique sur ces questions là, et de regarder quel type de prévention on peut avoir. Voilà ce que je voulais dire là-dessus. Avec la volonté de mettre en œuvre le document unique d'évaluation des risques qui n'est jamais facile, en particulier dans le cadre de la fonction publique d'un point de vue général.

Je voulais aussi insister, alors là je vous renvoie sur notre site⁵ comme ça, ça ira plus vite, sur tout le travail qu'on a fait, nous, sur la question de l'amiante, puisqu'on est un des ministères, je crois même le ministère pilote sur cette question. IL y a eu des liens forts au niveau de la région nantaise avec en particulier l'ANDEVA, et on a obtenu la mise en place d'une étude épidémiologique qui permet vraiment de continuer à avancer sur le lien qu'on peut faire effectivement entre le fait d'avoir occupé un immeuble à une époque, qui s'appelait l'immeuble Beaulieu, qui était bourré d'amiante tellement bourré qu'ils ont été obligés de l'exploser, pour réduire le risque à son plus bas niveau. Et effectivement, tous ces gens qui ont travaillé dans ce bâtiment, quels sont les risques et est-ce que effectivement ils ont été confrontés à plus de risques que d'autres. Donc je vous renvoie sur notre site, on a fait une petite brochure là-dessus qui à mon avis sera intéressante pour arriver à continuer à travailler là-dessus⁶. Je terminerai sur le travail qu'on peut faire plus au niveau interprofessionnel, parce que depuis peu je suis secrétaire de mon union départementale dans l'Yonne, et je crois qu'on est confrontés à une vraie difficulté qu'on a du mal à résoudre. C'est-à-dire que ces questions des conditions de travail, ont du mal à émerger dans nos organisations. La difficulté qu'on a, je crois, c'est qu'effectivement on n'a pas assez encore investi, c'est une responsabilité collective, dans les CHSCT, et en particulier dans le réseau des CHSCT. On a beau avoir de beaux outils informatiques aujourd'hui, on a des difficultés récurrentes à contacter les copains, à organiser des sessions de formation, et pourtant on a des outils, que soit au niveau de la CRAM avec le service prévention, que ce soit dans les observatoires régionaux santé travail, que ce soit maintenant avec la mise en place des comités régionaux de prévention des risques... Je crois qu'on doit continuer à travailler là-dessus, et la diffusion de l'information à mon avis, et de la formation en retour, ce doit être des outils qu'il faut aussi qu'on creuse plus fortement. Voilà le panorama que je voulais vous dresser plus rapidement de notre activité là-dessus.

⁵ <http://www.finances.cgt.fr/>

⁶ Téléchargeable à l'adresse : http://www.finances.cgt.fr/IMG/pdf/plaquette_amiante_web.pdf



Pierre Coutaz

Merci de penser à faire court dans vos interventions.

Wahiba Kherzi (salariée intérimaire dans une entreprise de travail temporaire, élue CHSCT)

Bonjour. Je voulais juste apporter un témoignage, je remercie Monsieur Prada d'avoir mis en avant la précarisation des salariés intérimaires. Les salariés intérimaires n'ont pas systématiquement attiré l'attention sur la prévention : pas de visite médicale à l'embauche, pas de visite médicale pour le suivi dans les métiers à risques, pénibles, pas de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ; au niveau des équipements, souvent sur les chantiers ils n'y ont pas accès, notamment au niveau des outils ils doivent se débrouiller pour avoir leurs équipements pour pouvoir travailler, c'est quand même une atteinte à leur liberté. Les accidents du travail sont souvent déguisés : je parlais de la restauration, ils ont souvent des accidents bénins, qui ne sont pas déclarés sur les registres, on ne sait pas les conséquences pour demain. Ils ont peur, les gérants de service de restauration collectif leur disent « tu t'arrêtes et après on te reprend comme ça tu es sûr d'avoir du travail ». Donc leurs accidents ne sont souvent pas déclarés du tout. Donc il y a un gros travail à ce niveau là à faire. Souvent il y a des accidents mortels, ils doivent travailler sur tel chantier, on les retrouve sur d'autres chantiers, ce qui n'est pas du tout mis sur le contrat. Il faut attirer l'attention sur la situation des salariés intérimaires.

Marie Christine Morin (Gironde).

Bonjour. Je viens du secteur protection sociale et stage santé travail. Je constate sur les interventions de nos camarades en tribune, que j'étais vraiment en recherche de l'utilisation de notre outil syndical. Et non pas du constat, avec le début « un inspecteur du travail derrière chaque élu ». On voit dans les stages de CHSCT qu'on organise, et les journées d'études, tous les élus ou désignés CHSCT qui viennent chercher ça, des outils. Mais le plus gros problème qu'on rencontre dans ces stages, c'est l'information syndicale de base. Quand on aborde la démarche syndicale, on rencontre des gros problèmes avec la population qui n'a pas fait de stage. Donc, ce que je ressens ce matin, c'est qu'on renvoie la question vers les élus CHSCT, mais on ne construit pas d'outils.

Hélène Bonnet (CHU Nice)

Plusieurs points. Déjà rebondir sur l'aspect de la communication dont parlait le copain des finances tout à l'heure. Effectivement, je crois qu'on ne revient pas assez sur ce qu'on arrive à « gagner », même si là je ne sais pas si on peut parler de victoire. En l'occurrence, il s'agit de la stricte application de la réglementation, mais pour autant je suis persuadée que partout en France dans les entreprises, on arrive à mettre en place la réglementation et à faire appliquer les textes.

D'autre part, dans le milieu de la santé où normalement on est là pour soigner, on peut s'apercevoir que la majeure partie de la population hospitalière souffre, et elle souffre à plusieurs niveaux. Déjà, de ne pas faire bien son travail, et je reviens sur ce que vous disiez précédemment : effectivement, c'est



terriblement culpabilisant de rentrer à l'aise dans ses baskets, en se disant qu'on a mal bossé, en se disant que le patient qu'on avait en face de soi a attendu pendant plus d'une heure trente, en se disant qu'on n'a pas pu prioriser ses gestes, en se disant que techniquement on est devenu des robots, et ça c'est très lourd à supporter. Il ne s'agit pas uniquement de la souffrance physique qui est liée au manque d'effectifs, il y a aussi cette satanée souffrance morale, déjà face à la mort, quand on s'aperçoit que, et bien, on n'est pas là pour accompagner autrui, alors que c'est là notre devoir premier, et que malheureusement on ne peut pas l'accomplir. La santé au travail, c'est vraiment très vaste, et j'ai vraiment l'impression qu'au fil des années, il y a cette santé morale qui s'est pris une claque dans la gueule et que c'est vraiment très violent, et que c'est vraiment de plus en plus difficile d'effectuer son travail dans de bonnes conditions. Et ce qui me fait un peu peur, et bien c'est la réglementation et les réformes. Parce qu'on disait toujours « réforme », c'était dans le sens de l'avancement. On peut savoir nous avec la mise en place de la tarification à l'activité, la mise en place de la T2A, la mise en place des pôles, là on est en T2A 100 % au 1^{er} janvier 2008, en tout les cas, pour le site du CHU de Nice, on est en déficit budgétaire de 38 millions d'euros, on le paye à 400 %. Et là, par rapport aux aménagements de postes, dont on parlait tout à l'heure, par rapport aux cadences, au turn-over, par rapport à toutes ces souffrances et aux rapports humains que ça va engendrer, voilà. Moi, c'est ce qui me fait flipper, et je me demande vraiment quel outil ? Parce que la réforme elle est là, la mise en place elle est effectuée, je veux dire, il y a tous les acteurs... Voilà, c'est ma crainte. Et une partie aussi, sur la déréglementation du code du travail, qui fait sacrément flipper aussi. Puisque bon, pour en avoir lu aussi quelques petits morceaux, on disait précédemment qu'il n'y avait pas assez d'inspecteurs du travail, quand on voit que sur une partie du nouveau code de travail, il est stipulé que « l'inspecteur du travail peut éventuellement intervenir », j'ai l'impression que son rôle va être relégué aux calendes grecques, et ça aussi ça fait peur.

Pierre Coutaz

Sur la première salve de mains qui se sont levées, j'en ai retenu trois, je vous propose qu'on vous donne la parole après la deuxième table ronde.

Gérald Le Corre (collectif santé-travail de l'Union départementale de Seine Maritime, inspecteur du travail)

François Desrioux l'a dit, il y a un problème, la réglementation n'est pas appliquée. Le ministère communique notamment sur la base des chantiers amiante. Mais ceci dit, le diagnostic et ce qu'on peut constater au quotidien, c'est que la non application des règles et notamment d'hygiène et de sécurité, c'est dans toutes les branches d'activité et dans la plupart des entreprises, quelle que soit la taille.

Là où on a un problème et on a une bataille à mener, c'est que, et dans le plan national santé - travail, et aujourd'hui dans les plans régionaux de santé - travail qui sont en voie de construction, on refuse de faire ce constat là. C'est à dire qu'on fait des constats sur 'les intérimaires ont plus d'accidents du travail', sur 'effectivement la sous-traitance est génératrice aujourd'hui de risques', mais dire 'aujourd'hui quel est le bilan en terme d'application, et pourquoi les employeurs n'appliquent pas la réglementation', personne n'en parle.



Ceci dit, une fois qu'on a dit ça, il faut effectivement poser la question de la loi, de la contrainte, de l'absence de condamnation au pénal la plupart du temps, et effectivement des moyens de l'inspection du travail. Il faut effectivement augmenter les effectifs, les doubler, c'est une évidence ; mais il faut y associer des moyens réels, pour arrêter les machines dangereuses, pour enlever les salariés des situations notamment sur des produits cancérigènes.

Après, sur la question entre risques et statuts des salariés, l'enquête SUMER fait la démonstration que les salariés intérimaires ont un risque de deux fois plus d'accidents que les salariés en CDI. On se rend compte aussi, que dans le cadre de la sous-traitance, on a des risques de plus en plus importants, parce qu'on n'a pas le choix des méthodologies d'intervention, des produits utilisés et des contraintes de temps.

Derrière ça, ce qui est plus inquiétant aujourd'hui, et qui amène les salariés à ne pas pouvoir dire non aux employeurs quand on leur demande effectivement d'avoir des situations de travail à risques... Moi ce qui m'inquiète aujourd'hui c'est que, y compris dans les grands groupes industriels, dont un particulièrement de l'automobile où on a encore un rapport de force syndical qui n'est pas des plus mauvais, y compris dans cette situation, avec les politiques de management, de pression, d'évaluation et de primes, aujourd'hui les salariés n'ont pas le pouvoir de dire non, et y compris refusent de déclarer leur accident de travail, reviennent alors qu'ils sont arrêtés de travail, etc. et n'osent pas dire non à une partie de leur hiérarchie, ce qui les met dans une situation de risques. Donc, par rapport à ça, ça devrait logiquement nous amener à un certain nombre de revendications fortes, même si elles ne sont pas faciles en ce moment, notamment sur l'interdiction de l'intérim, sur la limitation de la sous-traitance au premier niveau. Après, juste sur la question des aspects revendicatifs, je pense qu'il y a quand même deux choses. On est quand même encore, la plupart du temps, sur des aspects de réparation. Dire aujourd'hui, « abaissez l'âge de la retraite, pour les travaux pénibles », c'est quand même effectivement dans cette logique de réparation. Alors, effectivement, il y a des revendications qu'il faudrait approfondir, parce qu'il y a des salariés qui n'arrivent pas à l'âge de la retraite dans le travail pénible, et effectivement dire aujourd'hui... faire obligation aux employeurs de maintenir le salaire à 100 % pour les inaptes d'origine professionnelle, on est en train de travailler en Seine maritime là-dessus pour voir quelle campagne on peut mener. Et après, je pense qu'on a aussi intérêt, parce qu'on ne peut pas régler ça entreprise par entreprise sur la négociation, sur la question du travail de nuit, quand on nous dit aujourd'hui, l'étude du CIRC⁷, que c'est probablement cancérigène, quelle bataille commune effectivement mène-t-on au niveau des fédés pour dire 'on revient vers une logique d'interdiction du travail de nuit là où ce n'est pas socialement utile' ?

Anne Chevalier, INVS

J'ai une question pour Anne-Françoise Molinié. Vous avez présenté trois situations de travail avec des pénibilités différentes, très contrastées. Mais comment arriver à faire une définition de la pénibilité qui soit opérationnelle finalement, dans les négociations ?

⁷ Centre international d'étude sur les cancers



Robert Leroy⁸ (Cheminot)

J'interviendrai pour faire le point sur le ressenti suite aux négociations des régimes spéciaux et sur la pénibilité au travail. Il y a une grande attente sur ces questions là de la part des cheminots. Il faut sans cesse maintenir la pression revendicative pour peser sur le contenu de la négociation. Car la direction de l'entreprise n'a accepté de discuter que dans cette situation de régression sociale. La direction axait la négociation au compte goutte en opposant les salariés entre eux, et uniquement sur la fin de carrière, voire pour augmenter la carrière des cheminots. La pression étant faite, avec la manif du 22 janvier et des actions dans les entreprises, la direction commence à ouvrir un coin sur les discussions tout au long de la carrière. En terme de réparation, c'est l'abonnement temps et la reconnaissance dans le salaire qui ont joué. Ce n'est pas gagné, c'est l'ouverture seulement. Ensuite sur la reconnaissance et l'amélioration tout au long de la carrière, ça commence à changer. Mais là encore, sur la charge mentale, on est loin du compte, et la direction sous-estime cette question de charge mentale au travail.

On propose une action le 20 février, unitaire dans l'entreprise, sur ces questions là.

Pierre Coutaz

Merci. En sept questions, on a un grand nombre de sujets abordés : on a la question de la mobilisation syndicale elle-même, sur la santé au travail ; comment faire émerger et prioriser, sur l'agenda de l'organisation syndicale, cette question ? ; il y a celle de la souffrance morale ; celle de l'effet des réformes en cours sur les questions de santé au travail ; les moyens et le rôle de l'inspection du travail ; la définition de la pénibilité ; enfin la négociation par branche, posée par notre collègue cheminot à l'instant. Sur ces questions, qui veut répondre ? On peut commencer par vous, Anne-Françoise Molinié, c'était une question simple qui vous était spécifiquement destinée. Enfin, simple...

Anne-Françoise Molinié

C'est une question très simple !! Qu'est-ce que la pénibilité du travail ? En deux mots, est-ce qu'on peut tous se mettre d'accord !? Non, je pense que... Je ne suis pas pour essayer de trouver une seule définition de la pénibilité, vous l'avez senti à partir de ce que j'ai pu dire. Il me semble qu'il est important de savoir de quelle pénibilité on parle et pour quel objectif. Sur le premier volet que j'évoquais, qui couvrirait le champ de la négociation « pénibilité » en gros, c'est-à-dire toutes ces formes de risques, d'exposition tout au long de la vie de travail, qui peuvent contribuer à faire en sorte, en termes de risques, qu'il y ait à terme, soit une espérance de vie plus courte, ou une espérance de vie sans incapacité plus courte, c'est très probable qu'en termes de négociations, on s'appuie sur des connaissances qui sont relativement établies, qui ne soient pas forcément extrêmement vastes, du point de vue numérique des personnes concernées, et, c'est ce qu'évoquait monsieur, inspecteur du travail, tout à l'heure, on est dans une optique presque de compensation du départ anticipée de certaines formes de pénibilité. Et je suppose que définir la pénibilité dans ce cadre là, ce n'est pas la même chose, même si on retient les mêmes critères, que par exemple, le travail alterné, si on veut faire de la prévention, où là on a intérêt à une

⁸ Intervention sans microphone, donc non enregistrée. Retranscription à partir de notes.



définition beaucoup plus large qui inclut des tas de situation qui ne seraient pas prises en compte pour la réparation et qui sont, dans une optique de prévention, très importantes à prendre en compte.

De même si on veut essayer de trouver une définition de la pénibilité qui soit unique, ce qui me paraîtrait un petit peu dangereux, ce que j'évoquais, c'est que ça risque de donner l'idée que si on n'est pas pris en compte dans cette définition de la pénibilité, le travail n'est pas pénible. Or on se rend bien compte, c'est pour ça que j'ai voulu montrer trois facettes, que ça renvoie à des registres extrêmement différents, le fait de ressentir son travail comme pénible, et que chacun de ces registres a une légitimité. Par contre, en terme d'action syndicale, c'est compliqué, quoi. Et je pense que l'intervention dans le champ de la santé au travail, Daniel Prada évoquait certaines difficultés des résistances patronales, au fait qu'on touche à des choses dures quand on touche à l'organisation du travail, mais je pense que les évolutions du côté du travail font que c'est de plus en plus compliqué. Parce que l'intensification du travail, ça fait aussi qu'on demande aux gens de s'investir subjectivement beaucoup plus dans leur travail. Et à ce moment là, les difficultés qui sont rencontrées, les troubles de santé sont de plus en plus souvent vécus sur un mode individuel, « c'est moi qui suis en cause, c'est parce que je n'ai pas été bon, c'est moi qui suis fragile, c'est parce que mon arbitrage entre ma vie familiale et ma vie de travail j'ai du mal à le faire », donc c'est renvoyé à des caractéristiques de chacun. Avec dans un contexte en plus où les collectifs éclatent, ça fait que les problèmes de santé sont de plus en plus vécus sur un mode individuel, et il est difficile de les mettre en débat, et de les mettre en débat de façon collective.

Donc tous ces enjeux imbriqués, de complexité de la notion de pénibilité et de vécu de plus en plus individuel des questions de santé, font que je ne serais pas pour essayer d'avoir une notion unique qui permette de rendre compte de tout, mais au contraire de passer son temps à essayer de dire, ben voilà, là ici, voilà de quelle pénibilité je parle, et de le mettre en débat à chaque fois. Ca oui.

Pierre Coutaz

Daniel, beaucoup de questions portaient sur l'organisation syndicale, son rôle. Peut-être souhaitez-vous intervenir sur ce sujet.

Daniel Prada

Oui. Déjà, sur ce qui vient d'être dit, je partage complètement. C'est-à-dire, on est de plus en plus confronté à un travail qui s'est complexifié et en même temps, on a des parcours individuels de salariés qui sont de plus en plus compliqués. Et notamment il y a ceux que j'ai évoqués, concernant l'intérim, la précarité, et ces parcours compliqués sont souvent vécus par des jeunes. Donc c'est vrai que pour le syndicalisme, ce n'est pas simple, on le voit bien, de traiter l'ensemble de ces questions.

Des questions revenaient sur la démarche syndicale. Déjà quelqu'un, tout à l'heure, est intervenu en disant, 'il ne faut pas que cette question là soit l'affaire de spécialistes dans le syndicalisme'. Moi, je suis d'accord avec cette idée là. C'est-à-dire qu'il faut vraiment qu'on gagne à ce que l'intervention syndicale sur la santé au travail, sur les conditions de travail soient l'affaire des syndicats, des directions syndicales, et qu'on ne délègue pas à nos militants qui sont,



qui ont été mis en responsabilité notamment dans les Comités d'hygiène et de sécurité, qu'on ne délègue pas sur ces questions là. Je pense qu'il y a donc à réfléchir sur la manière d'articuler le travail syndical sur un certain nombre de revendications qui relèvent plus particulièrement de ce qu'on appelle le contrat de travail, de celles qui relèvent plus directement sur le travail.

Alors, on sait pourquoi maintenant le syndicalisme a eu une période de, comment dire, de vide sur la question du travail. Il est évident que depuis le début de la crise dans le milieu des années 70, ce qui a pris le pas, ça a été les situations, les questions revendicatives relatives à l'emploi. C'est-à-dire, la crise du chômage, de la précarité, les problèmes de l'emploi sont devenus les problèmes dominants. Donc on a été conduits à s'occuper de cela, et pendant qu'on s'occupait de cela, on a eu du mal à s'occuper du travail, des conditions de travail, etc. On l'a bien analysé, il faut qu'on renverse. Or on ne pourra renverser que si on a une réflexion dans nos organisations qui articule bien les revendications et qui pose la question du travail et qui discute avec les salariés du travail, de leur travail. Souvent dans les entreprises, les salariés discutent de leur travail, mais pas avec les militants. Et il faut qu'on arrive à ce que les militants discutent avec les salariés du travail. Voilà. Ca, je pense que c'est un problème qu'il faut qu'on résolve, que les syndicats arrivent à résoudre.

Il y a la question qui a été posée sur la nécessité, je crois que c'est Picard qui le disait, la nécessité d'une démarche interprofessionnelle, de la part de l'organisation syndicale. La question des territoires est extrêmement importante. Parce que c'est sur les territoires que les salariés vivent, et qu'ils vivent des situations qui sont complètement différentes. Et on a deux types de situation. On a les salariés, je le dis comme ça pour aller vite, qui ont des statuts, un certain nombre de droits, de garantie, de sécurité, qu'il faut qu'on défende, et il y en a d'autres qui sont exclus de tout ça. Et le meilleur moyen d'arriver à répondre à ces situations, c'est bien évidemment au niveau des territoires. Et on ne peut pas simplement défendre le travail et les conditions de travail là où on est implanté, il faut qu'on arrive à les défendre là aussi où on n'est pas implanté. Et qu'on crée les conditions pour que les syndicalistes, là où n'est pas implanté, puissent intervenir sur leur travail. Sinon, la société va continuer avec ses fractures. Il y a une partie de la société qui va améliorer ses droits, peut-être, et puis l'autre qui aura une absence de droits.

Donc, quand on amène la proposition de mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité dans les zones, dans les sites, c'est justement pour répondre à ce genre de situation. Or aujourd'hui il y a un vide. On fait souvent référence aux CHSCT, on l'a vu dans la conférence sur les conditions de travail, et on parle des CHSCT en oubliant qu'il y a 80 % des salariés qui ne disposent pas de cet outil là. C'est la réalité. On a tout le problème des PME, des TPE, et c'est là que sont la grosse majorité des salariés. Donc il est important qu'on continue à avancer sur cette idée de CHSCT. Alors, il y a d'autres organisations syndicales qui ont d'autres propositions. Notamment, la mise en place ou le développement de commissions paritaires locales qui est une déclinaison des ORST⁹. Mais ce n'est pas contradictoire, je pense qu'on peut, il y a des situations différentes, je pense que les syndicats peuvent, même s'ils ont des approches différentes, s'entendre pour essayer d'avancer.

J'attire votre attention sur la médecine du travail. On a un vrai problème. On sent bien que le rôle du médecin du travail est, il a toujours été important du

⁹ Observatoires régionaux de la santé au travail : organes consultatifs, créés avec l'accord du 13 septembre 2000 faisant suite à la directive européenne du 12 juin 1989, et chargés de promouvoir les orientations politiques en matière de santé et de sécurité au travail. Ndlr.



point de vue de la prévention, pour détecter les risques, pour suivre les individus, les salariés, mais aussi pour intervenir maintenant sur le milieu de travail. La médecine du travail, elle en crise. On a un problème de médecins, de nombre de médecins de travail. La question des inspecteurs du travail a été posée. Effectivement, on a besoin pour effectuer le contrôle social dans les entreprises d'avoir des moyens humains. Mais du point de vue de la médecine du travail, on est dans une situation extrêmement grave, dans la mesure où elle est impactée par la baisse du nombre de médecins qui est liée aux décisions qui ont été prises il y a dix ans, quinze ans, vingt ans, avec les *numerus clausus*¹⁰. Donc on a un problème général de la médecine, de nombre de médecins, et on a un problème particulier de médecins du travail. Parce que même si on redresse, alors là ils sont en train de redresser un peu les *numerus clausus*, mais même si on redresse, ce qu'il faut avoir à l'esprit, c'est que le dernier choix fait par les étudiants en médecine, c'est la médecine du travail. Donc il ne suffit pas d'avoir plus d'étudiants en médecine s'ils ne font pas le choix, s'il n'y en a pas plus qui font le choix d'aller vers la médecine du travail, on aura le même problème. Donc il faut vraiment qu'on valorise cette profession là. Et il faut qu'on développe dans les entreprises la pratique pluridisciplinaire : parce qu'on a besoin des médecins du travail, ils ont un rôle central à jouer, mais on a aussi besoin d'ergonomes, on a aussi besoin d'autres professionnels, de façon à permettre aux membres de CHSCT, aux militants syndicaux, aux salariés, de pouvoir intervenir sur leurs conditions de travail.

Dernier mot, on ne peut pas aborder ces questions sans réfléchir plus largement à l'organisation du système de santé. J'attire votre attention sur le fait que la CGT, c'est en cours de débat en ce moment, d'ailleurs il y a une loi qui est préparée par Roselyne Bachelot pour 2007 [2008, *ndlr*], si on ne réorganise pas le système de santé, notamment au niveau régional parce que c'est un niveau qui est pertinent pour le piloter, si on ne le réorganise pas, si on ne met pas en articulation, en cohérence médecine de ville, hôpital public, médecine du travail, on n'arrivera pas à progresser et à renverser la tendance. Moi je suis marqué, ça sera ma dernière phrase, j'ai accompagné Bernard Thibaud chez Roselyne Bachelot il y a une semaine, j'ai été marqué par le fait que dans ce ministère, et ce n'est pas le ministre particulièrement actuellement en place, c'est que dans ce ministère on a en tête les aspects relevant de ce qu'on a appelé la santé publique et puis les autres questions, elles sont traitées au ministère du travail, notamment les conditions de travail. Et si on ne met pas en commun, santé au travail, santé publique, s'il n'y a pas une réflexion commune, on continuera dans notre système avec des cloisonnements alors qu'on a besoin de travailler des cohérences.

Pierre Coutaz

Merci Daniel. François, je vous cède la parole pour clôturer ce premier questionnement, et puis on passera tout de suite à notre deuxième table ronde.

¹⁰ Le *numerus clausus* désigne une limitation réglementaire du nombre de personnes ayant accès à une fonction, un grade ou une profession. Il est d'usage dans les professions de santé réglementées, où il est sensé servir à réguler le nombre de professionnels en activité. Dans le cadre des réformes liées aux restrictions budgétaires, il a servi d'instrument de réduction des effectifs. *Ndlr.*



François Desriaux

J'ai noté quelques petites choses à la volée, au fur et à mesure des interventions. Sur la question de l'inspection du travail, j'ai peut être été un peu rapide tout à l'heure. Je vais essayer de rectifier le tir, mais c'était le temps qui voulait ça. Je suis d'accord avec vous sur un point, je crois que les pénalités encourues en cas d'infraction, notamment à la réglementation hygiène et sécurité, au regard des risques, est ridiculement faible. Il y a une prof de droit qu'on fait intervenir dans notre prochain numéro de « Santé & Travail », qui compare les pénalités encourues en cas d'infraction aux règles de la concurrence, qui sont là exprimées en pourcentage du chiffre d'affaires, alors évidemment là ça fait tout de suite, quand on cogne au porte-monnaie aussi fort, c'est sûr que les conditions de la concurrence sont beaucoup mieux respectées que les règlements hygiène et sécurité avec des infractions de catégorie 2. Donc des amendes qui étaient de 2^{ème} catégorie ou de 3^{ème} catégorie.

Pour autant, pour autant : je reviens deux minutes sur la mise en danger d'autrui, puisque c'est une action commune qui a été menée notamment sur Alstom Power Boilers à Lys-lez-Lannoy dans le nord entre l'ANDEVA et la CGT. Les dommages et intérêts chiffrés par le Tribunal et accordés par le Tribunal en première instance et qui ne sont pas frappés d'appel pour des questions de stratégie judiciaire des employeurs, s'élèvent à 10 000 euros par plaignant. Donc je rappelle : ce ne sont pas des gens qui sont malades, ce sont des gens qui ont été exposés à l'amiante et qui n'auraient pas dû l'être si la réglementation avait été appliquée. 10 000 euros multipliés par 160 plaignants, faites le calcul, ça fait 1 600 000 euros. Là déjà on change de dimension ! Donc là ça devient beaucoup plus dissuasif. Et des situations, même si la loi sur la mise en danger d'autrui n'est pas facile à manier, il y a quand même un certain nombre de perspectives qui s'ouvrent dans les entreprises où les salariés sont en lutte pour faire respecter la réglementation sensée protéger la santé des gens.

La deuxième chose, je reviens sur mon intervention de ce matin, puisque ça fait écho sur ce qui a été dit, au témoignage très fort sur la question de l'hôpital, je crois effectivement, on a bien là la démonstration de ce que vous disiez madame, sur l'impossibilité de faire un travail de qualité, et l'impossibilité de faire un travail de qualité à l'hôpital, ce n'est pas une pièce qu'on fait mal ou un service qu'on rend mal, c'est des malades qu'on soigne mal. Et évidemment, on est là dans une souffrance éthique qui va être vécue souvent de manière individuelle, je reviens sur ce que disait à l'instant Anne-Françoise [*Molinie*], c'est-à-dire que « c'est moi qui fais mal mon travail ». Deux observations là-dessus : je crois que s'il y a bien un rôle qu'ont peut dévoluer au syndicalisme c'est précisément de faire en sorte d'éviter que les gens – alors c'est facile à dire, malheureusement je n'ai pas de recette car il n'y a pas de recette – que les gens vivent cette souffrance de manière individuelle. Le témoignage que je n'ai pas pu donner dans le détail tout à l'heure : dans cet hôpital de long séjour, les personnels soignants avaient calculé qu'ils avaient 1mn30 pour faire manger les pensionnaires. Alors évidemment... On ne fait pas manger quelqu'un de 85 ou 90 ans, qui a des difficultés pour mastiquer, en 1 minute 30. Donc il y a des jours où on les fait manger, des jours où on ne les fait pas manger, ils ne mangent pas. Alors évidemment. Je peux aussi citer le cas des douches : vous savez tous, depuis la fameuse canicule, que il faut donner des douches régulièrement aux personnes âgées. Dans cet hôpital de long séjour, on avait calculé qu'on avait le temps de donner une douche une fois tous les 15 jours en moyenne. Donc évidemment, ça c'est très mal vécu par les gens, par les salariés, par les



agents, qui sont obligés de faire des choix. Si ces choix ne sont pas discutés collectivement, s'il n'y a pas de débat, si le syndicat ne permet pas qu'il y a de débat, ils seront vécus comme « je ne suis pas capable de », et c'est là que la souffrance s'installe, et c'est là que la culpabilisation individuelle va s'installer, avec de la violence, parce que c'est violent de donner des douches toutes les trois semaines ou tous les quinze jours aux personnes âgées alors qu'il y a des spots qui répètent qu'il faut les tenir au frais, les baigner régulièrement, etc. Donc c'est très violent, et on retourne la violence contre soi, et ça conduit à des suicides sur les lieux de travail, je ne vous fais pas de dessin.

Moi, je crois que le syndicalisme, là, a un rôle énorme à jouer pour permettre justement de discuter ça entre collègues, et c'est bien ça la fonction syndicale.

Et puis, ça c'est tourné vers l'interne, mais vers externe, c'est peut-être ma déformation professionnelle de journaliste et mon passé de militant de l'ANDEVA, mais mettre sur la place publique qu'on a 1min 30 pour faire manger des personnes âgées, mettre sur la place publique qu'au moment de la canicule, quand il fait bien chaud, qu'on ne peut donner une douche que tous les 15 jours, c'est aussi le moyen de porter le débat en interne, mais aussi en externe de faire comprendre à la société de ses insuffisances là, et pas d'un vécu individuel de la souffrance. Voilà, encore une fois, ce n'est pas des recettes mais ça me paraît extrêmement important.

Deux petites remarques, je promets je vais faire court, sur la question de la pénibilité. Là, je change de casquette, je prends celle de président de l'ANDEVA. En ce moment, bon la seule forme de pénibilité qui est un peu reconnue et qui donne droit à une cessation anticipée d'activité, c'est celle justement des travailleurs de l'amiante. Alors, la porte est extrêmement étroite puisqu'elle n'est ouverte qu'à quatre branches. Mais en ce moment il y a des discussions qui tournent un peu pour une remise en cause. Alors dans les questions de ce matin, il y avait, quelles synergies avec d'autres acteurs ? En ce moment, il y a un groupe de travail qui a été institué par Xavier Bertrand, ministre du travail, qui réunit l'ensemble des partenaires sociaux, les associations de victimes, etc. Et on peut quand même se féliciter qu'entre deux réunions, il y a un travail qui fonctionne entre toutes les organisations syndicales et les deux associations de victimes, la FNATH et l'ANDEVA pour ne pas les nommer. Et je pense qu'on devrait arriver, sans trahir de secret, à une position commune. Ce qui évidemment va peser, je pense, dans le débat. Parce que s'il y a bien quelque chose qui n'est pas contestable, c'est 'l'exposition à l'amiante raccourcit l'espérance de vie', et il est incontestable que même si on ne peut pas la mesurer, on connaît un certain nombre de choses sur les expositions à l'amiante qu'il y a eues, même si encore une fois tout n'est pas parfait, si l'enregistrement des expositions professionnelles est ce qu'il est, il n'empêche que s'il y a bien quand même un endroit, un lieu, une exposition, un facteur de risque pour lequel on peut dire avec certitude, il réduit l'espérance de vie et donc il est logique que les gens partent plus tôt pour avoir un minimum de retraites, c'est bien le cas de l'exposition à l'amiante. Donc ça va être un véritable test, parce qu'en face, notamment le patronat, c'est clair qu'il n'accepte pas qu'il y ait cette remise en cause, pour des gens qui ne sont pas malades, qui ont simplement été exposés dans les métiers.

Dernier point, moi je partage tout à fait ce qui a été dit par Daniel tout à l'heure, sur le fait que, on a sans doute trop souffert que la santé au travail était d'abord une affaire de spécialistes, y compris dans le monde syndical – et donc c'était, « ah oui, tiens, toi, vas-y, c'est toi qui va t'occuper des questions de CHSCT » et ce n'était pas forcément une fonction noble du syndicalisme. Je dirais quand



même, je partage complètement ce point de vue. Il n'empêche, les questions de santé au travail, c'est quand même des questions pas simples à aborder, on a vite fait de tomber dans des solutions de bon sens qui sont de véritables pièges, ce que je disais tout à l'heure sur les numéros verts, les observatoires du stress et autres conneries, il n'y a pas d'autres termes. Donc je pense qu'il faut que les membres de CHSCT (alors je plaide pour ma chapelle, je fais un peu de pub) soient formés et j'en ai souvent discuté avec mon voisin de droite, Christian Jacques, qui fait des formations à Emergences, et là-dessus je pense que c'est très important qu'ils soient formés et informés. Je ne veux pas faire de la publicité pour « Santé & Travail » ou pour une autre revue, mais avoir régulièrement une revue qui vous informe sur les enjeux, sur les vrais problèmes, sur les fausses solutions, etc., c'est extrêmement important. Même si on ne peut pas parler de spécialisation des membres de CHSCT, ou des représentants syndicaux, des responsables syndicaux sur ces questions là, il faut quand même qu'ils soient relativement informés et formés pour aborder ces questions dans de bonnes conditions, sinon le remède peut parfois être pire que le mal.

Pierre Coutaz

Merci François. Alors, on passe au deuxième temps de réflexion de cette matinée, sur justement les acteurs et les moyens d'actions à leur disposition et à la disposition des collectifs de travail. Avant de céder la parole à nos trois intervenants, je voudrais à titre anecdotique illustrer ce que vient de dire François Desrioux. Il y a un peu plus d'un an, il m'a été donné la possibilité d'assister, je tiens à le préciser, en tant que participant, à un symposium de l'Union européenne, qui croisait la thématique des restructurations industrielles et celle de l'impact sur la santé au travail. A ce titre, un certain nombre d'experts – pas Emergences, je le souligne -, d'acteurs syndicaux – pas la CGT, je le souligne également – ont essayé d'identifier ce que l'on pourrait relever comme des bonnes pratiques en matière de prévention de l'impact sur la santé des restructurations industrielles. Et à ce titre, trois exemples étaient rapportés.

Le premier, celui d'Eriksson en Finlande, qui dans le cadre d'une délocalisation d'unité de production, avait mis en place une hotline de psychologues chargés de répondre à toutes ces questions, même celle que vous ne vous êtes jamais posées sur l'impact sur votre santé des restructurations.

Un deuxième exemple, celui de British Telecom, en Angleterre, qui a créé un site Internet dont ils sont très fiers, qui, par le biais d'un quiz vous donne votre état de santé morale. Si l'état de vos réponses est dans le vert, tout va bien ; si vous êtes dans l'orange, il vaudrait mieux consulter un psychologue ; et puis si vous êtes dans le rouge, il vaudrait mieux consulter un psychiatre, ce sera plus prudent.

Et dernier exemple, et c'est là qu'on se dit, 'quels sont les moyens d'action à notre disposition', c'est celui de Saint-Gobain, dans l'est de l'Allemagne, qui avait racheté une unité de production et qui s'est mis en devoir de la fermer après avoir pressuré les actifs, comme souvent dans ces pays là, et qui pour accompagner les malheureux salariés mis sur le carreau, avait mis en place une cellule avec des pasteurs et un imam pour accompagner sous une forme d'extrême onction, n'est-ce pas, de l'engagement professionnel, les quelques centaines de salariés qui s'étaient vu licenciés. Donc je pose la question en candide, bien sûr je connais la réponse, mais avons-nous d'autres perspectives que l'extrême-onction ? Et pour répondre à cette question, nous avons



trois acteurs présents autour de cette table :

- Jean-Baptiste Obeniche, directeur général de l'ANACT, agence nationale pour les conditions de travail, qui va nous préciser le rôle de l'ANACT dans la réduction et la prévention des problèmes de santé liés aux conditions de travail ;
- Annie Touranchet, qui est médecin-inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, et nous va nous préciser le rôle de ces médecins-inspecteurs ;
- et Christian Jacques, qui est président d'Emergences, et qui nous expliquer la montée en puissance des CHSCT.



Le rôle de l'ANACT dans la réduction et la prévention des problèmes de santé liés aux conditions de travail.

Jean-Baptiste Obeniche

Directeur général de l'ANACT – Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Bonjour. Je suis ici au titre de mes fonctions à l'ANACT. C'est un établissement public créé en 1973 et qui va donc fêter ses 35 ans cette année. L'originalité de l'ANACT sur le plan de la prévention, c'est que c'est un organisme tripartite, et en son sein a émergé un paritarisme vivant sur le territoire. Je vous explique comment nous sommes structurés. L'idée, par rapport à ce que j'ai entendu dans la première partie, c'est d'essayer de voir les choses peut-être différemment, parce que à notre sens, les équipes de l'ANACT, ont la capacité à agir et à agir dans tous les types d'entreprises, dotées d'acteurs syndicaux ou non dotées d'acteurs syndicaux (et qui sont les plus nombreuses sur notre territoire). L'ANACT a un angle de vision qui procède de l'organisation du travail. En gros, c'est de dire que, bien sûr, il y a des questions de santé et de sécurité au travail, de conditions de travail, mais qu'un des angles pour essayer de résoudre les risques qui sont liés à ces questions là, c'est l'angle organisationnel : c'est de dire qu'une organisation pensée et réfléchiée peut générer moins de risques qu'une organisation pensée différemment, pas pensée ou peu réfléchiée. Ce qui fait qu'en notre sein on est plutôt pluridisciplinaires, c'est-à-dire qu'interviennent des ergonomes, des sociologues, des gestionnaires, histoire d'essayer de se dire que toutes les facettes de l'entreprise soient prises en compte pour essayer d'améliorer les choses.

Une autre originalité de notre intervention, c'est d'essayer de travailler à la fois avec les salariés et à la fois avec la direction, sans penser que l'un des deux discours vaut mieux qu'un autre. Notre rôle est d'essayer de dire, travaillons avec les contraintes des uns et des autres, et pas en privilégiant les contraintes des uns par rapport aux autres. Il y a d'autres acteurs sur le domaine de la prévention dont c'est le rôle. Le nôtre est d'essayer de travailler avec et les uns, et les autres. Je prends un exemple : entre le travail de la création de l'ANACT en 73, et le travail qu'on rencontre aujourd'hui, n'a plus grand-chose à voir : le travail industriel, la production industrielle a vu l'émergence du marketing au sein de la production industrielle, c'est-à-dire que vous voyez dans votre entreprise les clients, ou le système client rentrer de plus en plus profond au sein de l'entreprise ; je ne mets pas à disposition une voiture jaune, une voiture rouge et une voiture bleue, non, je peins la voiture au moment de la commande : la commande rentre jusque dans l'atelier. Et pareil pour l'univers des services, c'est un univers qui lui, voit bien sûr le client entrer assez profondément son système de production, mais un système de production de services qui a tendance à s'industrialiser. Donc on a un croisement du marketing dans le système industriel, et de l'industriel dans le système des services.

Ca rend le travail de plus en plus complexe. En 1973, quand on intervenait au niveau des chaînes, au niveau des sites de production postés, on avait quelque chose qui était de dire, bon il y a un travail prescrit et un travail réel, il faut régler l'écart entre les deux, pas complètement, mais se rendre compte qu'il y a un écart d'une part, et d'autre part d'essayer de travailler en débattant de cet écart entre les dirigeants de l'entreprise et les salariés de l'entreprise. Aujourd'hui, il y a toujours un écart entre prescrit et réel, mais cet écart est beaucoup plus complexe qu'il pouvait l'être auparavant, puisque



c'est un écart qui dépend de procès industriels qui sont plus fins, plus adaptés au client je le disais, mais aussi dans le même temps parce que les salariés ont changé dans le même temps : les salariés ne sont plus collectifs comme ils l'étaient avant, c'était un collectif, c'était un atelier. Aujourd'hui les salariés sont dans un espace collectif de plus en plus individualisé, avec des situations personnelles qui changent. Une exigence aussi, ce sont les mêmes salariés qui sont aussi les clients de ces entreprises ou d'autres entreprises, et qui ont une exigence, pardonnez moi, mais aussi de client vis-à-vis de leurs entreprises, et ça aussi c'est à prendre en compte. Donc, comment on fait, notre organisation ? Quand je dis ça, c'est une forme de constat, il peut y en avoir d'autres, et c'est d'essayer de regarder le travail en région, localement et dans les entreprises, de la manière la plus aisée possible. Il y a un temps pour les revendications et les négociations, et puis il y a d'autres temps qui sont des temps de travail, et quand je vous ai entendu beaucoup parlé de mise en débat, ces temps de mise en débat doivent à notre sens, se faire entre salariés, mais ils ne peuvent pas se faire qu'entre salariés, il faut aussi mettre le travail en débat au sein de l'entreprise, avec ceux qui sont les tenants de la production de l'entreprise. Pour cela, les partenaires sociaux ont inventé un outil qui est les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail, qu'on appelle avec un vilain mot qui veut dire ARACT. Et dans les régions, vous avez les partenaires sociaux qui sont à la tête de ces organisations, conseils d'administration, et qui sont en partie financées par l'ANACT mais aussi en partie financées par les DRTEFP, les Conseils régionaux ou d'autres acteurs locaux, et qui prennent leur place au sein des autres acteurs de la prévention que sont bien sûr les médecins du travail, les inspecteurs du travail, les CHSCT, les CRAM, tous ceux qui agissent. Mais c'est cet angle là, un peu particulier, où les partenaires sociaux, peuvent regarder les choses d'un point de vue interprofessionnel, et par l'organisation du travail. Là où on agit, là où on intervient, on n'est pas nombreux donc on ne peut pas intervenir partout, l'idée c'est simplement que les interventions qu'on fait en entreprises puissent servir de modèle, et parfois en situation plus compliquée, puissent parfois, du fait du paritarisme, dénouer les crises parce que et les uns et les autres acceptent de voir des acteurs qui sont neutres, qui sont équidistants, qui ne sont ni commandés par les uns, ni commandés par les autres. Il y a pas mal de réussites, des réussites sur le plan de la santé, d'une prévention évidente, mais aussi des questions qui prennent en compte la dimension de l'entreprise, dans un sens un peu géographique, excusez moi ce mot là mais une entreprise ce n'est pas plat, une entreprise c'est un objet vivant – quand je dis une entreprise, c'est au sens large du terme, c'est le collectif entreprise est un objet vivant. Et dans cet objet vivant, on ne peut pas simplement regarder les salariés à partir de 50 ans, mais il faut bien aussi prendre en compte les parcours qui se situent dans l'entreprise, la gestion de ces parcours dans l'entreprise : où sont les personnels quand ils étaient à 25 ans, s'ils sont encore dans l'entreprise 5 ans ou 6 ans après, quel a été le parcours ? Et si on regarde ces parcours-là, on s'aperçoit, avec un outillage et une méthodologie bien sûr, qu'il y a des parcours plus ou moins excluants, et d'autres qui préservent ou permettent l'épanouissement. Donc nous notre rôle est donc tout à fait simple : basiquement, c'est d'agir pour tenter de préserver la sécurité, de faire en sorte que les organisations soient apprenantes, qu'elles soient performantes parce qu'il faut que l'entreprise, dans nos interventions, y gagne quelque chose, et qu'elles soient attractives, parce que les entreprises qui ne font pas ce boulot-là aujourd'hui, demain soit elles vont exporter leurs conditions de travail ailleurs, soient elles seront concurrentielles sur leur



propre territoire. On a un enjeu de concurrence entre les réglementations, j'entendais tout à l'heure et je finirai là-dessus, c'est vrai que les réglementations sont loin d'être toujours appliquées, on a un écart là aussi entre le prescrit et le réel. On a un boulot au moins autour du document unique sur les risques organisationnels, ce travail là, on peut aider les CHSCT qui le souhaitent à le faire, donc n'hésitez pas à faire appel à nous, au niveau national ou au niveau régional, on pourra entamer des réflexions ou outiller, l'idée n'est pas de concurrencer d'autres intervenants sur le domaine de la santé ou de la sécurité au travail, l'idée est d'enrichir la question.

Le rôle des médecins inspecteurs dans la reconnaissance des maladies d'origine professionnelle.

Annie Touranchet

Médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre, Pays de la Loire

Bonjour. Alors, quel est le rôle des médecins-inspecteurs du travail dans tout ce qui est les reconnaissances des maladies en lien avec le travail ? Alors premièrement, les médecins-inspecteurs du travail sont des contractuels de l'Etat, qui sont des conseillers des inspecteurs du travail pour tout ce qui est hygiène et sécurité, et conditions de travail, et qui ont un rôle d'animation au niveau des services de santé au travail. Parce que au niveau des maladies professionnelles, il va y avoir effectivement l'intervention d'un trio, qui est le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur du travail.

Dans ce qu'on appelle les maladies en lien avec le travail, vous avez deux systèmes différents.

Les maladies professionnelles indemnissables, reconnues par la sécurité sociale, et là, ce que disait Daniel Prada est tout à fait vrai, on est en lien entre la santé publique et la santé au travail. Parce que dans tout ce qui est maladie professionnelle, vous allez avoir action aussi bien des caisses régionales d'assurance maladie, des caisses primaires d'assurance maladie dans le domaine de la reconnaissance.

Et après on aura beaucoup plus l'action de l'Etat via les médecins du travail et les inspecteurs du travail dans tout ce qui est la prévention.

Donc, deux domaines qui doivent travailler de conserve.

Donc, les maladies professionnelles indemnissables, c'est ce qu'on voit le mieux. 2007 : 43 000 maladies professionnelles indemnisées et reconnues. Donc ce n'est pas beaucoup mais c'est mieux, on a fait un progrès énorme : il y a quelques années il y en avait 8 000.

On a parlé effectivement, la première maladie professionnelle reconnue, c'est les troubles musculo-squelettiques, le fameux tableau 57, avec 80 % des maladies reconnues qui sont du tableau 57. Puis on a comme autre reconnaissance, le tableau 30, l'amiante. Et quand on lit bien le tableau 30, l'amiante, on a effectivement comme type de reconnaissance les pathologies qui sont du domaine de l'exposition professionnelle, les plaques pleurales, très peu d'asbestose et très peu de cancers, puisqu'on doit en avoir moins de 200 à l'heure actuelle, cancers professionnels dus à l'amiante qui sont reconnus. Troisième reconnaissance, la surdité.



Tout ça pour vous dire qu'on a deux domaines de reconnaissance dans le domaine des maladies professionnelles. Pour ce qui est de la reconnaissance immédiate, type le tableau 57, c'est vraiment un lien direct entre la santé et le travail actuel. Et puis, ce qui est, comme les cancers, ce qui est du domaine et qui est très important, qui sont des traces et tout le domaine retardé. Et toutes ces connaissances de ce qui est des maladies en lien avec le travail, avec une exposition longue et retardée, est beaucoup moins connu et beaucoup moins bien déclaré. Et c'est pour ça qu'il y a très peu de cancers d'origine professionnelle qui sont reconnus comme cancers professionnels avec les droits que les salariés vont avoir. Parce qu'effectivement on est dans le domaine des effets retardés des expositions professionnelles, et la mise en évidence au niveau de la santé de cette exposition à effets retardés est extrêmement difficile à mettre en évidence. Alors, c'est déjà difficile actuellement... Lorsqu'on sait que il y a 20 ou 30 ans, les salariés avaient des expositions professionnelles qui étaient beaucoup plus longilignes que celles qui sont actuellement... Le travail était beaucoup moins précarisé, il y avait moins d'intérim, de travail morcelé qu'actuellement... Imaginez-vous dans 20 ou 30 ans reconnaître la façon dont on pourra reconnaître ces effets retardés du travail sur la santé, avec effectivement les cursus professionnels qui sont éclatés, si j'ose dire ? Alors ça c'est un premier problème.

La deuxième façon dont on peut intervenir, c'est, sur les maladies en lien avec le travail, c'est ce qu'on a négligé en France depuis 1946, qui sont les maladies en lien avec le travail, les maladies à caractère professionnel. Qui malheureusement ne vont donner aucun droit aux salariés, mais qui au niveau collectif vont pouvoir faire émerger des pathologies existantes ou des pathologies émergentes. Avec l'institut de veille sanitaire, après un long long travail au niveau du ministère du travail, on a enfin réussi pratiquement dans 8 régions en France, à mettre en place une politique d'enquête faite par des médecins du travail pour mettre en évidence les pathologies en lien avec le travail, qui ne sont pas des maladies professionnelles mais qui sont dans le domaine beaucoup plus de la prévention que de la réparation.

Alors qu'est-ce qu'on met en évidence ? La première pathologie, là pareil, déclarée par les médecins du travail, ce sont les troubles musculo-squelettiques. Première évidence aussi, c'est que 60 %, grosso modo, j'ai regardé les régions ce week-end, mais je pourrais dire au moins 50 % des TMS qui sont signalés dans ce cadre spécifique par les médecins du travail devraient être des maladies professionnelles. Donc c'est tout à fait important, puisqu'on va avoir un premier chiffre officiel, qui va être validé par les scientifiques, sur la non-reconnaissance des maladies professionnelles. Donc troubles musculo-squelettiques, effectivement je pense que même si on dit actuellement qu'il y a une épidémie des TMS reconnus, ce n'est rien par rapport à l'évidence où il y a encore beaucoup plus qui ne sont pas déclarés.

Et la deuxième pathologie qui a été mise en évidence, c'est la souffrance psychique au travail. Où on a dans l'ensemble des régions, 20 % des pathologies déclarées par les médecins du travail qui sont du domaine de la souffrance psychique : on pourrait dire anxiété, dépression, en lien avec l'organisation du travail. Clairement aussi on est en train d'affiner à partir des chiffres SUMER, à partir de la description de l'organisation du travail dans cette enquête, les facteurs de risques qui peuvent être à l'origine de cette souffrance psychique. Et je pense que d'ici un an ou deux, on pourra être beaucoup plus pertinents,



au niveau de l'organisation du travail, sur quels sont les facteurs de risques qui peuvent effectivement déclencher malheureusement cette souffrance psychique. Et au niveau de la prévention, on aura aussi des outils beaucoup plus efficaces pour pouvoir agir sur le terrain

Alors après, c'est pareil, on a tout ce qui est du domaine des risques chimiques. Alors, c'est vrai ce que disait François [*Desriaux, ndlr*], on a une législation depuis 2001, qui est plus ou moins appliquée – moi je ne dirais pas qu'elle n'est pas appliquée, elle est plus ou moins appliquée selon les secteurs d'activité professionnelle. Mais ce qui est clair aussi, c'est que toutes les pathologies qui sont secondaires à ces facteurs chimiques, sont peu déclarées. Il est clair que les solvants, l'INRS l'a bien démontré, entraînent des troubles neurologiques : rien sur les tableaux des maladies professionnelles, très très peu de choses dans les maladies qui sont déclarées chez les médecins du travail : on va reconnaître et chercher ce que l'on connaît. Donc il est extrêmement important de bien reconnaître et de bien suivre ce qui est en lien avec les facteurs chimiques, tout ce que les facteurs chimiques vont entraîner sur la santé des salariés. Là, il y a encore toute une branche à bien développer au niveau de ces pathologies.

Les médecins-inspecteurs du travail ont la faculté d'aider les salariés dans les domaines de reconnaissance. Il faut savoir aussi que depuis 96 on a aussi un autre système de reconnaissance des maladies professionnelles, qui sont les commissions de reconnaissance régionale des maladies professionnelles, où le médecin-inspecteur a un rôle important.

D'autre part, les médecins-inspecteurs sont aussi à même de faire des enquêtes sur des risques spécifiques et si ces risques spécifiques peuvent entraîner des problèmes de santé. C'est comme ça que depuis 1987, on a travaillé avec l'ANACT et l'INSERM pour mettre en évidence les TMS. Avant 87 on n'en parlait pratiquement pas, il a fallu qu'on ait une association des préventeurs.

Et ça c'est important aussi, c'est l'association des préventeurs pour faire émerger les pathologies au niveau de la visibilité sociale. Ce dont on souffre beaucoup, et c'est pour ça que les médias sont importants, c'est de l'invisibilité sociale des pathologies professionnelles. On n'en parle pas assez. On va effectivement maintenant dire que c'est plus du domaine particulier, personnel, que du domaine collectif. Et on a au niveau des CHSCT un rôle essentiel à jouer. Car quand on voit les comptes-rendus des CHSCT, vous avez parlé des accidents du travail, mais quid des maladies professionnelles ? Ca passe toujours sous silence. On n'en parle jamais. On ne fait jamais l'analyse des maladies professionnelles, et encore moins des maladies à caractère professionnel, qui sont signalées sur les fiches d'entreprise des médecins et qui sont signalées dans les rapports annuels. On parle aussi de la formation des CHSCT et des CE ; et la commission de contrôle ? Vous connaissez ce que c'est, les commissions de contrôle dans les services de santé au travail ? Et du rôle essentiel que les syndicalistes ont à jouer dans ces commissions de contrôle ? Alors je ne peux pas parler de tout, mais le débat est ouvert et vous voyez...

Pierre Coutaz

Merci en tout cas. En évoquant le rôle des CHSCT, vous passez le témoin si je puis dire à Christian Jacques, président d'Emergences, qui va nous expliquer la montée en puissance justement du rôle du CHSCT.



La montée en puissance du rôle des CHSCT

Christian Jacques

Président d'Emergences

Bonjour. Mon intervention a été intitulée « la montée en puissance du rôle des CHSCT ». Mais en fait si vous lisez attentivement la presse spécialisée, vous vous apercevez que les colloques se multiplient autour de ce thème à destination des employeurs ou des DRH. Quelle est cette montée en puissance ? La première chose à dire, je crois, c'est que ce qui monte en puissance, ce sont les questions de santé au travail. Première chose qu'il faut affirmer.

Ensuite, quand on parle du CHSCT, je dirais que ce qui est le plus important, ce qui confirme sa légitimité, ce qui affirme sa compétence, c'est le fait qu'il s'agisse d'une représentation des salariés. Et quand on parle de représentation des salariés, ça signifie que le CHSCT est l'institution de prévention qui est *a priori* la plus à même de mettre le travail en débat à partir de la parole des salariés et une prise de parole qui est confortée par le lien de confiance qui existe entre les salariés et leurs représentants.

Le débat autour du travail et de la santé au travail est nécessairement un débat contradictoire. Ce qui n'exclut ni le paritarisme dont parlait M. Obeniche à l'instant, ni éventuellement la recherche de compromis. Mais il est important de signaler que ce qui se joue dans le travail, ce sont des intérêts contradictoires. Et à partir de cette réalité des intérêts contradictoires des employés et des employeurs, cela suppose qu'on puisse reconnaître des points de vue différents, qu'on affirme des rapports de force, voire des conflits. Je commence par ça pour dire que les questions de santé ne sont pas absolument des terrains de consensus qu'il serait important de rechercher. Mais je crois que quand on parle de la recherche de solutions partagées, y compris dans le sens des intérêts de l'entreprise, c'est à partir précisément d'un rapport de forces et à partir de l'expression des salariés.

Je citerai deux rapports contradictoires, au centre desquels se trouve le CHSCT : ce sont les rapports contradictoires entre l'emploi et le travail. Quel travail soutenable pour la santé des salariés, en opposition le plus souvent aux exigences de rentabilité ? Ce sont également, puisque nous en avons parlé, les rapports contradictoires entre la nécessité de travailler plus longtemps dans ces entreprises, et la stratégie d'exclusion de ces mêmes entreprises aux deux bouts de ce qu'on pourrait appeler le salarié réputé moyen, c'est-à-dire les jeunes et les plus anciens.

Le CHSCT n'est pas tout à fait une IRP comme les autres, en ce sens qu'elle a à côté de son pouvoir de consultation, de ses prérogatives de consultation, des pouvoirs d'investigation. C'est en cela que le CHSCT va se trouver placé en acteur stratégique dans la recherche de l'équilibre entre préservation de la santé et rentabilité de l'entreprise. D'où sans doute, l'intérêt renouvelé que porte aujourd'hui les directions d'entreprise en direction des CHSCT. Il s'agit de reconnaître dans le CHSCT sa capacité à être un acteur majeur de prévention. Mais est-ce qu'il s'agit de reconnaître sa capacité à exprimer le point de vue des salariés ? Ou d'en faire, je cite ce que l'on lit dans d'autres convocations de colloque, un allié de prévention de l'entreprise, on pourrait même ajouter



un auxiliaire de prévention de l'entreprise ?

A partir de cette reconnaissance ou du refus de reconnaître le débat contradictoire autour de la santé au travail va découler un certain nombre de réponses à des questions qui se trouvent posées, au travers des négociations qui s'ouvrent, qui sont déjà ouvertes ou qui vont s'ouvrir, autour du rôle du CHSCT, de la formation de ses membres ou des moyens qu'il peut mobiliser pour ses différentes missions. Faut-il aller vers, première question, vers plus de professionnalisation des CHSCT ? Tout à l'heure, Daniel Prada nous indiquait qu'on avait peut-être trop souvent, laissé le soin des questions de santé au travail à des spécialistes. Est-ce que le terme est approprié ? Est-ce qu'au travers ce recours au vocable de spécialisation, on n'avait pas plutôt tendance à marginaliser la question ? Car spécialisation exige compétences. Et compétences, quelles sont-elles ? Comme j'indiquais tout à l'heure, la première compétence d'un membre de CHSCT, c'est de représenter les salariés : c'est un mandat, et non pas une profession. Cependant, est-ce qu'il faut des éléments de connaissance, de compétences qui peuvent s'apparenter à une certaine forme de professionnalisation, certainement. Mais pour quoi faire ? Est-ce qu'il s'agit de professionnaliser les membres des CHSCT pour en faire des acteurs de la prévention comme les autres ? Ou est-ce qu'il s'agit-il de renforcer leur compétence et la capacité à représenter les salariés, leur capacité à faire s'exprimer les salariés, et en même temps à peser dans le débat contradictoire sur ce que doit être l'équilibre à rechercher entre les exigences de l'entreprise et d'autre part les exigences de la santé au travail ?

Tout le débat à venir est là, que ce soit autour des questions de formation, que ce soit autour de la durée du mandat, ou sur ce vocable de professionnalisation des membres des CHSCT. Renforcer les compétences des membres de CHSCT, bien sûr, c'est nécessaire. En même temps que de renforcer leur lien avec l'organisation syndicale, que de renforcer leur capacité à recréer du collectif avec les salariés. Mais en même temps en restant sur leur position contradictoire, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas des acteurs de la construction de la prévention à l'entreprise au sens où des directions d'entreprise semblent aujourd'hui l'interpréter. Est-ce qu'ils doivent écrire le document unique ? Notre réponse est non. Est-ce qu'ils doivent participer au débat pour que l'employeur mette en place le document unique ? Oui, et avec compétence. Mais vous voyez bien que selon la question, le point de vue (au sens géographique du terme) où on va placer les membres des CHSCT, et bien les réponses qu'on apportera à la question de savoir, 'demain quels sont les moyens qu'on va apporter à leurs membres', changera. Est-ce qu'il s'agit d'une formation technique ? Est-ce qu'il s'agit d'une formation aux questions de santé en lien avec le mandat de représentation ? Je ne prendrai que cet exemple du débat en cours aujourd'hui sur les critères de ce que devrait être demain la formation des membres des CHSCT.

Ce qui est sûr, c'est qu'aujourd'hui le CHSCT devient une institution pivot entre la recherche de l'équilibre entre rentabilité de l'entreprise et préservation de la santé au travail. En quelque sorte, on pourrait dire que le CHSCT est un élément très important dans la contre tendance aux dérives d'un certain néolibéralisme. Et à ce titre, il est l'objet de toutes les séductions, de tous les enjeux. Ce qui ne veut pas dire que toutes les autres questions perdent en pertinence et en puissance. Mais on sent bien, pour une autre raison également, que je crois



que les autres intervenants ont évoquée, que le regard de la société a changé, et aujourd'hui on n'accepte peut-être moins qu'auparavant l'idée que gagner sa vie supposerait de risquer sa vie. Et c'est tout le débat qui est déjà amorcé sur des questions qu'on abordera peut-être cet après-midi, sur les questions de l'environnement, sur l'élargissement des prérogatives des CHSCT. Mais la question est de savoir, demain est-ce que le CHSCT sera véritablement l'institution représentative des salariés pour la défense de la santé au travail, ou est-ce qu'il deviendra une institution comme les autres (sans rien retirer à la richesse des autres institutions de prévention mais elles ne sont pas exactement positionnée de la même manière, c'est-à-dire en vigie des risques que subissent les salariés dans leur quotidien du travail) ?

Pierre Coutaz

Merci. Il nous reste une trentaine de minutes pour l'échange avec vous. Je vous propose l'établissement d'une règle, elle s'appelle la liste québécoise, je ne sais pas si vous connaissez la méthode. Je vais l'aménager un petit peu. Normalement la liste québécoise fait que toute femme est prioritaire sur un homme, et toute personne ne s'étant pas exprimés est prioritaire sur une personne s'étant déjà exprimée. Je propose d'appliquer en tout cas la deuxième partie, c'est-à-dire que, étant donné le nombre d'inscrits reportés de la première séance, étant donné le nombre de personnes qui à mon avis veut s'exprimer maintenant, je ne donnerai pas la parole à ceux qui se sont déjà exprimés. Ça veut dire que vous invités à nous dire tout, mais à le faire de façon le plus court possible et le plus clair possible. Alors, premier inscrit... Monsieur au sixième rang avec un gros dossier devant lui.



Deuxième temps de débat avec la salle

Robert Zimmer (Entreprise Air France)

On essaie de mettre en place cette pérennisation des compétences des CHSCT, que nous engageons sur le chantier de la pénibilité. Il y a deux droits qui m'apparaissent : le législatif et réglementaire d'un côté ; le revendicatif de l'autre. L'un et l'autre sont liés. A ce titre il y a un travail important à mener pour que la création de pôle de compétences puisse arriver à s'instaurer de façon à imposer certains élus dans une entreprise.

Il faut un pragmatisme de terrain, donner la parole aux salariés. Se saisir des moyens que le législateur a mis à notre disposition. Le droit d'alerte est important, par exemple.

Tout cela doit prendre une dimension qui soit à la hauteur des attaques que l'on subit. Car on pourrait dire qu'il s'agit d'un affrontement conséquent avec le néolibéralisme.

Vous avez parlé des tentatives d'OPA sur les CHSCT, c'est un danger énorme, et en plus on voit l'attention de certains syndicats à cet égard.

Le professionnalisme, il faut en donner plus et diffuser la compétence.

Le dynamisme c'est nécessaire, il faut être gagnant à partir d'un positivisme forcé.

Hélène Axelrad

La question primordiale que j'ai à vous poser, c'est que en étant une artiste depuis 13 ans, en touchant l'allocation adulte handicapé à taux plein depuis 16 ans, est-ce c'est considéré « incapables de », parce que j'ai été adhérente de pas mal d'association et on a été considéré comme « incapable de » ? Mais est-ce que l'allocation d'adulte handicapée peut être considérée comme un salaire pour un certain temps ?

Alain Delaunay (fédération Mine énergie)

J'interviendrai sur deux points. D'abord un témoignage par rapport à l'application de la réglementation. Dans un deuxième temps, sur la volonté d'évolution de la réglementation notamment sur la filière CHSCT, et ce que l'on peut connaître aussi à EDF-GDF à travers le CNHST qui vient d'être dissout.

Sur l'application de la réglementation, alors ce qu'on connaît aujourd'hui à EDF, les difficultés depuis des années par rapport aux déclarations d'accidents du travail et les pressions voire les sanctions données envers les agents qui osent vouloir déclarer les accidents du travail. Alors au sein d'EDF, on peut dire qu'on est un peu organisé en matière de CHSCT. Malgré l'organisation des CHSCT et les copains qui poussent, on a du mal à faire reculer la direction sur la sous déclaration des accidents du travail. Alors, autant quand on intervient auprès des CPM, qui ont aussi des droits de sanction envers les employeurs qui ne déclarent pas, et que le constat aujourd'hui, c'est que très peu de CPM prennent des sanctions envers ces employeurs ; autant les inspecteurs du travail, très rare aussi, alors ils interviennent, ils constatent l'infraction, dans le même temps ils ont le pouvoir de pouvoir saisir le procureur de la république, dans très peu de cas ils le font, et quand ils le font, on a eu le cas au niveau de la région Ile-de-France, notamment dans le 78 où ça s'est emmêlé au niveau de la justice, ça fait plus d'un an qu'on est dans la procédure, a priori on aura une



décision qui sanctionne l'employeur, mais on n'a pas encore la décision officielle. Donc sur les questions de déclaration d'accidents du travail, et d'utilisation parce qu'à EDF on a aussi la possibilité d'avoir des registres d'accidents bénins, là aussi les directions font tout pour essayer... utilisent très mal le registre d'accidents bénins et quand on demande le retrait à certaines CRAM, on a encore du mal à faire en sorte que les CRAM se positionnent.

Alors sur les CMR, effectivement la réglementation existe depuis un certain nombre d'années. Aujourd'hui, les difficultés qu'on a c'est d'avoir les fiches d'exposition, les attestations d'exposition. On a à EDF-GDF un accord sur l'amiante qui a été signé en 1998 par toutes les organisations syndicales, et un avenant signé en 2002 là aussi par toutes les organisations syndicales. Sur la question de l'amiante, où normalement on devrait donner les attestations d'exposition, malgré cela on a quand même beaucoup de mal à avoir ces attestations d'exposition, et je ne parle même pas des fiches d'expositions, et encore moins sur les CMR, agents chimiques.

Sur l'évolution de la réglementation, il va y avoir des négociations qui vont s'ouvrir sur les conditions de travail. Là aussi, on parle de faire monter en compétence et de la professionnalisation des CHSCT. Dans le même temps, sur les questions de santé au travail, ce sont des choses qui ne sont pas si simples à aborder notamment quand on a que cinq heures par mois pour traiter des questions de CHSCT, c'est pas évident pour les copains qui travaillent, et je pense qu'il faut que ça évolue en termes de formation au-delà des cinq jours qu'on a droit par mandat, je pense qu'il faut vraiment multiplier au minimum par deux le temps alloué aux CHSCT pour se former, notamment sur des stages spécifiques, de 2 ou 3 jours, sur les questions de TMS, de risques psychosociaux, etc. C'est quelque chose de primordial dans la période. Notamment sur les moyens alloués, par rapport aux maladies professionnelles, le rôle des CHSCT et des PV [*procès-verbaux, ndlr*] des CHSCT aujourd'hui, on s'aperçoit qu'on a énormément de difficultés pour faire faire des PV. Et les copains n'ont pas toujours les moyens pour faire faire des PV, parce que ce n'est pas toujours simples, et d'avoir les moyens, notamment sténotypistes, etc.

L'autre témoignage, par rapport au CNHSCT d'EDF, on était au-delà de la réglementation, on avait un CNHSCT à EDF-GDF, qui avait les mêmes droits sans se substituer au CHSCT en termes de compétences, avis, etc. Les questions de santé montent un peu partout, dans le même temps, nous, à EDF – GDF, on nous supprime cette coordination. Et là aussi des difficultés, là c'est plus au niveau de notre organisation syndicale, c'est des difficultés à confédérer toutes les luttes, notamment accidents professionnels, etc.

Alain Placidet

Je voulais revenir sur la perception de ces questions de pénibilité par les travailleurs eux-mêmes, mais aussi par ceux qui sont en dehors de la sphère immédiate du travail. L'employeur essaie de nous culpabiliser par rapport à la rentabilité et la compétitivité des entreprises. On dit aussi « oui c'est pénible, mais d'autres travaux sont plus pénibles ».

Autre chose, la pénibilité perçue depuis le monde extérieur : ce qui m'y fait penser, c'est les débats sur la remise en cause des régimes spéciaux. On a entendu, « oui c'était normal de partir plus tôt autrefois » ; en fait il faut savoir que les régimes étaient liés à la disponibilité 24h sur 24 toute l'année, pas à la pénibilité. Mais n'empêche, il y a la pression, comme la vitesse aujourd'hui chez les conducteurs. Et la pression chez les navigants. Mais ça n'aide pas



quand on lutte, car il y a une mauvaise perception par les populations de la pénibilité.

Sur la professionnalisation, on aura un soutien si on a des camarades bien formés, c'est pour aider les salariés à intervenir.

Véronique Hunaut

Je travaille à Axa et on est venu à plusieurs. Il y a quelque chose de base dont on n'a pas parlé, c'est de convaincre les salariés qu'ils sont dans leur bon droit d'exiger des bonnes conditions de travail. Nous, à Axa, on travaille dans les bureaux, donc la perception par les salariés eux-mêmes, que travaillant dans les bureaux, on peut « se plaindre », parce qu'il y a une grosse pression de la direction, même de médecine du travail, qui explique que dans les usines, dans l'automobile, dans les hôpitaux, c'est beaucoup plus dur. Et on a mis des années, y compris au CHSCT, à nous sentir dans notre bon droit de réclamer à bien travailler dans de bonnes conditions. Déjà, cette base là est essentielle pour pouvoir avancer.

Aussi, par rapport au fait, il y a un monsieur, je ne sais plus lequel, qui a parlé du services au client, il se trouve que nous à Axa, ce qui prime, c'est qu'on est quand même dans une situation de productivité. Il y a un plan qui est prévu dans d'autres entreprises pour 2012, avec doublement du chiffre d'affaire, triplement des bénéfices, et c'est ça qui est en ligne. Alors, ça se fait au nom du service au client, mais en fait, c'est quand même le service aux actionnaires quand même en premier. Et tout ça, ça a conduit pendant les services, augmentation de la productivité, industrialisation des méthodes de travail, on se retrouve en fait de plus en plus à travailler sur chaîne, avec un nombre d'actes à faire, avec tout à notre nom, contrôlé jour par jour par la chef qui demande ce qu'on fait, et ça en fait moi je crois que pour CHSCT, ce qui est essentiel, nous notre façon d'aborder, c'est effectivement qu'on n'est pas dans une démarche de consensus, parce qu'on pense qu'effectivement on a des intérêts contradictoires. Et ça c'est essentiel aussi, à la base de la discussion.

Et l'activité, elle ne peut pas être que CHSCT. Nous on a eu de gros soucis avec des gens qui éclataient en sanglot, dans les bureaux, dans les services. Il a fallu un an et demi. On a fait plein de trucs, des droits d'alerte, tout ça, mais la direction, il faut savoir quand même qu'elle s'en moque dans les grosses entreprises, parce qu'on ne peut pas l'attaquer, parce que le droit est respecté et que là où on l'a fait bouger, c'est quand avec les salariés, par le biais d'une pétition dénonçant le stress, demandant que la pression à la productivité elle s'arrête, là ça a permis que la direction prenne en compte, on a eu cinq renforts en CDD. Voilà. Donc le message que je voulais faire passer, c'est que le rapport de forces il permet d'avancer sur les conditions de travail, et pas que le CHSCT.

Philippe Saunier (CGT chimie, secteur santé et travail de la fédé)

Ca vient d'être dit, si la qualité de la vie au travail ne tenait qu'à l'évolution des sciences et techniques, on ne parlerait plus de pénibilité au travail depuis longtemps. Donc c'est bien d'abord lié à un rapport de classes et à des divergences d'intérêt. Sinon comment expliquer la progression du travail de nuit par exemple, progression du travail à la chaîne, etc. ?

Alors, en termes d'expérience, j'en citerai une que j'aime bien, puisque c'est mon union locale. C'est celle de la création d'un collectif santé – travail à l'union locale précisément pour aider les syndicats à faire... Aussi sur les



dossiers individuels, mais principalement pour donner un coup de main aux syndicats. Et je parle pour ma voisine, la création tout récemment d'un collectif santé – travail au niveau de l'UD du Calvados, qui est une déclinaison du secteur santé – travail de l'UD de Seine Maritime qu'on a créée il y a peu près deux ans maintenant.

Alors, je voulais dire un petit mot, parce que je ne l'ai pas entendu encore, sur le 4 mars. Puisque le 4 mars, il y a plusieurs fédérations qui appellent à l'action sur les questions de pénibilité. A ma connaissance (donc je souhaiterais qu'il y en ait d'autres qui me disent que je me trompe), pour l'instant ce que je sais c'est que la fédé de la chimie appelle, fédés verre-céramique, textile, construction, et c'est en réflexion dans d'autres fédérations, notamment métallurgie, ports et docks, santé, transports. Peut-être d'autres, ce serait peut-être bien qu'on le sache avant de se quitter ce soir, même si on est en journée d'études, c'est quand même des informations inintéressantes à donner. Notez que on a fait nous une journée d'étude sur les questions de pénibilité au travail la semaine dernière au niveau de la région rouennaise, et on a refusé du monde puisque la salle ne tenait que 60 places. Ça prouve par rapport à aujourd'hui qu'il y a un véritable besoin. Voilà, j'arrêterai là.

Pierre Coutaz

Je vous remercie.

Violette Gomez

C'était pour poser deux grandes questions à Mme Annie Touranchet, sur les commissions de contrôle et sur les maladies professionnelles. La grosse difficulté que nous avons, alors à BNP Paribas, énormément de souffrance, recherche avec un cabinet proche d'Emergences [*sic*] notamment sur une enquête qui a été faite dans le personnel, et comment la direction arrive à contourner toutes nos propositions.

Commission de contrôle : est-ce qu'un médecin coordinateur, qui représente la direction générale, qui muselle les médecins du travail avec lesquels nous travaillons, a le droit de représenter et d'être notre principal négociateur ?

Deuxièmement, sur les maladies professionnelles, notamment nous nous rendons compte que nous nous battons pour les salariés contre notre direction, mais nous sommes également obligés de nous battre contre la sécurité sociale, qui met nos collègues complètement détruits, qui ne peuvent plus travailler, qui deviennent fous, oui, qui sont incapables, dès qu'ils voient un panneau BNP, ils se mettent à craquer, à pleurer... Ces collègues sont placés seulement en invalidité 1^{ère} catégorie, et on est obligé d'aller au tribunal. Voilà, ça c'est le quotidien.

Une annonce : nous sommes tous, on s'est rendu compte que BNP Paribas nous a mis un cabinet d'observation depuis des années, ce cabinet s'appelle « Stimulus » et agit dans toutes les entreprises, dans plusieurs entreprises, regardez bien google. Et là nous sommes en train, avec notre comité, avec notre groupe de travail, de voir comment on peut arriver à une véritable négociation sur l'industrialisation des tâches, sur l'intensité du travail.



Catherine Brodard (université de Nanterre)

Je suis au CHS de l'université de Nanterre. Ma première question, il y a une dame qui a posé la question, comment ça va se passer maintenant la situation par rapport à la déréglementation du code du travail. Moi je voulais lier cette question là à la situation particulière dans la fonction publique. Tout à l'heure vous parliez de commissions de contrôle, d'inspecteurs du travail, nous par exemple, la fonction publique, on n'a pas cette possibilité de faire appel à l'inspecteur du travail contrairement au privé. Donc, c'est vrai que par rapport à ça, c'est plus difficile. Nous aussi on a besoin de formation. Les formations qui sont proposées, on a aussi parlé de la variété des situations et de la variété des statuts, des salariés de plus en plus précaires, des fois les formations qui sont proposées ne correspondent pas tout à fait à la diversité de ce qui est vécu par les salariés. C'est pour ça que je voulais proposer que, tout à l'heure on a parlé de formations aussi, qu'il y ait, je ne sais pas si un tel outil existe, qu'il y ait un forum par le biais d'Internet, il y a des tas d'outils innovants avec internet, c'est-à-dire on peut créer des wi-ki, on peut créer des forums, avec également des signets partagés, tout ce genre d'outils... Il faudrait, déjà dans un premier temps, il faut déjà les participants à cette journée qui avons tous un mail, on peut déjà rassembler les mails pour continuer à échanger. Je pense que c'est très formateur parallèlement aux formations réalisées que chacun échange sur ses conditions de travail réelles et les réponses à apporter.¹¹

Jacques Marc (INRS, chargé d'études sur les relations entre intensification et isolement au travail et Risques psychosociaux)

Je suis chargé d'études pour travailler sur les relations entre intensification du travail et isolement au travail et risques psychosociaux. J'entends beaucoup parlé d'isolement au travail. Nous en fait, et moi particulièrement, les question que je me pose, c'est les relations entre cette genèse de l'isolement, ce développement de l'isolement des salariés et en fait l'émergence d'une urgence au travail, d'une urgence clinique, c'est-à-dire d'une souffrance réelle du salarié, que bien souvent, dans cette intensification du travail, le salarié malheureusement y trouve aussi sa part c'est-à-dire qu'il y a aussi un travail un tout petit plus intéressant qu'on lui propose, même si c'est vrai qu'il y a une souffrance qui arrive à côté. Il y a après ce développement d'une souffrance qui commence à apparaître sur laquelle le salarié n'ose pas parler, parce qu'après il risque son poste. Et après, il y a cette crise en fait, cette urgence réelle clinique du salarié, pour lequel en fait il a un besoin de réponse immédiat et pour lequel en fait bien souvent le choix des réponses qu'on lui propose, ce sont souvent des travaux sur lesquels le collectif met du temps à répondre, ou a du mal à répondre tout de suite face à la réponse subjective du salarié qui est présente, qui est dans l'urgence. Voilà, c'est tout.

¹¹ A cet égard, signalons une nouvelle fois que Emergences met à la disposition des représentants des CHSCT et des Comités d'entreprise, l'outil « Tandem » : il s'agit d'un forum, sur le web, visant au partage d'expériences et à l'échange entre salariés sur toutes les questions relatives au travail. Les experts d'Emergences, comme les formateurs et les responsables du pôle Etudes, peuvent y répondre aux questions posées par les salariés, et ayant trait à leur domaine d'intervention. Pour y accéder : <http://www2.emergences.fr/blog/> ou à partir de la page d'accueil d'Emergences : <http://www.emergences.fr>.



Delphine (Union locale de Nantes)

Je confirme que, ça a été dit en début de matinée, il y a une grande attente des salariés de débattre sur les questions de souffrance au travail. Nous, à l'union locale de Nantes, on a rédigé un questionnaire qui a fait ressortir ça auprès des individuels de l'UL, c'était pas les questions de salaires ni autres qui ressortaient, en majorité c'était la question de la pression, du stress, de la souffrance au travail en général. C'est ressorti également auprès des élus d'un collectif commerce qu'on a sur l'agglomération nantaise. Suite à ça, on avait fait une information, un peu dans la démarche d'informer les salariés surtout pour les déculpabiliser et leur montrer qu'ils n'ont pas à subir cette souffrance. Donc on a entendu, on a besoin d'information, de débats avec les salariés, de formation des militants, les moments qu'on connaît du type rapports de forces, essayer d'interprofessionnaliser au maximum nos démarches syndicales, les moyens en représentants du personnels (délégués du personnel, CHSCT, CE...), on a vu plein, de choses. Moi la question que j'ai envie de poser à la salle et aux intervenants, c'est quelles pistes on a, de par l'expérience que chacun peut avoir, pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés ? Comment on agit avec eux ? Est-ce qu'on n'est pas démunis si le médecin du travail ou l'inspecteur du travail n'intervient pas ou estime qu'il manque des éléments ou que c'est mal construit ? Quel est l'état des lieux des formations, des priorités ou des possibilités qu'ont les médecins notamment, du travail ? Où est-ce qu'on en est à la CGT sur les expériences de CHSCT de sites, ou des syndicats de sites, pour justement permettre à ces salariés de pouvoir s'exprimer sur ces questions ? Quelles autres pistes on a ? Et notamment, je pense que l'urgence est là, puisqu'on a entendu que si l'opinion publique n'est pas sensibilisée et si tous ces salariés qui sont nombreux se sentent seuls et dans l'incapacité de s'exprimer face à leurs conditions de travail, il ne pourront pas être solidaires, à mon sens, des autres qui sont en lutte déjà pourtant sur ces questions là, notamment de pénibilité.

Pierre Coutaz

Justement, pour tenter de répondre à cette dernière question et aux autres, je proposer de donner priorité aux intervenants de la deuxième table ronde et ensuite de donner la parole à Anne-Françoise, à François et à Daniel. Qui veut intervenir en premier ? Jean-Baptiste ?

Jean-Baptiste Obeniche

Oui. Je me positionne en tant que ANACT et réseau ANACT/ARACT sur les moyens pour toucher les entreprises de moins de 10 ou les PME. C'est vrai que c'est difficile d'entrer dans les PME. Alors les territoires sont une bonne réponse. Et à notre sens, l'interprofessionnel au départ, ou la branche ensuite, sont des bonnes réponses. On fait des interventions collectives sur les TMS, dans la branche des garages en PACA [*Provence Alpes Côte d'Azur*], de la réparation et des garages. Ça ne paraît pas grand-chose, ce sont des interventions qui sont assez longues à monter et qui ne répondent pas toujours à l'immédiateté ou à une urgence, mais qui font preuve derrière, à une durabilité des actions entreprises, c'est-à-dire que ce n'est pas une action coup de poing et puis, deux minutes après, les mauvais réflexes reviennent : on a vraiment un apprentissage par les entreprises qui, en fait, ne savaient pas comment faire.



Le meilleur ouvrier, par exemple, carrossier, c'est celui qui est en capacité de mesurer la chaleur de telle ou telle pièce, il le fait sans gant, il le fait à main nu. Bon, c'est dangereux, et pourtant il est considéré comme le meilleur ouvrier de tel ou tel garage. Donc ce sont des réflexes comme ça, contre lesquels il faut parfois lutter, ce sont des réflexes intuitifs. Donc il y a des actions collectives qui peuvent être menées avec des porteurs de projet qui peuvent se situer au niveau de la branche.

Le fonds pour l'amélioration des conditions de travail est un fonds qui peut être mobilisé pour ce type d'action-là, qui réunissent dix entreprises, on travaille en collectif et puis on travaille dans chacune des entreprises. Voilà.

Annie Touranchet

Le problème que la dame de la BNP a mis en débat au niveau des maladies professionnelles, est un vrai problème. Et c'est vraiment aussi la visibilité. Votre collègue est en invalidité 1^{ère} catégorie. Cela veut dire que rien ne va coûter à l'entreprise. Si elle était déclarée en maladie professionnelle, ce serait effectivement au niveau de la branche AT/MP, intégralement à la charge de l'entreprise. Et on sait, ça a été démontré, quand les employeurs ont des indices qui augmentent, ils vont faire de la prévention. Là on sera dans l'invisibilité sociale, la personne est en invalidité 1^{ère} catégorie, elle ne sera pas en invalidité 2^{ème} catégorie, c'est normal, elle n'est pas folle, c'est le travail qui est fou !

Donc effectivement, moi je vous dirais, la meilleure solution, lorsque les personnes sont suffisamment malades, suite à des souffrances au travail, pour être en invalidité, il faut demander un taux d'incapacité permanente, il faut les faire passer en comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, pour que ce soit une maladie professionnelle.

Quand on aura 100, 200, 300 souffrances au travail, en lien avec l'organisation, on ne sera pas dans l'invisibilité sociale, on pourra effectivement avoir des actions de prévention. Tant qu'on sera du domaine de la caisse primaire d'assurance maladie, du problème de l'invalidité 1^{ère} ou 2^{ème} catégorie, c'est complètement noyé avec vraiment des pathologies psychiatriques. Et tout ce qui est en lien avec le travail n'est pas mis. Alors, effectivement quand je vous dis ça, je suis un petit peu, peut-être même dans l'irresponsabilité, en tout cas pas dans la réalité, parce que les personnes souffrent. Et donc, nous en tant que médecins, qu'est-ce qui est la meilleure solution ? Pour la personne, c'est l'invalidité 1^{ère} catégorie ; au niveau collectif, c'est la reconnaissance en maladie professionnelle. Mais comme on disait au début du débat, en reconnaissance maladie professionnelle, les personnes sont très très mal indemnisées. Et on veut avoir une indemnisation. Alors, au niveau personnel, il vaut mieux qu'on soit en invalidité, au niveau collectif quid ? Quid des résultats ? Et ça, c'est le vrai problème. Vous voyez ? Alors on fait du cas par cas, mais moi je pense qu'en tant que préventeur, il faut qu'on fasse une reconnaissance maladie professionnelle ; c'est long, il faut que la personne soit accompagnée. Alors nous, au niveau de Nantes, on a un collectif mixité qui accompagne bien les personnes à ce niveau là. C'est un collectif mixité CGT, qui accompagne vraiment les personnes.

Et puis, pour les commissions de contrôle, chaque médecin est indépendant. Un médecin coordonnateur n'a pas à représenter ses collègues. Chaque médecin est indépendant. Le médecin coordonnateur n'existe pas par la loi. Il n'a aucune prérogative sur les autres médecins du travail, il n'y a aucun lien hiérarchique, moi-même je n'ai aucun lien hiérarchique avec mes collègues



médecins du travail. Chacun est indépendant. Alors après, c'est votre présence en commission de contrôle, j'insiste, qui va permettre au médecin de s'exprimer. Les médecins ne vont pas s'exprimer si vous n'êtes pas présents. C'est comme ça, c'est toute notre culture, on pourrait en parler des heures, la culture individualiste des médecins, etc. Mais ce qui fait qu'effectivement, on le voit en CHSCT, il y a des médecins qui sont présents et qui ne s'expriment pas, qui vont s'exprimer avec vous en catimini, et au niveau collectif qui n'arrivent pas à s'exprimer. Donc là, c'est pareil, on a une formation à avoir auprès des médecins du travail, extrêmement importante, pour prendre leur place en CHSCT. Nous on n'est pas d'un parti ni d'un autre, on est là pour défendre la santé des salariés. On n'est ni du côté syndical, ni du côté patronal. On a vraiment une attitude, Denis Duez le dit très bien, on est vraiment là pour défendre la santé au travail, on ne fera pas de compromis sur la santé au travail, on ne devrait pas en faire. Et ça c'est la position propre du médecin du travail dans les CHSCT.

Christian Jacques

Rapidement, sur les moyens de formation des CHSCT qui sont effectivement insuffisants mais pas toujours utilisés à plein, c'est aussi un autre paradoxe. Je crois que la loi précise que l'existence de la formation agréée, mais c'est un minimum. Je crois que là aussi il y a un espace de revendication, indépendamment de savoir qui paye et comment on paye. Il y a un espace de revendication. Pour une autre raison : c'est que le CHSCT est une institution majeure mais sans porte-monnaie, le CHSCT n'a pas de budget. Mais en même temps, son budget c'est celui de l'employeur. Donc là aussi, il y a toute une démarche qui consiste à exiger que l'entreprise paye les moyens de fonctionnement du CHSCT. Je terminerai tout simplement sur une petite idée, l'excellente revue « Santé & Travail » que vous avez entre les mains, que vous lisez, le CHSCT peut s'abonner et présenter la facture à l'employeur : l'employeur devra l'acquitter. N'est-ce pas Michel ? (C'est modeste, en terme de coût également, je précise).



Après-midi

2^{ème} table ronde

« Santé au travail et risques environnementaux »

Introduction

Laurent Jeanneau

Alternatives économiques, animateur de la seconde table ronde

Merci d'être venus participer à cette table ronde sur ce débat sur la santé au travail et les risques environnementaux. Je me présente, je suis Laurent Jeanneau, je suis journaliste à Alternatives économiques¹². Et je tiens d'abord à remercier Emergences et la CGT de m'avoir invité à animer ce débat, puisque la santé au travail et les risques environnementaux sont deux problématiques qui retiennent particulièrement notre attention à Alternatives économiques. A la fois la question des conditions de travail mais aussi celles de l'environnement sont au cœur de notre projet éditorial, qui vise à porter un regard critique sur l'actualité économique et sociale.

Alors, qu'est-ce qu'on peut dire ? Jusqu'ici, on a un peu l'impression que ces deux questions, celle de la santé au travail et celle de l'environnement, ont été traitées comme s'il s'agissait de risques dissociés. C'est donc tout l'intérêt de ce débat d'essayer de mettre en valeur les interactions qui existent entre travail, santé et risques environnementaux. Et à ce titre, l'actualité est d'ailleurs riche autour de cette problématique, puisque d'un côté on a des négociations interprofessionnelles en cours sur la pénibilité au travail ; et de l'autre, en octobre il y a eu la grand-messe du Grenelle de l'environnement qui a mis au premier plan la nécessité de protéger l'environnement. Mais ce qu'on peut remarquer, c'est que ces deux événements ont coexisté l'un à côté de l'autre, de manière plus ou moins autonome. Et il est temps de confronter ces réflexions et de les nourrir l'une de l'autre. C'est donc tout l'enjeu de cet après-midi et ce que nous allons tenter d'aborder dans le débat. Puisqu'en effet, le travail est de loin le premier environnement de l'homme, et qu'on le regrette ou non, il reste central dans la société. Donc dans ce contexte, on peut dire que toute action écologique qui ferait l'impasse sur le travail serait condamnée à l'impuissance. Et inversement, le travail ne peut plus se concevoir en tant que tel, dans une bulle isolée du reste de la société.

Pour s'en convaincre, il suffit de citer deux noms qui sont malheureusement tristement célèbres, Metaleurop et SEVESO, ces deux noms qui nous rappellent que santé au travail et environnement sont intimement liés. On peut prendre aussi un autre exemple, qui est celui des risques chimiques, qui est particulièrement parlant, puisqu'en effet, en Europe, un tiers des maladies professionnelles est dû à l'exposition aux substances chimiques. Alors, à cet égard, le règlement européen Reach sur le contrôle des substances dangereuses, peut être perçu comme un premier pas, même si à certains égards, il est

¹² <http://www.alternatives-economiques.fr>



insuffisant, mais c'est au moins un premier pas vers une gestion socialement plus responsable des risques chimiques.

Donc ensemble cet après-midi, nous allons essayer en deux heures de temps, de voir comment la prévention des risques professionnels peut-elle être à la racine des risques environnementaux ? Quels nouveaux droits est-ce qu'il faut revendiquer pour les salariés et les populations ? Quelle politique de prévention faut-il imaginer ? Et quelles sont enfin les actions communes à mettre en place entre les acteurs, à la fois syndicaux et les ONG, pour pouvoir parvenir à lier les questions, les problématiques de santé au travail et d'environnement ?

Donc je vais vous présenter les intervenants qui sont autour de moi et qui vont aborder avec nous cet après-midi cette question :

- il y a d'abord Mohamed Oussedik, qui est membre de la commission exécutive de la CGT ;

- ensuite, Yannick Jadot, directeur de campagne de Greenpeace ;

- puis nous avons Michèle Froment-Védrine, qui est directrice générale de l'AFSSET. L'AFSSET, c'est l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail ;

- et enfin, Annie Thebaud-Mony, qui est directrice de recherche à l'INSERM, et du Giscop 93. Le Giscop 93 est un groupement d'intérêt scientifique qui travaille notamment sur la surveillance des cancers d'origine professionnelle.

Donc, pour commencer ce débat, je vais donner la parole à Mohamed Oussedik qui va nous dire un petit peu quelles sont les revendications de la CGT propres à la santé au travail et aux risques environnementaux, qui va nous expliquer aussi un petit peu comment se sont déroulées les négociations pendant le Grenelle de l'environnement.

Les propositions de la CGT en matière de prévention des risques environnementaux

Mohamed Oussedik

Commission exécutive confédérale CGT

Bien, bonjour à toutes et tous. J'ai la lourde charge de remplacer notre camarade Jean-Christophe Le Duigou, qui n'a pas pu malheureusement être présent parmi nous, donc je voudrais l'excuser auprès de vous. Voilà.

Si vous le voulez bien, moi je vais d'abord commencer par une petite introduction, non pas sur le Grenelle de l'environnement, mais en tout cas sur le préambule du groupe n°3 qui s'intitule « instaurer un environnement respectueux de la santé », et qui était le groupe chargé de préparer le Grenelle de l'environnement proprement dit.

Alors, les impacts sanitaires attribués à des facteurs environnementaux ne font plus de doute, la lecture de l'introduction du plan national Santé et environnement, est de ce point de vue explicite. Je vais vous donner quelques chiffres, mais je vais essayer de ne pas vous en abreuver. Il y a, pour situer un peu le contexte global, il y a quand même de l'ordre de 30 000 décès par an qui sont liés à la pollution atmosphérique urbaine. Il y a eu un doublement de la prévalence des maladies allergiques respiratoires qui est enregistrée depuis 20 ans. Seul aujourd'hui 37 % des ressources en eau potable disposent de périmètres de protection. On peut également parler de la qualité de l'eau



dans le milieu naturel, qui se dégrade de manière continue. Et 14 % des couples qui consultent pour des difficultés de concevoir, lesquelles difficultés pourraient être liées à des expositions et à des substances toxiques pour la reproduction. Enfin, pour faire court, il y a près d'un million de travailleurs qui seraient aujourd'hui exposés à des substances cancérigènes ; il y a environ 280 000 personnes qui apprennent chaque année qu'elles sont atteintes d'un cancer ; et malheureusement trop peu d'entre elles ont conscience que leur parcours professionnel peut être le principal responsable de la survenue de leur maladie. D'ailleurs, selon l'INVS (Institut national de veille sanitaire), il y a 4 à 8,5 % des nouveaux cas, c'est-à-dire 11 000 à 23 000 nouveaux par an qui seraient la conséquence directe d'une exposition à des agents cancérigènes dans le cadre du travail. Donc, tout ça pour vous dire qu'en matière de prévention des risques environnementaux, la problématique elle est globale et que les propositions de la CGT et les actions, les interventions doivent être replacées dans ce cadre global. Alors, ceci étant, mon intervention est axée sur la partie santé au travail et santé environnementale, et donc on parle bien là de santé publique.

Alors, pourquoi la CGT, elle se préoccupe de prévention des risques environnementaux, du développement durable et d'environnement ? Et bien, comme je l'ai dit plus haut, parce les salariés et leurs familles sont parmi les plus populations les plus exposées, et que les conséquences pour elles sont dramatiques d'un point de vue sanitaire – je pourrais reprendre l'histoire des cancers professionnels, l'amiante, etc. Et parce qu'également, il faut le souligner, les causes du dérèglement climatique, des maladies environnementales sont en réalité la résultante des modifications des procès de production et de l'accélération des échanges commerciaux mondialisés, que ces procès soient d'ailleurs industriels et agricoles. Ajoutons aussi que les salariés sont aussi des consommateurs et des citoyens. Il est logique que le syndicalisme se penche sur ces questions, qui touchent soit à leur quotidien, à la santé, et bien sûr à leur avenir. Enfin, rappelons que c'est au travers de la santé que se sont construites les premières lois sociales en France, celles sur le travail des enfants en 1841 par exemple, suite au rapport du docteur Villermé.

Donc dans le même temps, le travail a quand même changé de nature. Le modèle taylorien en partie est remplacé pour gagner en productivité, en réactivité par le juste à temps, la demande client, les contraintes commerciales sont dans l'industrie avec le zéro stock, le flux tendu, la sous-traitance organisée, et l'organisation des relations clients - fournisseurs au sein même de l'entreprise. Les commerces et les services, traditionnellement organisés sur le mode marchand, se sont eux industrialisés. Pour résumer, il est imposé aux salariés d'être plus productifs et de fournir un travail de meilleure qualité. Le sentiment réel d'être sous pression, de mal faire son travail est de plus en plus vécu car vécu par les salariés, dans l'isolement, dans un contexte d'affaiblissement, d'attaques et d'effritement des solidarités, des droits collectifs ou droits individuels exercés dans un cadre collectif – on peut parler de la précarité du travail et des statuts par exemple. Et tout cela est évidemment symbolisé par l'explosion des maladies telles que les maux de dos, les TMS, les troubles psychosociaux, la progression des cancers dans un contexte de développement des inégalités à l'accès aux soins, etc. Et donc on pense à la CGT qu'inverser cette tendance passe par de nouveaux droits pour les salariés et la population.



Donc la CGT, pour en revenir aux propositions, la CGT propose que les CHSCT, par exemple, puissent bénéficier d'une compétence 'environnement' explicite. Ça passe par le renforcement des prérogatives de cet IRP, et ça doit passer par la possibilité pour tous les salariés de disposer d'un CHSCT. Et nous pensons particulièrement aux salariés des PME ; même si aujourd'hui les DP par exemple, les instances de délégués du personnel, ont cette compétence, la réalité c'est qu'une majorité de salariés n'ont pas accès à la représentation du personnel, et sont livrés de ce fait aux seules décisions de l'employeur.

Nous pensons également que les salariés puissent avoir un vrai droit d'alerte environnemental qui passe nécessairement par une protection réelle du salarié lanceur d'alerte. Alors il faut que soit reconnue la possibilité effective d'un droit d'alerte environnementale, voire d'un droit de refus dans certaines situations pouvant porter atteinte à l'environnement.

Plus largement, ça pose la question de l'extension des droits d'expression et d'intervention des salariés dans l'entreprise. Parce qu'on pense qu'il n'y a pas de responsabilité sociale et environnementale des entreprises, sans reconnaissance de la responsabilité sociale des salariés, en particulier ceux de l'encadrement.

Est-ce qu'il par exemple aujourd'hui normal que, dans le cadre des rapports annuels environnementaux obligatoires au titre de la loi NRE¹³, que ne soient pas soumis à ce rapport, à la consultation et à l'avis du CE, en lien avec le CHSCT ? Donc la CGT propose par exemple que la consultation et l'avis du CE soient obligatoires et que, sur le mode de l'expertise économique qui existe par ailleurs, le CE et le CHSCT puissent bénéficier d'expertises environnementales indépendantes et naturellement financée par l'employeur.

Ce droit à l'information et à la formation environnementales pour les salariés doit également exister pour les populations, ça coule de source pour nous. Et notamment le droit d'information du public sur les dangers auxquels il est exposé, il permet la désignation publique des pollueurs les plus dangereux et c'est aujourd'hui, malheureusement, l'une des seules parades efficaces contre les abus. C'est pourquoi on estime légitime le droit à l'information environnementale des populations. Cette exigence démocratique qui s'adresse tout autant aux entreprises qu'aux pouvoirs publics, passe par l'accès à l'information sur les rejets des établissements industriels. L'information, voire la consultation lors du changement de site ou du mode de fonctionnement d'une entreprise à risques. Nous, on pense que la transparence doit être totale en cas d'incidents ou d'accidents ayant des conséquences sur la sécurité des populations. On a entendu parler de Metaleurope, moi je pourrais également citer AZF, vous en connaissez sûrement d'autres.

Toujours dans ce domaine de la prévention des risques, la CGT s'est également beaucoup investie pour exiger de meilleurs moyens pour une véritable politique de santé publique et de recherche. Et puisque ça a été évoqué tout à l'heure, dans le cadre du Grenelle nous avons milité par exemple pour le déblocage par exemple de postes de chercheurs en épidémiologie, en toxicologie, à l'INSERM et au CNRS.

Nous pensons qu'il faut également renforcer les moyens de contrôle et de la sanction, notamment donner plus de moyens à l'inspection du travail, à l'inspection CNAM, etc.

¹³ La loi NRE est la loi no 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, elle fixe (art.116) l'obligation pour les sociétés française cotées sur un marché réglementé l'obligation de rendre compte dans leur rapport annuel de la manière dont la société prend en compte les conséquences sociales et environnementales de son activité.



Enfin, on a été très impliqué avec la CES dans le règlement Reach, qui est entré en application, je vous le rappelle, en France depuis le 1^{er} juillet 2007. Et on continue d'ailleurs à agir pour baisser les seuils en terme d'évaluation et d'enregistrement des produits chimiques.

Voilà donc résumées les quelques propositions de la CGT en matière de prévention. On les a surtout axées en termes de nouveaux droits pour les salariés et pour les populations.

Et moi, si vous le permettez, puisqu'on a parlé de prévention, mais parlons également de réparation voire d'indemnisation, puisque ça fait partie aussi du volet prévention que de reconnaître les victimes qui ont subi les catastrophes sanitaires. Et donc moi je souhaiterais, je sais que vous l'avez abordé ce matin, mais je souhaiterais insister notamment sur la responsabilité sociale des entreprises, qui par beaucoup de biais ont tenté de s'en exonérer aussi bien dans les dossiers type amiante, que par exemple dans le cadre de la négociation pénibilité au travail, qui traîne en longueur depuis trois ans. Et à ce propos je reviens sur la mobilisation qu'a engagée la CGT au travers de ses 11 fédérations, le 4 mars 2008, parce qu'on pense que seule l'action est de nature à changer la donne sur cette négociation là.

Laurent Jeanneau

D'accord. Donc effectivement vous nous expliquez que pour la CGT, le règlement Reach avait été quelque chose d'assez important. Je vais donner la parole à Yannick Jadot qui va développer un petit peu ce point là, nous expliquer justement quelles peuvent être les synergies entre action syndicale et la lutte environnementale. Et d'une manière peut-être un petit peu plus générale, quelle est l'action de Greenpeace pour la prise en compte des risques environnementaux sur la société.

L'opportunité d'un travail commun entre ONG et syndicats

Yannick Jadot

Directeur de campagne de Greenpeace-France

Merci. Je vois déjà, il y a l'action syndicale et la lutte environnementale... Merci de votre invitation, merci à Emergences, merci à la CGT.

Je crois que si je suis là aujourd'hui, c'est parce que ça fait pas mal d'années que, finalement, les associations écologistes et les syndicats convergent de plus en plus sur un certain nombre de sujets. Et je crois que c'est une évolution extrêmement positive, de nos actions et de nos luttes. Je crois qu'il y a en fait, c'est le résultat de deux dynamiques qui ont été en partie parallèles mais qui de fait aujourd'hui convergent pour que notre travail en commun s'amplifie et s'approfondisse.

La première dynamique, c'est, je dirais, qu'on développe de plus en plus des analyses convergentes sur la façon dont est régulée la société, les enjeux de mondialisation, les enjeux autour de la question de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. On s'est retrouvé depuis pas mal de temps, que ce soit dans les luttes anti-OMC ou dans les forums sociaux. Et tout cela a permis, de faire converger un diagnostic sur le fait qu'opposer social et



environnement aujourd'hui ne fait pas sens. Qu'au contraire, je veux dire, quand une entreprise est prédatrice du point de vue social, elle finit toujours par l'être du point de vue environnemental, et inversement. Et que donc ce jeu en permanence d'un certain nombre d'entreprises ou d'un certain nombre de gouvernements, qui consiste à dire, attention si on applique un certain nombre de réglementations environnementales, ça va être préjudiciable pour l'emploi, il va y avoir de la délocalisation ; ou inversement, si on commençait à appliquer ou à améliorer des conditions de travail, l'effort qui serait fait sur l'environnement en serait d'autant plus réduit... Donc, je pense que de ce point de vue là, on fait la même lecture de la question des rapports de forces, de la question de comment tout ça s'organise, pour dire qu'aujourd'hui il faut absolument rapprocher les questions sociales et environnementales, non pas parce qu'elles sont intimement liées, mais aussi améliorer notre rapport de force dans cette question des régulations, qu'elles soient publiques ou privées. Donc, ça c'est un premier point important, mais qui a été construit depuis, je dirais, une dizaine d'années, et qui de fait aujourd'hui arrive quand même assez bien à s'organiser. Alors, ça ne s'organise pas forcément, et pas assez, au niveau local. Mais je dirais qu'au niveau national et au niveau international, ça commence sérieusement à s'organiser. Un exemple, je crois qu'il y a le 13 [février 2008], donc après-demain, il y a une réunion dans ces mêmes locaux, sur la question des transports, avec une plate-forme de syndicats et une plate-forme d'associations écolos, justement pour se battre ensemble sur la question d'un transport qui soit à la fois un service public, qui soit à la fois je dirais socialement juste, et qui évidemment soit un transport qui permette de lutter contre le changement climatique. Donc tout ça s'organise, et je crois que de ce point de vue là, c'est extrêmement positif.

La deuxième grande dynamique qui a permis de nous rapprocher sur cette question de santé environnementale, c'est cette perception même de la santé et de la question de l'environnement. Pendant très longtemps, en partie (je caricature), pour vous la santé c'était le risque, type AZF, donc là en termes d'explosion ; et puis l'exposition directe dans le cadre du travail. Et puis pour nous, les enjeux de santé environnementale se résumaient un peu aux pollutions qui sortaient de l'entreprise, qu'elles soient atmosphériques ou les rejets dans l'eau ou dans les terres. Donc on avait cette sorte de dichotomie sur les représentations qu'on pouvait avoir des problèmes de toxicité notamment. Et puis, je dirais petit à petit, la science même a évolué de ce point de vue là et qu'on est passé de plus en plus, d'une logique de risques à une logique d'exposition. Où là, la question n'était pas seulement comment on est exposé aux substances dangereuses, toxiques, dans le cadre du travail, mais comment on est exposé dans le cadre de la chaîne alimentaire, comment on est exposé dans son cadre de vie, dans son habitat, comment on est exposé je dirais dès le fœtus par l'utérus ou même par le sein maternel. Et donc on est passé complètement d'une logique où il y avait vraiment des approches assez différentes sur la question de la santé et de l'environnement, à des approches, même du point de vue scientifique, qui font de plus en plus sinon consensus, en tout cas qui sont vraiment aujourd'hui posées dans le débat et qui sont les questions de l'exposition – encore une fois que ce soit dans le travail et en dehors du travail.

Donc tout ça a permis véritablement de nous rapprocher, et il y a, j'allais dire, trois ou quatre ans, nous avons eu une discussion au 8^{ème} étage – je crois que c'est le 8^{ème}, dans le bureau du grand chef – justement pour discuter de



comment on allait pouvoir travailler sur la question Reach. Et ça a été assez intéressant, parce que là encore ça a été la caricature d'un dossier qui concerne évidemment les salariés du point de vue de la santé au travail, plus maintenant votre regard sur la question de l'intérêt général et la question de la santé publique, et puis notre regard à nous de pollution de l'environnement. Et quand on décortiquait un peu l'enjeu de Reach, c'était une façon de contrer le lobby chimique, qui disait, 'attention, tout ça c'est de la rigolade, on exagère les enjeux de santé environnementale', vous connaissez le discours, 'et puis surtout si on applique Reach, c'est des centaines voire des millions d'emplois qui vont être le coût de cette directive européenne'. Et là où ça a été extrêmement intéressant, c'est qu'on a initié, à Greenpeace, un travail de recherche qui a été fait justement sur la réalité des enjeux emplois de cette directive européenne, et on a communiqué. On a communiqué à travers la presse économique, il y a eu des tribunes dans la presse économique, co-signée CGT et Greenpeace (je sais qu'ici ça avait fait grincer quelques dents, chez nous aussi, particulièrement chez ceux qui s'occupent d'énergie chez moi, pas ceux particulièrement qui s'occupent de toxiques, il n'y avait pas de soucis). Et on avait pu justement montrer aussi par cet effet d'affichage, qu'on pouvait avoir des conceptions parfois différentes sur un certain nombre de sujets, mais que sur ce sujet-là on se retrouvait complètement. Et qu'à travers cette communication, dans la presse économique (parce que c'est important la presse économique quand on est sur une directive du type chimie)... Et puis surtout en ayant des auditions communes auprès du Parlement européen, en organisant des débats à Lyon sur ces enjeux là, on avait véritablement permis de faire évoluer le vote européen, le vote du Parlement européen sur Reach. Alors, ça avait été... Il y avait un boulot de votre collègue Decaillon à la CES, et tout ça... Mais véritablement je pense cette initiative a été un élément très fort du résultat qu'on a obtenu sur Reach. Ce n'est pas le seul, ça n'a pas permis de tout gagner, on le sait, mais incontestablement ça a fait bouger beaucoup de parlementaires européens, notamment les parlementaires socialistes qui hésitaient un peu entre cette question environnement et emploi, justement quand on est arrivés pour dire, 'attendez, nous on est d'accord, évidemment il va y avoir des enjeux d'emploi ; si on les prend d'un point de vue dynamique c'est différent parce qu'on est dans l'innovation, on est dans l'industrie qui s'ancre dans son territoire justement parce qu'elle évolue, et pas qu'elle se standardise, et qu'elle, justement, offre plus de possibilités de délocalisation'. Donc on a eu tous ce discours là, et véritablement ça a été extrêmement dynamique, et ça a véritablement, je crois, permis de gagner des points sur ce dossier là.

Je prendrai un deuxième dossier, le dossier du Clemenceau que Annie Thebaud-Mony connaît encore mieux que moi. Et qui de ce point de vue là, sur la question du Clemenceau et de la question générale de l'amiante et de la démolition des navires en fin de vie, on a eu aussi ce travail avec les syndicats, avec vos collègues de Toulon et d'ailleurs, Brest maintenant. Et qui ont permis véritablement aussi là de penser la question de l'amiante mais aussi comme un enjeu santé environnementale, comme un enjeu d'environnement, comme un enjeu de travail, de droits de l'homme, puisque dans cette coalition nous étions les associations anti-amiante – Ban Asbestos notamment –, et la fédération internationale des droits de l'homme, il y avait Greenpeace et d'autres associations écolos. Donc c'était pour nous extrêmement important de développer cette plate-forme d'intérêts pour dire ces sujets là nous concernent tous, et que ce mode de régulation des navires en fin de vie, on le trouve



insupportable. Et le boulot qu'avait fait Annie en Inde notamment, avec les syndicats indiens était de ce point de vue là, absolument exemplaire, parce que justement il permettait de rapprocher la question environnementale de la question sociale, et de ne pas se faire renvoyer l'idée que, en empêchant le Clemenceau d'aller en Inde, c'était des centaines voire des milliers d'emplois qu'on allait flinguer en Inde et que 'tous ces gens qui crèvent de fin, si on pouvait leur filer un peu de boulot, un peu d'amiante à manger, ce serait déjà ça pour eux'...

Dernier point, si on prend la question du Grenelle, Mohammed l'a dit, je crois que ça été un moment important de convergence entre les syndicats et les associations. On a beaucoup travaillé en amont du Grenelle, sur les questions du bâtiment, l'isolation du bâtiment, qu'est-ce que ça voulait dire ? Toutes ces solutions environnementales aujourd'hui qui sont porteuses socialement, qui créent des emplois, qui sont porteuses économiquement, qui sont porteuses aussi en termes de décentralisation, de démocratie, qui sont porteuses en terme d'emplois qualifiés. Donc on a bien travaillé là-dessus, sur la question du bâtiment, sur la question des renouvelables, sur la question évidemment du groupe de travail santé – environnement. Et je pense que ce qu'a dit Mohammed, c'est important, et je pense qu'on a affiché beaucoup de solidarité là-dessus, parce qu'on pense que c'est important, c'est la question des droits au travail. Parce qu'on se retrouve aujourd'hui, on dit, nous on est, si vous voulez, les écolos, globalement on est en dehors de l'entreprise, et vous les salariés vous êtes dedans. Et de fait, on a parfois des logiques de construction de rapports de forces, vis-à-vis d'une entreprise ou vis-à-vis de l'Etat, qui sont pas forcément cohérentes, qui ne sont pas forcément coordonnées. Et que si on a pu, je vais être un peu provocateur mais je crois qu'il y a quelque chose de vrai là-dedans, en partie les écologistes comme les consommateurs ont bénéficié de l'affaiblissement du rapport social au sein de l'entreprise. Parce que d'une certaine façon, les entreprises ont pu, à travers une communication, à travers la publicité, dire, 'nous notre principal sujet d'intérêt c'est évidemment le consommateur, son confort, ses attentes en matière d'environnement, en matière de qualité sanitaire, en matière de goût, tout ce qu'on veut' parce que justement, elles étaient moins stressées, j'allais dire du point de vue interne, par la question du rapport social interne, ou de la défense du droit des salariés à l'intérieur de l'entreprise. Mais je pense que, fondamentalement à Greenpeace on pense que ce n'est pas une bonne chose pour l'environnement. Parce que si on n'arrive pas aujourd'hui à créer des modes de régulations, que ce soit des modes de régulation publique ou que ce soit des modes de régulation privée à travers la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, si on n'arrive pas à axer ces modes de régulation sur les enjeux santé et sur les enjeux d'environnement, très clairement ce qui se passera c'est que l'intérêt général sera servi par l'entreprise en fonction de sa rentabilité financière ou économique. Les entreprises feront de l'environnemental parce que ce sera rentable un moment donné ; mais au jour où ce sera pas rentable, elles n'en referont plus, et ça c'est pas notre intérêt. De la même façon pour le social. Donc on considère véritablement que cette question du droit pour faire entrer aussi, par intérêt, pour la cause que nous on défend, notre lutte, pour faire entrer l'environnement à l'intérieur de l'entreprise, il faut évidemment que le salarié qui alerterait sur un enjeu environnemental au sein même de l'entreprise ou ayant des répercussions à l'extérieur de l'entreprise, doit pouvoir évidemment être protégé. Parce que sinon l'expérience montre qu'à chaque fois qu'il y a eu une alerte à l'intérieur



d'une entreprise, que ce soit une entreprise ou un établissement public de recherches, le salarié est viré dans les six mois qui suivent. Et ça c'est inadmissible. Ca ne sert pas la cause.

Donc véritablement, pour nous, c'est un point important. Donc voilà, je dirais que véritablement la question des lanceurs d'alerte résume bien, je dirais, là où on est, l'étape dans laquelle on est du rapprochement des syndicats et des associations, à la fois sur la compréhension qu'on peut avoir des modes de régulation et comment on construit des convergences ensemble. Et puis à la fois sur les nouvelles approches en termes de santé et d'environnement, parce que effectivement c'est dans l'entreprise, c'est à l'extérieur de l'entreprise, et comme on est tous concernés, on a intérêt à lutter ensemble.

Laurent Jeanneau

Alors, par rapport à ça, est-ce qu'il y a des questions dans la salle, par rapport à ces deux interventions, à la possible convergence qu'il peut y avoir entre action syndicale et...

Hélène Axelrad

J'ai une question primordiale, que j'ai posée ce matin et que je voudrais reposer. C'est par rapport à la pénibilité au travail et sur la santé et le travail, le handicap moteur et la souffrance psychique lorsqu'on souffre parce qu'on a un handicap moteur léger ou lourd, de naissance, ce qui est mon cas. Et ben, même quand on est amené à travailler sur des ordinateurs en tant qu'adhérent des associations ou en formation, est-ce qu'il y a de la pénibilité au travail lorsqu'une personne handicapée civile de naissance travaille toute la journée sur un ordinateur ou toute une matinée sur un ordinateur ? Et par rapport à un allocataire qui touche l'allocation d'adulte handicapé depuis un certain temps, est-ce que en attendant qu'elle se forme, si elle utilise l'allocation pour se former, est-ce que l'allocation d'adulte handicapé peut être considérée comme une aide ou un salaire en attendant qu'il se forme, bien qu'il fasse un travail artistique tout en étant bénévole dans les associations ou en étant adhérent à des association et tout en ayant été reconnu dans les milieux de travail, travailleur handicapé dans les milieux de travail protégé avant, ce qui est mon cas ou qui peut être le cas d'autre ?

Laurent Jeanneau

Merci pour votre témoignage. C'est une question qui est beaucoup plus vaste par rapport au sujet qui nous occupe cet après-midi. On va essayer de se focaliser sur les risques environnementaux et la santé au travail. Et bon je pense que ce sont des sujets qui ont dû être abordés ce matin, où la question était plus spécifiquement la pénibilité au travail. Est-ce qu'il y a d'autres questions par rapport aux risques environnementaux ?

Inconnu

Ma satisfaction quand même d'entendre que les premières victimes sont celles – ça n'a pas été dit comme ça mais je traduis – sont celles qui sont à la source des lieux de fabrication. Je prends toujours comme exemple AZF, parce qu'AZF on en a beaucoup parlé dans la presse. Mais AZF il n'y a eu qu'un seul mort,



mais un seul de trop, qui ne soit pas un travailleur. Le reste, c'était des gens qui étaient au boulot et dans l'usine, ou dans l'usine périphérique. Donc c'est suffisamment illustratif et sur les questions d'environnement, si effectivement on ne questionne pas et on ne se rapproche pas des gens qui sont à la source des pollutions, on est en aveugle d'une part, et d'autre part c'est forcément eux qui ont disons, encore plus d'intérêt à faire valoir leurs droits.

Si je reviens sur AZF, c'est aussi volontaire et là c'est une provocation, puisque ce qu'on est en train de réclamer... Puisque AZF Toulouse, c'était une boîte SEVESO II, ces textes là on les a déjà, dans les boîtes SEVESO II. Et ça me ramène, ça n'a pas empêché, mais ça me ramène à la conception qu'on a de l'activité syndicale en lien avec les CHSCT, puisque moi je suis extrêmement perplexe sur les CHSCT de site, parce que j'ai été longtemps à l'UL et je ne sais pas comment les faire tourner, ces trucs là. Je ne sais pas comment les faire tourner sans force syndicale. Et moi je crois qu'on a intérêt aussi à réfléchir ça. La réflexion, c'est on va faire tout ça, mais sans syndicat, ou avec des syndicats faibles, et ça, ça m'inquiète énormément.

Alors pour faire court, on ne réglera rien non plus si on ne se pose pas la question de la finalité de l'entreprise. Et il faut aussi qu'on se la repose. Parce que quand on voit ce qui se développe sur les routes, alors que notre production ne... Moi je travaille dans une grosse zone industrielle où on multiplie le trafic routier, alors que la production industrielle a plutôt tendance à baisser. Donc il y a peut-être des questions à se poser sur la finalité de l'entreprise.

Et pour finir, on a une expérience intéressante. Alors, on n'est pas les seuls à la mener au Havre, puisqu'il y a d'autres ports de France qui la mène, en guise de revendications et le liant avec les questions d'emploi : c'est la revendication sur les filières de déconstruction de navire, avec l'originalité au Havre qu'on l'associe avec notre bagarre pour une torche à plasma qui aurait, c'est le plus, qui aurait pour avantage de créer de l'emploi mais aussi de détruire de façon durable, l'amiante. Donc c'est aussi des bagarres revendicatives, qu'on peut mener sur les questions d'environnement qui allient développement industriel donc qui sont intéressantes de ce point de vue là.

Laurent Jeanneau

Mohamed Oussedik, sur ces différentes questions ?

Mohamed Oussedik

Oui, c'est plus un point de vue même si la question que tu as soulevée sur la représentativité, sur notre force syndicale nous interpelle. Parce que, un, vous n'êtes pas sans ignorer qu'en ce moment il y a des négociations qui ont lieu sur la représentativité et que la CGT porte un certain nombre de propositions, notamment la règle de l'accord majoritaire et l'accès pour tous les salariés aux droits à la fois aux IRP et aux élections professionnelles. Donc, ça c'est quelque chose qui est de nature aussi à aider au renforcement du syndicalisme. Et deux, concernant les CHSCT, nous on est aussi interrogatifs par rapport au mode de désignation aujourd'hui des CHSCT qui ne repose pas vraiment sur une élection, mais plutôt sur une élection au deuxième tour, avec plus des désignés que des élus, on va dire. Donc on préférerait plus une élection directe de cette instance là, au même titre que les autres IRP. Ce qui serait aussi de nature à renforcer aussi, je dirais, la présence syndicale dans ces institutions-là. Et en même temps en développant avec tout ce que j'ai dit tout à l'heure, c'est-à-dire



beaucoup plus de prérogatives pour donner du poids aux CHSCT, notamment en matière environnementale.

Gérald Le Corre (Union départementale de Seine maritime, et inspecteur du travail)

Ce matin on discutait un petit peu du Code du travail, là on va discuter aussi de code de l'environnement. Et ce matin on disait, dans le Code du travail, il y a quand même aussi toute une réglementation qui existe, qui en tout cas est exigeante sur l'obligation de résultats de l'employeur, mais en même temps elle n'est pas appliquée. Code de l'environnement : c'est quand même assez différent, parce qu'il y a une notion extrêmement importante dans le code de l'environnement, c'est la notion de 'financièrement raisonnable'. Ca veut dire quoi ? Ca veut dire qu'aujourd'hui, les entreprises, toutes les entreprises réglementées SEVESO I et II, ce sont des entreprises avec des autorisations qui sont données par les préfets, et dans le cadre de ces dossiers 'autorisation', il y a des discussions entre de ce qu'on appelle les DRIE, les directions régionales de l'industrie et de l'environnement, et les industriels. Et donc il n'y a pas une discussion avec les industriels sur, qu'est-ce qu'on a besoin de mettre techniquement pour supprimer et minimiser au maximum le risque, mais une discussion sur, qu'est-ce qu'il est 'financièrement raisonnable' d'imposer à l'industriel ? Et donc là, on a une discussion où effectivement on s'enlève un maximum de garanties du point de vue des salariés dans l'usine et des entreprises. Et ça, je crois que c'est extrêmement dommageable. Et puis si effectivement on avait dans le cadre de nos revendications syndicales, une modification complète en disant effectivement, il y a une obligation de résultats, et on doit pouvoir imposer, que ce soit par le Code du travail ou de l'environnement, d'imposer ce qu'on sait faire techniquement de mieux.

Ensuite, il y a peut-être une autre question qu'on devrait se poser, si on est toujours en tout cas un syndicat de transformation sociale, si on a toujours cette volonté là, y compris, c'est cette interrogation sur ce qu'on produit. Alors, aujourd'hui, effectivement... Alors AZF chez nous, effectivement, Grande paroisse, où on produit effectivement des tonnes d'engrais... On devrait être en capacité de se poser la question, pour les salariés, pour les populations mais y compris sur les questions environnementales, les agriculteurs exposés, les populations, etc. : est-ce qu'aujourd'hui on a l'utilité effectivement d'avoir ce type de production ? Et de ce point de vue là, il faut je crois qu'il y ait des liens forts entre populations et effectivement instances de représentation des personnels, pour dire à un moment donné, nous, effectivement, le schéma productiviste où effectivement la seule chose qui compte, c'est le profit, on n'est pas d'accord avec ça. Et effectivement, ça nous fait faire des propositions en termes de reconversion d'industrie.

Alors après, juste pour finir, effectivement, c'est sur les problèmes des prérogatives des représentants des personnels. On sait que les consultations, la consultation d'une manière globale des représentants du personnel, en particulier après la loi de 82 sur les comités d'entreprises, il y a une extension énorme. Je veux dire, aujourd'hui, c'est pas ça qui a empêché les licenciements économiques, c'est pas ça qui a empêché les restructurations, etc. Bon. Donc, on peut, il vaut mieux effectivement que les CHS puissent s'exprimer, voire s'il y a besoin d'un expert... Mais la vraie question là aussi, en termes de production, c'est, est-ce qu'on va pouvoir se bagarrer, est-ce qu'on va pouvoir gagner le droit de veto sur ces questions-là, en particulier sur toutes



les productions dangereuses ? Des CHS associés au droit de veto de la population ?

Laurent Jeanneau

Yannick Jadot, peut-être que vous avez une réflexion par rapport à ces préoccupations ?

Yannick Jadot

Oui bien sûr. Sur la question des... Le premier point, il a été mentionné les lieux de production, l'origine de la production. Ca rend les campagnes difficiles, les campagnes qu'on mène, difficiles. Prenons la question de l'électronique aujourd'hui. C'est essentiellement produit en Asie, et ça revient en Asie sous forme de déchets, si vous prenez un ordinateur, un téléphone. La question, c'est comment nous on arrive à faire campagne sur des problématiques qui sont très compliquées. Alors, on a certes un bureau qui est aujourd'hui très actif en Chine, mais ça ne suffit pas. Donc on arrive, petit à petit, à travers la pression qu'on peut faire, sur les entreprises qui font de l'électronique, depuis Dell en passant par Apple et les autres, à faire agir le consommateur sur cette question là. Parce que justement on n'est pas dans cette problématique de production ancrée sur un territoire, avec des syndicats constitués qui peuvent être aussi des relais de ce point de vue là. Donc, ça pose parfois, dans un cadre mondialisé, des contraintes fortes pour arriver à faire bouger justement la qualité de la production. Pour faire que les substances chimiques les plus dangereuses soient clairement supprimées. La question n'est pas de réduire l'exposition, la question n'est pas d'en... C'est bien d'avoir cette obligation de supprimer.

Deuxième point, sur ce qu'on produit, c'est vrai que ce n'est pas simple. Et c'est souvent pas simple dans les discussions qu'on peut avoir nous, les écolos, avec les syndicats. Parce que pour nous, c'est facile, d'une certaine façon. On va dire, 'bon, le nucléaire, c'est pas beau, on arrête, faites des renouvelables, on crée plus d'emploi et dans les économies d'énergie, pareil' ! 'Les incinérateurs c'est pas beau pour l'environnement, faisons du tri sélectif, faisons de l'éco-conception, ça créera plus d'emplois, décentralisés, de meilleure qualité, et ça réduit l'impact environnemental' ! Enfin bon, je pourrais décliner comme ça. Mais incontestablement pour nous, on a à apprendre des syndicats, comme les syndicats ont à apprendre de nous, sur justement l'enjeu de la transition industrielle. Parce que c'est vrai, vous le savez mieux que moi, entre nous on peut se dire, quelle est la valeur d'une production, quel est son intérêt pour l'intérêt général, mais vous savez que chez vos camarades sur place, le débat il ne se fait pas comme ça. Donc finalement, c'est assez marrant, parce que d'une certaine façon, revenant sur le Grenelle, il m'a semblé sur un certain nombre de points, que les syndicats étaient à peu près au niveau du Grenelle de l'environnement, dans ce résultat. Au sens où on fait la promotion des secteurs dynamiques aujourd'hui en matière de biens et services environnementaux, le tri sélectif, les renouvelables, le bâtiment, tout ça, on est tous d'accord là-dessus. Mais sur ce qui fait le lourd aujourd'hui en matière industrielle, là on a des désaccords. Sur quel est l'enjeu. Parce que quand on en parle ensemble... Je pense que vous serez d'accord avec moi sur le fait que, si vous avez aujourd'hui je ne sais pas combien, 45 % de gestion des déchets via l'incinération, vous savez bien que cette monoculture de la gestion des déchets empêche les alternatives de se développer. Ce n'est quand même pas Veolia qui va faire en



même temps de l'incinération et du tri sélectif en amont, ils ne sont pas cons ! Ils savent bien que là où ils gagnent de l'argent, c'est l'incinération. On pourrait prendre la même chose sur d'autres secteurs de l'économie. Donc comment aujourd'hui on arrive ensemble à penser les ruptures dans le système économique, justement pour sortir du productivisme qui aujourd'hui se fait aussi, non seulement au détriment de l'environnement, mais maintenant se fait de plus en plus aussi au détriment du social. Et là, si j'étais grossier, je dirais qu'on a un putain d'agenda devant nous ! Parce que si on ne pense pas ensemble, ces ruptures industrielles, agricoles, économiques, je pense que d'une certaine façon, ni vous, ni nous, ne choisirons ces ruptures, et ça ce serait quand même dommage.

Isabelle Bernard (secrétaire du CHSCT de l'hôpital de Bicêtre / AP-HP)

On a été confronté ces dernier temps, et on est encore confronté, à un certain nombre de produits chimiques. Moi, je suis infirmière, personnellement. Quand je me retrouve confrontée à l'évacuation des déchets radioactifs de l'établissement, quand je me retrouve confrontée à l'évacuation des déchets de soin, en particulier la banalisation... Puisque l'assistance publique a opté pour zéro incinération mais de la banalisation – c'est une nouvelle technique, on sait que sur les « microbes », c'est efficace, on ne sait absolument pas ce que ça recrache dans l'atmosphère au niveau fumées toxiques ou vapeurs toxiques, puisqu'on a un certain nombre de médicaments dans ces banaliseurs, et ces médicaments recombinaison on ne sait pas ce que ça donne. Dans l'établissement, on utilise un certain nombre de produits chimiques qui vont dans les égouts. Et moi, secrétaire de CHSCT, je me retrouve un peu démunie, parce que quand je dis à mon employeur, même en instance, 'et bien ce n'est pas bien ce que tu fais parce que le fabriquant il dit qu'il ne faut pas le mettre dans les égouts', et il me répond 'les prélèvements sont bons, on ne fait rien, la communauté d'agglomération est contente, etc.'. Moi je ne sais pas ce que je fais avec ça. Le banaliseur, je me suis battue, enfin nous nous sommes battus aussi bien syndicalement que CHSCT pour le faire fermer sur l'établissement, mais il est toujours sur un établissement de l'assistance publique – hôpitaux de Paris, en plein centre de Paris. Donc moi, quand je vous entends parler, je trouve ça super, vous vous battez, mais moi dans mon établissement je me sens toute petite et je sais pas quoi faire de tout ça, quoi ! Je sais que les produits radioactifs, ils sont dans des bacs de décontamination, enfin je sais pas si c'est comme ça que ça s'appelle mais je sais aussi qu'il y en a qui partent à l'égout, quoi. Parce que les patients qui sont dans leur chambre, ils font pipi dans les toilettes – je suis désolée d'être un peu crue mais ce qu'on leur a injecté, ça part dans les égouts. Et moi je me sens complètement impuissante, quoi. Alors oui SEVESO, oui les grosses boîtes, les textes, tout ça, je ne sais pas, j'ai l'impression que vous me parlez chinois... Je vais vous expliquer ce qu'est un banaliseur. C'est que les déchets de soin, on n'a pas le droit de les transporter en tant que tels, il faut qu'ils ne ressemblent plus à des déchets de soin pour être éliminés, donc ils sont transformés en déchets type ordures ménagères. Ils passent donc dans une machine où ils sont broyés, où ils sont comme dans une cocotte-minute, où dans un autoclave stérilisé. Mais normalement il y a des règles très strictes de tri, c'est-à-dire qu'on ne devrait pas mettre de médicaments, on ne devrait pas mettre de produits chimiques, on ne devrait pas mettre toutes ces choses là ; et bien entendu que, comme chez vous j'imagine à la maison, il y a des trucs qui passent dans les différents bacs, qui ne devraient pas y passer, ben nous à l'hôpital c'est



pareil. Le problème, c'est que voilà, quand on s'est trouvé confrontés à ce banaliseur, on a cherché des experts et on n'a trouvé personne. Parce qu'on ne sait pas où s'adresser, on ne sait pas comment faire, et puis les experts qu'on a trouvés, ils se sont faits un peu museler par la direction de l'AP, je pense. Qui dit direction de l'assistance publique, dit mairie de Paris ; qui dit mairie de Paris dit ministère de la santé et autre, donc on s'est fait largement distancé sur ce coup là. Donc voilà, moi je voulais juste, enfin je sais pas... Comment faire dans les boîtes pour effectivement aller dans le bon sens, et pour faire que les produits chimiques aillent plus à l'égout et que les gens qui sont autour des hôpitaux aient pas à souffrir de nos « poubelles » ?

Laurent Jeanneau

Alors, il y a encore beaucoup de questions, mais on va faire avancer un peu le cours du débat, après il y aura encore un bon temps réservé à des questions, donc on reviendra sur le débat. Mais là, votre intervention peut être une bonne introduction à Michelle Froment-Védrine, qui justement va nous expliquer un petit peu quel est le rôle de l'AFSSET.

Les actions de l'AFSSET en faveur de la sécurité sanitaire de l'environnement et du travail

Michèle Froment-Védrine

Directrice générale de l'AFSSET

Bien merci. Le rôle de l'AFSSET, c'est pas très facile à expliquer, parce qu'en pratique pour vous, c'est pas un rôle que vous voyez concrètement. Alors je vais essayer de remonter un peu dans l'histoire. Evidemment le dossier de l'amiante, évidemment le Sida, évidemment l'hormone de croissance, ça vous dit quelque chose. Ce sont des dossiers dramatiques, qui ont tous pour origine quelque chose d'assez commun : c'est que l'expertise, c'est à dire l'évaluation de ce qui se passe dans les pratiques, elle était faite à l'intérieur des ministères. Pas forcément par des gens mal intentionnés d'ailleurs. Mais par des gens qui voulaient à la fois gérer, et puis prendre des décisions d'expertise. Et il arrive un moment où la gestion prend le pas sur l'expertise. On veut faire une expertise très rapide, on la fait avec quelqu'un qui est disponible. Le quelqu'un qui est disponible, il est pas forcément jeune, il est pas forcément compétent, il est pas forcément expérimenté. Et puis dans certains cas, il a même des intérêts industriels dans le dossier qu'il évalue. C'est ce qu'on appelle l'indépendance de l'expertise, qu'on a vu à des tas de moments dramatiques de notre histoire récente de la santé. Et en 1998, Bernard Kouchner, qui était à l'époque ministre a, après une longue réflexion qui a duré plusieurs années de toutes sortes d'instances, décidé une loi qui était une loi pour rendre l'expertise indépendante. Alors, il a pris un certain nombre d'initiatives. Par exemple, les médicaments étaient gérés par la direction de la pharmacie et du médicament du Ministère de la santé. Alors, quand on sait les déficits de la sécurité sociale, on avait plutôt intérêt à ne pas autoriser certains médicaments. Ou alors, si on voulait être gentil avec le médicament français, à autoriser des tarifs très élevés. Il a sorti les médicaments de la pharmacie centrale, de la direction de la pharmacie, et il a



créé une agence indépendante qui s'appelle l'AFSSAPS¹⁴. La même chose avec l'alimentation, et on a créé l'AFSSA¹⁵, qui s'occupe aussi des médicaments vétérinaires. Et d'autres établissements de ce type, agences sanitaires qui sont des établissements publics qui ont été créés. Par exemple on a créé un établissement français du sang, alors que le sang contaminé, c'était précisément parce que c'était dans les ministères. On a créé une agence de la biomédecine qui s'occupe des greffes, de manière à ce que la greffe disponible, elle ne soit pas donnée à mon copain d'à côté, mais sur des critères indépendants, à la fois pour les prélèvements et pour la distribution du greffon.

Et à ce moment là s'est posée la question de savoir si on devait créer une agence qui s'occupait des problèmes d'environnement. Parce que évidemment, on en parlait déjà, ne serait-ce qu'à travers l'amiante, et parce qu'à l'étranger il y avait déjà beaucoup de travaux sur le lien entre l'environnement, ou les environnements, parce que le travail est un environnement parmi d'autres, et la santé. A l'époque, il y a eu beaucoup beaucoup d'établissements qui ont été contre l'existence d'une agence sanitaire s'occupant de problèmes de santé et d'environnement. Il y avait probablement une cinquantaine de structures nationales qui toutes s'occupaient d'un petit bout du dossier santé et environnement. Certaines avec des statuts publics, genre établissements publics ; d'autres, des statuts associatifs ; et d'autres enfin, avec un statut commercial que sont les EPIC. Et aucun de ces établissements n'a accepté qu'il existe une agence sanitaire de l'environnement indépendante, qui fasse une expertise indépendante. Donc le dossier a été repoussé. Il n'y a pas eu d'agence Santé et environnement jusqu'en 2001 où finalement – je pense que le dossier amiante y a été pour quelque chose – les députés tous unanimes, c'est pas souvent, ont décidé de créer quand même une agence de l'environnement, qui s'occupe donc des problèmes, qui étudie les problèmes, les liens entre l'environnement et la santé, et on a créé l'AFSSE, l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement. Mais en lui donnant une dimension très différente des autres. Ceux que j'ai cités avant, ils ont récupéré des moyens en très grand nombre, les moyens de la direction de la pharmacie et d'autres. Par exemple, l'AFSSAPS aujourd'hui, les médicaments, c'est 1500 personnes, c'est pas rien, qui sont des experts qui travaillent à évaluer les médicaments et les produits cosmétiques. Quand on a voulu créer cette agence de l'environnement, on a dit on va surtout rien changer à ce qui existe déjà, on va garder tous les établissements qu'il y a autour, qui s'occupent tous plus ou moins d'environnement, et on va créer une agence de coordination. Alors on a donc créé l'Afsse, qui est une agence qui n'a pas beaucoup de moyens en interne, et qui trouve sa force scientifique chez les autres. Je ne sais pas si vous savez comment ça se passe, mais si vous demandez à l'entreprise d'à côté de vous prêter des travailleurs pour pouvoir faire votre travail, en général ça ne marche pas. Et bien nous, c'est ce qui se passe : on est une agence qui doit, par la persuasion, utiliser les moyens des autres.

Et qui c'est les autres ? Et bien les autres, c'est des établissements de recherche, l'INSERM, le CNRS, le CEA, l'INRA. Pas facile d'aller leur prendre des moyens. C'est des établissements d'expertise, qui sont beaucoup beaucoup plus gros que nous, par exemple l'INERIS ; c'est des associations, l'INRS que vous connaissez bien. Donc c'est pas très facile de mobiliser leurs moyens. Ceci dit, on y arrive

¹⁴ Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (<http://agmed.sante.gouv.fr/>)

¹⁵ Agence française de sécurité sanitaire des aliments (<http://www.afssa.fr/>)



quand même. On y arrive, en procédant de la manière suivante : les ministères, qui maintenant sont au nombre de trois, qui sont nos ministères de tutelle, ça aussi c'est pas facile d'avoir trois patrons à la fois, c'est assez compliqué, donc « Santé », « Environnement » et « Travail » depuis 2005, puisque nous avons récupéré la compétence Travail – et je vais vous dire pourquoi après – en 2005, nous confient des sujets compliqués, qui touchent tout, tous les sujets. Qui touchent à la fois, les travailleurs, qui touchent l'environnement, qui touchent la chimie beaucoup, qui touchent également la recherche, voire la communication et l'information. Donc nous rassemblons des experts autour de nous, qui sont des experts des autres établissements, qui ont été choisis pour leurs compétences complémentaires – c'est-à-dire que quand on a 25 experts, ils n'ont pas tous le même métier, ils sont complémentaires pour traiter la question – et ils sont indépendants – à savoir qu'ils ne sont pas en lien direct par exemple dans une entreprise de produits chimiques lorsqu'on étudie le problème des produits chimiques.

Alors c'est pas très facile de faire ces expertises collectives. Ce n'est pas très facile en France de trouver des experts compétents, il y en a très peu. Dans les domaines de la santé et environnement, la France est très en retard, publie très peu au niveau international ; très peu de publications scientifiques, nous sommes très peu présents dans les congrès pour en tout cas publier et parler. Et nous avons beaucoup de retard dans des domaines absolument fondamentaux pour faire des études, notamment dans le domaine du travail : nous avons très peu de médecins du travail indépendants, nous avons très peu de toxicologues, très très peu, nous en avons formé très peu, ce qui fait que nous avons du mal à trouver ces experts. Néanmoins, on y arrive ; le plus difficile, une fois qu'on les a trouvés, c'est de s'assurer qu'ils sont indépendants, qu'ils n'ont pas un contrat avec une entreprise en même temps, et pour ceux, j'entendais à midi des personnes qui travaillent dans le domaine de la téléphonie mobile, pour dire que la téléphonie mobile est dangereuse ou pas, on peut trouver des experts compétents, mais des experts indépendants, ça devient plus compliqué. Parce qu'il doit y avoir à peu près 4 experts de très haut niveau, dans les experts scientifiques de niveau français, qui publient au niveau international, et ils ont pratiquement tous des contrats avec les opérateurs. C'est assez compliqué de trouver des experts indépendants, et il faut parfois aller chercher à l'étranger. L'avantage d'une expertise collective générale, avec beaucoup d'experts, c'est que celui qui a un intérêt, en général l'autre il a un contre intérêt. Donc d'une certaine manière ça s'annule, mais c'est pas très facile à gérer.

Alors cette expertise globale, elle sert à quoi ? Elle sert à rendre des avis au gouvernement et à essayer de faire avancer la réglementation. Et depuis 2005, on y a rajouté la composante santé au travail. Alors pourquoi ? D'abord parce que le plan national santé – environnement qui a été publié en 2004, a identifié des questions de santé au travail. Quand on a regardé les problèmes d'environnement, il était évident qu'il y avait des problèmes d'environnement au travail. Seulement ces problèmes d'environnement au travail, ils sont très spécifiques. Parce que la population des travailleurs, c'est pas la population générale. Il n'y a pas de nourrissons, pas de vieillards, pas de grands malades sinon ils ne travaillent pas. Donc il y a une réglementation particulière, il y a des populations particulières, il y a des expositions particulières mais il y a aussi une formation, une information, un suivi qu'on ne va pas trouver dans la population générale. Donc il a été décidé de faire un plan santé au



travail, complémentaire du plan santé – environnement. Et les questions sont les mêmes, mais s’ajoutent aussi l’organisation de la surveillance du travail, la surveillance liée à la médecine du travail, l’inspection du travail qui ont été traitées à part et qui n’avaient pas leur place dans le plan santé – environnement.

Et dans les questions sorties de ce plan santé – travail de 2005, il y avait la création d’une agence indépendante capable d’évaluer les sujets d’expertise au travail. Alors on pouvait faire à nouveau une agence de plus ; moi j’ai vendu plutôt autre chose, c’est-à-dire qu’à partir du moment où on travaille sur les éthers de glycol dans le monde de la population générale, on était plutôt pas trop mal placé pour traiter le même sujet chez les travailleurs, même s’il y avait des composantes un peu particulière. Le téléphone portable en entreprise, ou le téléphone portable dans la population générale, le formaldéhyde, etc. les fibres minérales, tout ça c’est des questions d’organisation ou de dose, mais le sujet de fond, la dangerosité du produit, de la technique, de la substance, c’était la même chose. S’est ajoutée une autre raison, c’est que créer une agence sanitaire, créer un établissement public, c’est des mois de travail, c’est des années de travail. Il faut engager des personnels, engager des contacts, c’est très compliqué, il y a des réglementations à n’en plus finir. Moi j’ai mis à peu près trois ans pour avoir une masse suffisante de personnels scientifiques et administratifs qui permettent de faire tourner l’Afsse. Donc il a été décidé de ne pas créer une agence totalement autonome, dédiée au travail. Mais en raison de la complémentarité entre le travail et l’environnement général, vous ajoutez le T à AFSSE, et c’est devenu AFSSET. Donc c’est devenu AFSSET en 2005. Donc maintenant nous traitons à la fois des dossiers que l’on peut trouver dans l’environnement quotidien, dans votre maison, dans les lieux où vous passez. Et puis les mêmes qu’on va trouver d’une autre manière, à d’autres doses et dans d’autres circonstances dans les milieux de travail. Et tout ça avec la même méthode d’expertise, c’est-à-dire une expertise collective, compétente et indépendante.

Alors pour vous donner quelques idées de sujets qui touchent plus particulièrement le travail, nous avons été chargés de reprendre l’indépendance de l’expertise pour proposer la fixation de valeurs limites d’exposition professionnelle. C’est un dossier qui était avant géré en interne dans le ministère du Travail. Et évidemment on était un peu, comme dans le cas d’autres structures, ou le dossier de l’amiante : à partir du moment où c’est géré par le même, que l’expertise est faite en interne par celui qui va fixer les valeurs limites après, on pouvait considérer qu’il n’y avait pas de valeur limite après. Donc nous avons un travail immédiat qui est de fixer 23 valeurs limites très urgentes dans le courant de l’année 2008. Nous avons aussi la tâche d’identifier les meilleures méthodes pour substituer les CMR, donc les produits classés cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques. Vous savez qu’il y a énormément de travailleurs qui sont exposés à ces substances, il y en a aussi beaucoup chez les personnes qui ne travaillent pas. Et il s’agissait de trouver auprès d’exemples étrangers, les meilleurs systèmes permettant de substituer ces CMR dans les entreprises. Et cela touche essentiellement les PME qui n’ont pas forcément de CHSCT et qui d’autre part ne connaissent pas bien les exemples étrangers.

Nous avons été chargés également, et ça, ça vous touche peut-être d’un petit peu plus près, de réanimer un réseau de scientifiques, composé de médecins du travail (des médecins qui travaillent dans les CHU et qui font les



consultations d CHU de médecine du travail). Ce réseau, chaque fois qu'il fait une consultation, il recueille des données et il les avait mises en commun (donc des données sur chacun des patient qui vient se plaindre d'un trouble lié au travail), mais il n'en sortait rien, il n'y avait aucune publication ou presque pas de publication. Donc nous avons repris ce réseau, qui est composé de 35 CHU, avec actuellement pratiquement 200 000 données, et à chaque fois que quelqu'un va consulter au CHU, et bien il enrichit cette base. Alors à quoi ça sert ? Ca sert à identifier des pathologies émergentes. Je vais vous donner un exemple : il y a actuellement un certain nombre de personnes qui travaillent sur les fibres minérales artificielles dont on a de forts doutes sur leur comportement, et on se dit que ce n'est pas forcément très loin des pathologies liées à l'amiante. Tant que personne ne consulte en disant, je travaille sur ce type de fibre, et bien ça ne sort pas. Ca ne sortira que dans 20 ans ou dans 30 ans lorsqu'il y aura eu suffisamment de cancers ou de maladies pulmonaires, et qu'on se dira rétrospectivement, 'ah ben oui, si on avait su'. C'est la caractéristique à la fois des pathologies lentes que l'on peut trouver dans le milieu de l'environnement, mais également dans le milieu du travail ; on est rarement dans le cas d'une intoxication. On est en général sur des effets à moyen ou plutôt à long terme, et il faut qu'il y ait une masse critique importante pour qu'on les voie. Le moyen de les voir plus vite, c'est de faire remonter l'information. Et quand j'entends que telle personne est exposée et ne sait pas ce que ça fait, et bien il y a des consultations de CHU qui sont faites pour ça, avec des gens compétents qui peuvent dire si les troubles pulmonaires que vous avez peuvent être liés aux produits que vous manipulez. Donc cette base pour nous est extrêmement importante. Elle nous permet de voir bien entendu des choses très connues comme le stress ou les TMS. Mais elle nous permet aussi de voir émerger des pathologies qui peuvent être liées à de nouvelles techniques, et je vous encourage à faire connaître cette base. Nous allons publier le rapport d'activité très bientôt, on vous en enverra de nombreux exemplaires ; et de toutes façons tout est publié sur notre site de l'AFSSET, donc c'est facile à trouver. Et ça permet justement d'alerter les CHSCT ou les responsables d'établissements sur des retombées en matière de prévention dans les entreprises.

Alors à part ça, nous avons d'autres dossiers que nous traitons bien entendu de manière courante, qui ont les deux volets, le volet environnemental classique, population, et le volet environnemental travail. Je parlais des fibres courtes et des fibres fines d'amiante. Ici tout le monde connaît les fibres d'amiante, mais je pense que les fibres courtes, vous ne les connaissez pas, les fibres fines non plus. Alors, les fibres courtes, elles sont pas couvertes par la réglementation, ce sont des fibres plus petites que la réglementation, ce sont des fibres qui se sont cassées et elles n'apparaissent pas dans la réglementation, et on peut imaginer qu'elles ont les mêmes effets. Donc on nous a demandé d'étudier leurs effets pour justement voir si on pouvait revoir la réglementation. Quant aux fibres fines, ce sont des fibres qui se sont coupées dans le sens de la longueur et qui sont plus fines que d'autres et qui ont probablement les mêmes effets aussi. Ces fibres, on va les trouver aussi bien dans le milieu de travail que dans le milieu environnemental, par exemple à partir de dalles de sol qui sont les dalles avec des fibres d'amiantes et qui se seront cassées dans un sens ou dans l'autre, avec le temps. Donc on va les trouver aussi bien à domicile, si vous avez des plaques comme ça ; et on va les trouver aussi dans les hôpitaux, par exemple il y en a plein dans les salles d'opération et dans les couloirs des hôpitaux.



On a aussi un dossier en cours sur l'éthanol. Vous savez que l'éthanol a été classé comme cancérigène. Beaucoup de personnes sont exposées à l'éthanol dans leur milieu de travail.

Le formaldéhyde, vous en avez entendu parler, on en trouve aussi bien dans le milieu de travail que chez monsieur tout le monde, puisque le formaldéhyde est présent dans beaucoup de produits à la maison.

Les éthers de glycol, la même chose : on en trouve beaucoup en milieu de travail, mais aussi beaucoup dans les produits ménagers.

Quant aux fibres minérales artificielles, leur application est également générale.

En dehors de la chimie sous cette forme là, l'AFSSET est également la tête de réseau pour Reach. Donc pour l'évaluation des produits chimiques, que moi je considère comme un très grand progrès. Même si pour l'instant il n'y a que 30 000 substances qui sont prioritairement étudiées sur 100 000 que nous côtoyons tous les jours. C'est tout de même un très grand progrès d'avoir enfin une évaluation organisée, et je sais que nous sommes plusieurs à partager cette position. On peut toujours faire évoluer encore les réglementations, faire évoluer les textes, mais c'est déjà beaucoup mieux que ce que nous avions avant, c'est-à-dire des produits en libre-service qui n'étaient en fait pas évalués.

Alors au-delà de ça, on peut rajouter les champs électromagnétiques, la téléphonie mobile, le wi-fi, les nanomatériaux... Donc vous voyez que ce champ est très grand, et que ce champ est complètement complémentaire. Vous avez 24 heures par jours, vous passez à partir d'un certain âge, 7 à 8 heures par jour, 5 jours par semaine dans votre entreprise ; le reste du temps vous le passez à la maison, dans le centre commercial ou en vacances, et vous rencontrez les mêmes substances, au nombre de 10 à 20 000 par jours, que vous allez côtoyer et dont on ne sait pas grand-chose sur leurs effets.

Donc le but de cette agence, c'est essayer de voir émerger des signaux, essayer de faire remonter de l'information, essayer de coordonner les petits bouts que chacun sait, que ce soit des établissements scientifiques ou des particuliers, pour faire évoluer cette réglementation.

Laurent Jeanneau

Mais alors faute de moyens propres, quel est l'avenir de l'AFSSET aujourd'hui ?

Michèle Froment-Védrine

Alors, faute de moyens propres... On a quand même quelques moyens propres, puisque nous sommes 120, dont à peu près une centaine de scientifiques, avec 50 consacrés à la santé au travail. Et nos moyens d'intervention, nous avons un budget de près de 30 millions cette année, dont nous reversons la moitié aux établissements qui travaillent pour nous. Donc nous achetons en quelque sorte leur expertise.

Alors l'avenir est un peu complexe, parce que depuis qu'on a créé cette agence, il y a à peu près tous les trois mois un rapport, que ce soit un rapport parlementaire ou un rapport d'un corps d'inspection pour dire, 'il faut la supprimer' – elle doit gêner – ou pour dire 'il faut la fusionner'. Donc moi depuis six ans, j'arrive à la fin de mon deuxième mandat, j'ai pratiquement tout le temps des rapports pour dire qu'il faut qu'elle ne soit plus ce qu'elle est. Le dernier, c'est madame Blandin, qui pour les Verts a fait un rapport sur la pollution de l'air intérieur, pour dire qu'il fallait que tous les travaux aillent à



l'AFSSET. Il y a d'autres rapports qui disent exactement le contraire, notamment certains députés.

Alors ce que l'on deviendra ? Je n'en sais rien. Ce qui est sûr, c'est qu'il est très difficile de coordonner... Ne serait-ce que dans les produits chimiques, il doit y avoir à peu près cinquante structures françaises qui s'occupent d'évaluer les produits chimiques, ce qui veut dire que c'est très compliqué. Moi, je plaide depuis très longtemps pour dire qu'il faut qu'il y ait une seule agence, qu'elle ait des moyens forts et importants à l'intérieur, comme l'AFSSAPS ou l'AFSSA. Maintenant, ce n'est pas la position parlementaire qui a été prise. Et ce qui est vrai, c'est que dans les travaux menés actuellement à l'initiative de Bercy, vous devez connaître les missions Copé (du ministre Copé) qui a lancé un certain nombre d'audits sur les établissements publics. Et dans les audits Copé, un certain nombre d'établissements sont dans le collimateur parce qu'ils sont trop petits, et c'est vrai qu'il est envisagé, entre autres, à nouveau, de limiter ce genre de structures comme l'AFSSET. Mais en même temps, le Grenelle de l'environnement a dit, au contraire, il fallait renforcer l'AFSSET et en faire un établissement d'intervention. Donc voilà où on en est.

Ce qui est sûr, c'est que si c'est possible de supprimer la partie environnement, supprimer l'agence d'expertise de la santé au travail, franchement je le sens pas. Je ne vois pas bien que les syndicats qui sont présents à notre conseil d'administration, accepter que un établissement d'expertise indépendant, qui maintenant a quand même une vraie force de proposition, disparaisse pour être fusionné avec l'INERIS, l'AFSSA, enfin à géométrie variable, j'ai pas de recette aujourd'hui... Je crois plutôt qu'il en sortira une AFSSET renforcée. Mais ça montre bien, c'est ça que j'ai essayé de faire passer aujourd'hui, que quand il y a une expertise indépendante, c'est très difficile de garder le cap, parce que vous avez sans arrêt des éléments qui essaient de vous mettre en difficulté.

Laurent Jeanneau

Alors maintenant je vais donner la parole à Annie Thebaud-Mony qui va nous expliquer un petit peu quelles sont ses recherches au sein du Giscop. Et on va parler un petit peu du caractère massif de l'exposition aux cancérogènes sur les lieux de travail.



L'expérience du Groupement d'intérêt scientifique 93 de surveillance des cancers d'origine professionnelle

Annie Thébaud-Mony

Directrice de recherche à l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) et du Giscop 93

Merci. Alors, je vais reprendre quelques chiffres parce que je crois que c'est important. Parce que les cancers professionnels, je dirais que c'est le point aveugle des risques environnementaux et en même temps peut-être l'évènement sentinelle qui peut permettre de les approcher. La croissance des cancers entre 1980 et 2000, c'est de 150 000 à 280 000 nouveaux cas par an. Un autre chiffre important, c'est celui qui concerne l'inégalité face au cancer. L'inégalité face au cancer, c'est qu'un ouvrier a 4 fois plus de risques de mourir de cancer entre 45 et 54 ans qu'un cadre supérieur. En clair, les ouvriers sont les premiers concernés.

Alors on a en même temps une très grande invisibilité des expositions aux expositions professionnelles aux cancérogènes. Yannick Jadot parlait tout à l'heure d'un déplacement du regard vers l'exposition, et c'est vrai que depuis quelques années on a quand même fait des progrès – je crois que le mouvement social sur l'amiante n'y est quand même pour rien. Mais je crois qu'il faut voir que le modèle dominant concernant le cancer, c'est d'abord ce qui a été mis en avant, les comportements, le tabac, l'alcool, etc.. Et en fait, je dirais, ça a complètement déformé la représentation du cancer, comme si c'était une maladie, une cause, un effet. Alors qu'un cancer, c'est pas du tout ça. Un cancer, c'est une histoire qui peut commencer très très longtemps avant la survenue des manifestations de ce cancer. En fait un cancer c'est une histoire qui s'inscrit dans un parcours, un itinéraire de vie, un parcours professionnel et une histoire des expositions aux cancérogènes.

Alors, c'est un peu à partir de là que dans le 93, après avoir longtemps cherché, comment travailler sur la prévention des cancers, entre les institutions de santé publique, l'université, l'INSERM, le conseil général de la Seine-Saint-Denis, les institutions de santé au travail, nous avons décidé de mettre en place une enquête dans trois hôpitaux de la Seine-Saint-Denis, auprès de patients atteints de cancers de ces hôpitaux, dans des services où les médecins étaient volontaires et d'accord pour participer à cette enquête. En considérant que la maladie c'est un évènement sentinelle, c'est à dire qu'à partir de ces patients, on pouvait déjà accéder à une certaine représentation de cette histoire des expositions aux cancérogènes dans l'activité de travail. Donc depuis 2002, nous reconstituons les parcours professionnels des patients du CHU Avicenne, à Bobigny, les services de pneumologie et d'ORL de Robert-Ballanger, les services d'oncologie, pneumologie, hématologie de Montfermeil. Pour chacun des patients, nous reconstituons son parcours professionnel dans le cadre d'un entretien. Et en fait, pour les cancers professionnels, il y a plusieurs présupposés qui sont finalement très dommageables pour la connaissance et pour la reconnaissance.

Le premier présupposé, c'est qu'un médecin pourrait faire le certificat de médical initial de cancer professionnel facilement. Or pour reconstituer un parcours professionnel sur toute une vie, puisqu'il faut saisir l'exposition depuis le début de ce parcours professionnel, et bien ça demande beaucoup de travail. Et nous



nous sommes aperçus très rapidement, en faisant ce travail (des sociologues, des psychologues du travail) que les travailleurs, les patients, anciens travailleurs ou encore en emploi, et bien ils ne connaissaient pas leur exposition. Ils pouvaient dire qu'ils avaient respiré des poussières, ils pouvaient dire qu'ils avaient été au contact de produits chimiques, mais ils ne pouvaient absolument pas nous dire si c'était du benzène, si c'était de l'amiante, s'ils avaient été exposés aux rayonnements ionisants, etc. Donc le choix qu'on a fait, en accord aussi avec les médecins avec lesquels nous travaillons, ça a été de reconstituer de façon très fine l'activité professionnelle pour pallier, je dirais, au manque d'informations déjà, sur le travail. Et le travail tel qu'il est vécu, et il n'y a que celui qui l'a vécu qui peut vraiment le raconter. Et puis s'est posé pour nous le problème de l'expertise : comment, de ces parcours, passer à l'identification, aux cancérogènes, comment identifier à travers ces poussières, qu'est-ce qu'il pouvait y avoir comme cancérogènes, est-ce que c'était de la silice, est-ce que c'était de l'amiante, est-ce que c'était des poussières métalliques ? Et donc là, nous avons réuni – je dois dire qu'on a mis du temps à trouver comment faire –, mais on a réuni experts, et des experts qui sont en fait des gens d'expériences par rapport à cette articulation entre exposition professionnelle aux cancérogènes et connaissances de l'activité de travail. Nos experts, qui sont-ils ? Des médecins du travail, des ingénieurs de prévention (de l'INRS et de Cram) en activité ou à la retraite (parce qu'il faut aussi des personnes qui connaissent les activités de travail d'il y a 30 ou 40 ans), des secrétaires de CHSCT qui ont un autre type d'expérience et qui peuvent apporter un autre regard sur l'exposition aux cancérogènes quand ils ont eux-mêmes été confrontés dans leur pratique sur ces produits. Et de cette expertise, nous faisons alors un travail classique, de qualification des expositions, avec des critères de probabilité, d'intensité (fréquence, pics d'exposition), c'est-à-dire les critères classiques ensuite pour parvenir à une qualification relativement précise de l'exposition.

Je voudrais vous donner les principaux résultats obtenus, depuis donc mars 2002 jusqu'au 31 décembre 2007. Nous avons pu reconstituer les parcours de 749 patients. Parmi eux, 85 % ont été considérés comme exposés par notre groupe d'experts. Donc c'est une proportion très importante. Mais ces 85 % n'ont pas été tous considérés comme susceptibles d'entrer dans une procédure de reconnaissance en maladie professionnelle. Parce que nous suivons ce qui se passe pour ces patients, et en fait le groupe d'experts décide s'il y a une chance ou pas, compte tenu de la réglementation, que ces patients puissent bénéficier d'une reconnaissance en maladie professionnelle. Et en fait, les critères sur lesquels sont construits les tableaux de maladies professionnelles, sont ceux je dirais, du travail minier : c'est-à-dire une seule exposition pendant toute la vie entière, en CDI et sans changer pratiquement de processus de production. Vous vous rendez bien compte que, quand on voit la précarisation, la multiplicité des emplois... En moyenne les patients que nous interviewons ont au moins 6 emplois et on peut aller jusqu'à 20-25 emplois, avec de la sous-traitance, avec de l'intérim. Donc moins de la moitié des patients ont pu être considérés comme pouvant faire un certificat médical initial de maladie professionnelle. Nous renvoyons cette information au médecin qui fait alors le certificat, et en fait en terme de reconnaissance, on arrive à un nombre qui peut paraître dérisoire, quand on voit que 628 patients ont été reconnus comme exposés et lourdement exposés, et seulement 127 d'entre eux ont eu une reconnaissance, 35 refus et 35 sont en attente.



Ce sur quoi je voudrais insister, c'est sur la poly-exposition. C'est-à-dire que non seulement les patients ont été exposés à 1 cancérigène mais plutôt à 5 cancérigènes, à des niveaux élevés ou forts (puisqu'on travaille sur les intensités d'exposition) et sur des durées longues (la durée moyenne d'exposition est de 30 ans). Donc ce sont quand même des expositions extrêmement lourdes et qui font penser que ces ouvriers (parce qu'à 75 %, ce sont des ouvriers) ont accumulé au cours de leur parcours professionnel de très nombreux risques de développer un cancer, et ils le développent pour la moitié d'entre eux avant 60 ans. Et les médecins nous le disaient et nous le constatons dans l'enquête, nous avons, nous voyons venir des patients de plus en plus jeunes.

Dans quelles fonctions, dans quelles activités est-ce qu'ils travaillent ? Et bien c'est beaucoup la maintenance, toutes les formes de maintenance ; le nettoyage, toutes les formes de nettoyage ; la démolition, c'est-à-dire que le secteur de la construction est le secteur peut-être le plus représenté mais dans de très nombreux parcours de patients, la démolition tient une place très grande, et on sait bien que la démolition, c'est de l'amiante, c'est du plomb, c'est des peintures avec des pigments de peinture cancérigènes, c'est tous les processus de gestion des déchets et on retrouve là la sous-traitance et l'intérim, c'est à dire la polarisation des risques dangereux vers ces filières sous-traitées (on sait bien que le nettoyage, il est très massivement sous-traité, on sait bien que la maintenance elle est très massivement sous-traitée).

Alors la question qui se pose, quand même, par rapport à la prévention, c'est la question que nous nous sommes posées. C'est-à-dire que pour nous, il s'agit d'identifier l'exposition, de suivre la reconnaissance et d'apporter à la connaissance du ministère du Travail qui est un des partenaires du Gis, ce que nous rencontrons, et notamment les obstacles à la reconnaissance. Mais aussi, quels sont les obstacles à la mise en application de la réglementation sur la prévention. Et là, il y a un travail qui s'est amorcé avec tous les acteurs, mais chacun avec son propre compte. Il y a un groupe de travail avec la médecine du travail et la CRAM pour essayer de recenser les difficultés pour la médecine du travail d'intervenir sur ces questions-là. On fait la même chose avec l'inspection du travail. Et plus récemment, il y a un travail qui s'est mis en place avec les organisations syndicales, pour que les résultats du Giscop 93 permettent aussi aux syndicalistes de se saisir de ces résultats pour permettre aux syndicalistes de travailler dans les entreprises. Et le 23 mai dernier, il y a eu une journée intersyndicale, organisée à l'initiative des syndicalistes pour débattre autour de la question des cancers professionnels, et construire un réseau sur ces questions.

Alors, je voudrais attirer votre attention sur un phénomène très préoccupant que nous rencontrons à travers toute cette enquête, non seulement de la syndicalisation dans la sous-traitance et l'intérim, mais la répression syndicale dans ces entreprises. Je peux vous raconter brièvement l'histoire d'un des patients de l'enquête qui était atteint de cancer des sinus, il travaillait dans une entreprise de nettoyage d'avions. Nous avons eu énormément de mal pour documenter ses expositions : il n'a pas été exposé au bois. Et nous avons du coup pris contact avec tout un ensemble d'acteurs qui pouvaient nous donner des pistes au-delà de nos experts, pour essayer de documenter son exposition. Et parmi les personnes que nous avons rencontrées, nous avons rencontré un ancien syndicaliste de son entreprise, qui a accepté de témoigner puisque le dossier est actuellement au tribunal des affaires de sécurité sociale, et qui nous a expliqué que le jour où il a monté une section syndicale dans cette entreprise



et voulu créer un CHSCT avec le soutien d'un médecin du travail, il a été immédiatement licencié. Et il pouvait raconter cette histoire pour plusieurs personnes de ces entreprises de nettoyage sur les sites de Roissy ou d'Orly. Alors je prends cette histoire là, parce que vous avez soulevé le problème des moyens des CHSCT, je crois qu'il y a vraiment un travail à faire au plan syndical, et en liaison avec tous ceux qui ont une légitimité pour vous soutenir, l'inspection du travail, probablement aussi des experts indépendants pour qu'il y ait une légitimité à ces actions cancers professionnels.

Enfin je terminerais en disant que sur le nettoyage, nous engageons un travail suite à l'appel d'offre de l'AFSSET sur cette question-là, pour vraiment travailler sur les cancers professionnels dans les activités de nettoyage où qu'elles se trouvent.

Laurent Jeanneau

Alors, est-ce qu'il y a des questions dans l'assistance, par rapport à ça ?

Débat avec la salle

Wahiba Kherzi (intérimaire, CHSCT)

Oui, bonjour, je voulais intervenir tout à l'heure et j'interviens maintenant. Dans le cadre de la prévention des salariés intérimaires, parce que je suis intérimaire depuis 18 ans, donc c'est quelque chose que je connais très très bien, même si je travaille dans le secteur tertiaire. Il serait judicieux quand même que les entreprises utilisatrices de l'intérim prennent en compte dans leur procès de prévention, les salariés intérimaires qui viennent et qui travaillent pour elles. Non seulement, on ne leur donne pas les équipements de travail, mais madame a parlé de quelque chose d'intéressant et auquel je suis régulièrement, c'est le nettoyage. Les salariés intérimaires travaillent beaucoup dans le nettoyage des entreprises pétrolières, notamment dans le nettoyage des cuves, sans aucune protection. Et par la multiplicité des différents contrats, et le turn-over important des salariés, donc un salarié, il travaille 1 mois ou 3 mois chez Total, au bout de trois mois il va aller travailler chez Elf, donc il n'y a aucun suivi sur son parcours professionnel, aucun suivi dans le suivi médical, ni le suivi au niveau de la médecine du travail. Il y en a, pour certains qui travaillent pendant 5 ans, 6 ans sans aucune visite médicale. C'est vraiment... Sans aucune visite médicale !

Madame a parlé d'un témoignage, je peux vous en donner un autre. Il y a une personne de nationalité étrangère qui ne connaît rien du tout à ses droits ; en faisant le nettoyage d'une cuve, sans gants, elle s'est vue planter une seringue dans sa main. Cette dame là, elle est complètement larguée, elle est dans la nature. Elle est complètement dans la nature.

Madame a parlé des CMR tout à l'heure. Excusez moi, c'est quelque chose qui me touche personnellement, je le vis au quotidien et les gens nous interpellent régulièrement. C'est que à chaque fin de mission, le salarié intérimaire n'a plus de lien juridique avec l'entreprise de travail temporaire. Du fait qu'il n'y ait plus de lien juridique, ni avec l'entreprise de travail temporaire, ni avec l'entreprise utilisatrice qui l'a utilisé, et bien quand pour ses maladies professionnelles ou ses accidents, il est complètement dans la nature et à la charge de la société. Est-ce que c'est normal ? Est-ce que c'est normal ? Donc on a tous une



responsabilité par rapport à ça, par rapport à ces salariés, parce que non seulement ils sont fragiles, mais en plus ils ne maîtrisent pas du tout la législation, on utilise des gens qui ne maîtrisent pas la législation et qui ne connaissent pas du tout leurs droits.

Laurent Jeanneau

On va prendre une autre intervention. On va essayer de faire des interventions plus courtes, car il nous reste seulement 20 minutes, donc si chacun pouvait parler 3 minutes, ça permettrait à un maximum de personnes de pouvoir intervenir. Merci. Merci de vous présenter aussi.

Jean-François Trincal (CGT Auvergne)

Juste pour faire très court, cinq petites secondes, et après trois minutes. Non, ce n'est pas que de la sémantique. Il y a une personne, un camarade qui parlé tout à l'heure de la problématique des élus CHSCT. C'est très grave. D'autant plus quand on voit les difficultés, on écoute dans le débat les difficultés qu'on peut avoir, que peuvent avoir certains camarades et la répression syndicale qui a bien été décrite tout à l'heure dans les petites entreprises... Je pense qu'aujourd'hui il faut qu'on maintienne, il faut qu'on se le dise... Moi j'ai souvenir il y a dix ans, pour défendre une camarade, il a fallu aller au tribunal et tout, parce que le taulier disait, c'est pas des élus donc ça veut dire par là, sémantique dans la tête d'un patron, 'il ne bénéficie pas de la protection des élus'. Les CHSCT sont bien des élus, ils sont bien élus, même si c'est par des élus CE/DP indirects ! On n'a jamais posé dans ce pays la question de savoir si un sénateur était élu ou pas élu ! Moi j'ai jamais élu de sénateur, pourtant j'ai un sénateur qui me représente ! Donc je pense que nous, à la CGT, il faut bien qu'on maintienne ça, c'est pas que de la sémantique, ça peut entraîner beaucoup de choses. Surtout pour les camarades qui sont dans les petites boîtes où il y a de la très forte répression.

Alors, en revenant de cette répression, j'avais des choses à dire mais comme on n'a que trois minutes, je pense qu'il y a une nécessité quand même, aussi, c'est de responsabiliser aussi les camarades, parce que souvent la problématique de la sous-traitance, et en plus elle est organisée en cascade, elle est organisée par des grandes entreprises, privées, publiques, voire même par l'Etat aujourd'hui, c'est toujours la recherche du moindre coût, du moindre disant, de la moindre santé, de la moindre sécurité. Mais surtout derrière ça, c'est qu'on va quand même retrouver la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre, et aussi des CHSCT, des IRP, des camarades élus qui ont une protection vis-à-vis des salariés qui viennent. Moi je suis un peu trop choqué quand j'ai entendu, je suis cheminot d'origine, par des camarades CHSCT qui sur un problème de travail fait pour des cheminots il y a sept/huit ans, seraient intervenus pour moins que ça, aujourd'hui on a recours à la sous-traitance, notamment dans le nettoyage, et là, ils vont plus y voir. 'Ah oui mais c'est pas des cheminots, on s'en occupe pas'. Et bien moi je dis que si on ne fait pas attention à ça, si on ne prend pas nos responsabilités, on contribue nous aussi à cette précarisation. Et à l'atteinte à la santé au travail chez ces personnes-là. Donc c'est aussi notre responsabilité.



Eric Polian (Emergences)

En fait ma question s'adresse précisément à Madame Froment-Védrine. Est-ce qu'il y a quelque chose aujourd'hui qui s'oppose au fait que l'AFSSET se penche sur les risques organisationnels, dont on a vu ce matin qu'ils étaient l'autre grande question en ce qui concerne les questions de santé au travail, face à la question des CMR ? Merci.

Michèle Froment-Védrine

Oui. Alors, effectivement, il y a quelque chose qui s'oppose. Ce n'est pas dans le texte du décret qui crée l'AFSSET, puisque normalement elle est compétente pour la coordination de tous les risques santé au travail. Mais c'est la pratique, c'est-à-dire que les ministères ont continué, bien qu'il existe l'agence, considérant que nous n'avions pas des moyens très considérables et qu'il y avait des établissements qui préexistaient, qui étaient très compétents, ont continué à donner certains sujets, à maintenir certains sujets dans d'autres établissements. Donc tout ce qui est stress et TMS, c'est l'Institut de veille sanitaire [INVS] qui le traite.

Hélène Bonnet¹⁶ (CHU Nice)

Oui, je pense qu'il serait bon d'unir nos connaissances et nos modes d'action, tout ce qui concerne les différents déchets. Parce qu'on en utilise tous, et ce serait pas mal d'unir nos connaissances, notre vécu pour être des utilisateurs plus responsables.

Inconnu¹⁷

J'ai été interpellé par la narration de cette histoire de ce garçon frappé d'un cancer du sinus. Les entreprises ont aussi des utilisations tout à fait dangereuses. J'ai remarqué que les personnels de la sous-traitance permettaient de modifier la formule des produits de nettoyage d'avion, dans le dos d'Air France. Le gros ennui donc, c'est la communication, y compris sur un gros dossier comme l'amiante.

Autre point, les fiches individuelles des salariés. Les fiches de poste par exemple, les visites médicales. Ce sont des choses importantes. Il faut insister sur tous les moyens que nous avons, contenus dans le code du travail, et qui recèlent d'énormément de potentialités.

Laurent Jeanneau

Annie Thebaud-Mony voulait réagir à votre intervention.

Annie Thebaud-Mony

Je voulais ajouter une chose par rapport au nettoyage, parce que je pense que ça peut être important. Dans les opérations de nettoyage, décapage, il faut regarder non seulement les produits eux-mêmes, mais ce qui est décapé. Et dans le cas qui nous occupe, il est probable que c'est des chromates qui sont

¹⁶ Intervention sans microphone, donc non enregistrée. Retranscription à partir de notes.

¹⁷ Intervention sans microphone, donc non enregistrée. Retranscription à partir de notes.



contenues dans les peintures des avions. D'où l'importance de la substitution dont parlait madame Froment-Védrine.

Jean-Louis Brioux (Fédération des cheminots)

Oui, c'était simplement pour attirer l'attention sur le fait qu'on peut faire aussi la synthèse entre ce qui est des cancers professionnels et du développement durable. Je vais prendre le cas de la créosote¹⁸. La créosote, c'est ce goudron qui imprègne les traverses. Ce goudron, il est facile à produire et peu onéreux et utilisé pour protéger de l'humidité les traverses ferroviaires et aussi certains tabliers de ponts ou les bases de poteaux électriques. Il est reconnu comme cancérigène de catégorie 2. Et il est utilisé depuis plus de cinquante ans, sans aucune protection par le personnel sur le terrain. Alors depuis quelques années, on connaît ses risques et il y a des mesures de prises. Mais je me souviens qu'il y a encore une vingtaine d'années, les gens qui bourraient les traverses et qui les fourraient directement dans les fours à créosote, ils n'avaient aucune protection. Donc ça veut dire qu'on a probablement, chez les retraités, les gens en gros de 70, 75 ans, des gens qui déclenchent un cancer suite à ça, mais qu'il est tout à fait impossible de faire reconnaître, ni même de repérer, parce qu'à l'époque il n'y avait aucune mesure. Alors, je tiens quand même à faire montrer que la facture, s'il fallait remplacer toutes les traverses de chemin de fer existantes, c'est 24 milliards d'euros pour seulement la France. Qu'aujourd'hui on continue d'utiliser des traverses en bois, parce qu'il y a certains endroits où on ne peut pas mettre de traverses en béton, notamment dans les zones humides. Et qu'à chaque fois, pour des petites opérations de maintenance, on remplace 400 000 des 900 000 traverses : on continue à les utiliser aujourd'hui. Donc on est face » à un vrai problème, c'est qu'aujourd'hui il n'existe pas de produits de substitution, on est dans la recherche et on continue de les utiliser sans savoir exactement ce qu'on doit faire. Et nos camarades dans les CHSCT, et bien, confrontés au problème, ils ferment les yeux. Parce que on peut très bien arrêter le système mais on n'a pas de solutions à proposer. Alors là effectivement c'est un problème. Et puis de plus, comme on est pour le développement durable, on est pour développer le ferroviaire, tout en sachant très bien que lorsqu'on rouvre des voies anciennes, on enlève des traverses qui ont été créosotées. Par quoi allons-nous les remplacer ? Donc effectivement... Ou alors il y a la solution de mettre des traverses de bois exotique. Mais là on va encore aller vers la déforestation. Donc ça veut dire qu'il y a plein de problèmes qu'il va bien falloir traiter.

Michèle Froment-Védrine

Oui, c'est un sujet effectivement très intéressant pour le travail, c'est important pour le développement durable. Mais je peux vous donner aussi une petite prolongation, c'est que ces traverses qu'on enlève, qui sont remplies de toute sorte de produits (pesticides, huiles, etc.), elles sont réutilisées, elles sont revendues et elles sont réutilisées dans les maisons. C'est très à la mode d'avoir un parquet. Et ça, c'est franchement très dangereux. Et là il n'y a pas de réglementation.

¹⁸ La créosote est un sous-produit de l'extraction de la houille, dont les traverses de chemin de fer, lors de leur production, ont été pendant des décennies, imprégnées.



Inconnue

Je voulais personnellement avoir un retour d'expérience sur, pas seulement vous mais les gens ici présents : qu'est-ce qu'on peut faire par rapport à la sous-traitance ? Parce que je vois par exemple, au niveau du CHS, il faut que le ménage soit fait, notamment dans un environnement où il y a des fibres minérales, toute sorte de choses. Et donc, comme on réclame... Très souvent on est dans des entreprises où le ménage est de moins en moins fait correctement, et il faut... Alors on sait parfaitement que quand on passe les marchés, on définit des critères, on prend l'entreprise la moins chère, et elle sera moins chère que les autres parce qu'elle mettra le moins de monde possible pour les travaux de ménage parce que justement ça sera moins cher. Et qu'est-ce qu'il y a à faire justement au moment où on passe les marchés, pour imposer que dans les critères on impose certaines conditions de travail, certaines préventions par rapport aux produits utilisés, mais aussi le nombre de personnes qui est affecté au nettoyage par rapport aux espaces qui sont nettoyés ? Et pas seulement à la dangerosité des produits, mais aussi le nombre de personnes qui seraient affectées à ces travaux ? Qu'est-ce qu'on peut faire par rapport à ça, justement ? Est-ce qu'on pourrait avoir une aide et des conseils là-dessus ?

Je voulais aussi rajouter quelque chose par rapport à ce qu'avait dit le monsieur de Greenpeace. J'avais entendu dire pour les risques environnementaux (là je passe à un autre sujet), j'avais entendu dire qu'il y avait un outil qu'il était possible de mettre en place, c'est-à-dire exiger que le droit de retrait pour les salariés s'applique également pour les risques environnementaux. C'est-à-dire que, il y a plein de personnes qui voient qu'il y a des risques pour l'environnement dans les entreprises, qui voudraient faire des choses mais qui n'ont pas d'outils de contrôle, qui n'ont pas d'outils pour le faire. Plein de gens voudraient faire des choses pour l'écologie, mais il faut avoir les moyens, il faut avoir les outils. Voilà ce que je voulais dire.

Hélène Axelrad

A propos de ce qui a été dit, et ben, ce que je vis aussi tous les jours en tant que personne à mobilité réduite, il n'y a pas que seulement l'amiante dans les facultés, il y a aussi la pollution dans Paris qui fait que la société française à l'heure actuelle, pour cause de beaucoup de pollution ou de tas de produits dangereux comme tout ce qui se passe dans toutes les grandes banlieues, tout ce qui concerne le deal comme certaines drogues, c'est aberrant parce que le fait qu'il y ait beaucoup plus de dealers que par rapport aux années 70, il y a beaucoup de villes de banlieues qui ont été détruites pour cause de dealers ou de choses comme ça, et on aimerait en savoir la cause.

Michèle Froment-Védrine

Pour répondre à la question de la personne de tout à l'heure, sur les produits de nettoyage, enfin sur les entreprises de nettoyage : nous, nous avons mis dans notre cahier des charges, d'une part que les personnes devaient être identifiées et qu'à chaque fois qu'il y avait un changement dans les personnes qui venaient faire le ménage à l'AFSSET, nous ayons leur nom (donc nous identifions les différentes personnes et c'est un fichier déclaré à la CNIL) ; et deuxièmement, nous avons fait la liste des produits interdits que nous ne voulions pas voir utiliser. Notamment des parfums qui étaient largement distribués le matin,



et on arrivait, on avait toute la journée à supporter et l'odeur, et le mal de tête, voire les démangeaisons de ces différents produits. Et on a pu avoir un contact avec les entreprises de nettoyage, et les personnes qui faisaient ce nettoyage supportaient depuis des années les mêmes symptômes que nous. Alors, l'AFSSET, c'est peut-être pas comme tout le monde, on avait la possibilité dans notre cahier des charges, de l'introduire. Mais il me semble que dans le cadre du développement durable, c'est un des éléments qu'une entreprise devrait pouvoir prendre en compte. Donc les salariés pourraient tout à fait demander si les clauses concernant le développement durable, concernent également les marchés publics, ou les marchés tout court d'ailleurs.

Laurent Jeanneau

Alors, je vais demander à Annie Thebaud-Mony de conclure. Elle voulait intervenir par rapport à la question de la sous-traitance.

Annie Thébaud-Mony

Alors, sur la sous-traitance, je crois que c'est de toute façon difficile, c'est vrai, d'intervenir syndicalement et au niveau du CHSCT. Cependant, il y a quand même quelques outils dans le code du travail. Bon, il y a le fameux article L 122-12, qui oblige l'entreprise qui reprend le marché, de reprendre aussi les personnels. Là, je crois qu'il y a une vigilance à avoir sur les conditions dans lesquelles se fait la reprise. Parce que c'est justement à ce moment qu'il y a une fragilité pour les salariés, et en même temps il y a la possibilité au niveau des représentants du personnel, d'imposer véritablement la reprise dans les conditions d'emploi et de travail qui correspondent au Code du travail.

Ensuite, il y a l'article, le décret de février 1992 sur l'intervention des entreprises utilisatrices¹⁹, qui oblige à des plans de prévention, et pour tout ce qui est produits chimiques, c'est très important d'être extrêmement vigilant sur le plan de prévention. Et je pense que ça vaut aussi dans les hôpitaux, parce que c'est un peu l'outil de référence dès lors qu'on s'aperçoit que, et bien il y a des déchets qui ne devraient pas être là où ils sont ; le nettoyage se fait avec des produits qui n'ont pas été recensés ou qui sont dans des bidons sans étiquetage, etc. ; ou que les risques de la surface à nettoyer, je pense par exemple à une nettoyeuse qui nettoyait dans l'industrie électronique et qui a été exposée à des produits hautement cancérigènes, qui a d'ailleurs fait un cancer, s'il y avait eu un plan de prévention qui recensait *a priori* ces produits, elle aurait peut-être quand même pu être reconnue en maladie professionnelle.

Donc au-delà de ça, le décret CMR²⁰ insiste sur un certain nombre de points, notamment la fiche d'exposition, la liste des personnes exposées et l'attestation d'exposition pour toute personne qui a été exposée à un cancérigène. Ça vaut pour les intérimaires, ça vaut pour les sous-traitants. Et même si le chantier est court... Un chantier de 8 jours mais avec des produits cancérigènes, devrait donner lieu à une attestation d'exposition et à un suivi post-exposition. Dans la réalité, on sait que c'est difficile à instaurer, mais ce sont des outils, et quelques exemples permettent de voir que ça marche. Je pense à l'entreprise où il y a eu

¹⁹ Décret n° 92-158 du 20 février 1992 complétant le code du travail et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, *ndlr*

²⁰ Décret n° 2001-97 du 1er février 2001 établissant les règles particulières de prévention des risques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (dit Décret CMR) lors de l'utilisation de tels produits en entreprise, *ndlr*.



identification de cancers du rein, l'entreprise Adisseo à Commeny auprès de Montluçon, où ils ont identifié les cancers du rein, chez les travailleurs d'Adisseo mais aussi chez les sous-traitants, et pourquoi ? Parce que, ils ont pu les retrouver parce que, à travers les plans de prévention et à travers les marchés en fait, le CHSCT a fait tout un boulot pour pouvoir retrouver les cas, non seulement chez les personnels organiques de l'entreprise, mais aussi chez les sous-traitants.

Enfin, je voudrais présenter un appel que nous avons lancé en Seine-Saint-Denis, mais qui déborde largement de la Seine-Saint-Denis, qui est un appel à la mobilisation contre les cancers professionnels, que vous pourrez trouver sur le site du Conseil général²¹. Alors, on l'avait élaboré au moment du Grenelle de l'Environnement, parce qu'on aurait voulu que les cancers professionnels fassent partie évidemment des points abordés dans le cadre du Grenelle de l'environnement, ce qui n'a pas été le cas. Mais cet appel continue à circuler. Nous sommes maintenant à plus de 3000 signatures, et vous pouvez le trouver maintenant sur le site du Conseil général. Ceux qui appellent, c'est donc Hervé Bramey, président du Conseil général, moi-même qui suis chercheuse, Jean-Paul Teissonnière, qui est avocat, et le réseau des professionnels, des médecins, des syndicalistes de la Seine-Saint-Denis et maintenant au-delà, qui considèrent que les cancers professionnels doivent être un enjeu de santé publique, sur lequel une lutte soit réellement développée et sur lequel les pouvoirs publics ont une responsabilité énorme. On le sait par rapport à l'amiante, malheureusement pour les autres cancérigènes, tout est à faire.

Laurent Jeanneau

Alors je vais demander à Jean-François Naton de venir conclure ce séminaire.

²¹ <http://www.seine-saint-denis.fr/Contre-les-cancers-professionnels.html>. Cf. annexe I.



Conclusion du séminaire

Jean-François Naton

Conseiller fédéral CGT chargé du travail et de la santé

Pas de conclusion. Juste un mot quand même pour vous dire la satisfaction d'avoir organisé cette initiative, saluer la richesse des intervenants, les remercier de leur présence. Une démarche de dialogue avec la CGT est d'actualité. Une sincérité dans les propos, une disponibilité qui est appréciable. Remercier Annabelle et Julien pour l'organisation. Remercier toute l'équipe de l'espace revendicatif de la Confédé qui s'est mobilisée sur cette initiative, et ça n'a pas été évident de gérer inscriptions, départs, arrivées. 250 participants, on va dire que c'est pas mal pour un lundi matin, et qu'on finit presque tous ensemble.

Quand même un mot sur le contexte dans lequel s'est passée cette initiative qui à l'origine était prévue en décembre. Et que d'évènement en évènement nous avons tenue ce 11 février. Un contexte où nous sommes dans un besoin de se parler, de comprendre mieux les transformations du travail en cours, pour mieux agir en syndicaliste, et un contexte où, au travailler plus pour gagner plus, nous devons opposer le travailler autrement pour vivre mieux. Un autrement qui s'oppose aux fanatiques du court terme, aux hystériques du rapide et qui dans leur tourbillon cherchent à éliminer tout horizon, tout repère. Et la question qui nous est bien posée, c'est que nous sommes aussi dans une dynamique de retrouver horizon et repère. Cette méthode d'étouffement mise en action dans une promotion de la concurrence et d'une guerre du tous contre tous. Donc un contexte que nous avons vu durant cette journée, où les questions de pénibilité, réparation, prévention, avec cette double peine, et Annie Thebaud-Mony l'a illustrée, cette double peine du monde du travail qui vit ou survit avec plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte. Et cette situation est une injustice majeure de nos temps dits modernes.

Un contexte là aussi où les cancers, et on l'a vu, augmentent de 60 % en 20 ans et on ne peut pas parler que d'alcool et tabac. On l'a aussi abordé. Cet enjeu du développement des cancers, je veux dire, est un problème majeur.

Un contexte où la précarité sont au cœur de la déréglementation, avec sous-traitance, intérim, temps partiel imposé, travailleurs pauvres.

Donc un contexte pour le moins terrible, voire terrifiant, qu'il nous faut regarder, analyser, mais non pour nous adapter, mais pour agir car le syndicalisme se trouve interpellé dans sa capacité à se sortir du constat, qu'on a fait, de la désolation, qui serait une marque d'impuissance, pour ouvrir à nouveau perspectives de renversement du désordre actuel. Donc c'est bien sur cette question du renversement que la CGT entend poursuivre et amplifier ses actions et sa démarche de transformation. Et cette ambition passe, passe en premier lieu par remettre le travail au centre de notre démarche revendicative, car le rapport au travail est la racine de la crise de valeurs que traverse notre société.

Et donc, l'exigence du bien travailler, l'exigence de reprendre son travail en main, est au cœur de la problématique de notre CGT d'aujourd'hui. Donc cette ambition, elle a passé par cette journée, et cette ambition c'est bien ce que nous appelons une conscientisation de l'ensemble du corps militant, de l'ensemble du corps militant, des dirigeants en premier lieu de nos



orgas, et pas seulement, et pas seulement, de l'exemplarité de nos CHSCT. La question qui nous est posée, elle est d'ordre revendicative générale et pas seulement de l'ordre de nos militants des CHSCT même si le travail est exemplaire. L'autre ambition, c'est le travailler ensemble, associations, institutions, acteurs de santé, acteurs du travail, pour se parler, se comprendre, agir ensemble et que la CGT aussi apprenne à entendre l'autre.

Une ambition qui impose la démocratie et l'ouverture de nouveaux droits, et la démocratie au travail. Et cela passe par le droit des CHSCT et des droits pour tous les salariés, trois salariés sur quatre n'ont pas de CHSCT, donc l'ensemble, la majeure partie des salariés, on leur parle de choses qu'ils n'ont pas, donc c'est la conquête de droits pour tous, pour être à égalité et combattre tous les phénomènes de sous-traitance du risque et tout ce qu'on a abordé aussi durant ce matin.

CHSCT avec interventions sur environnement, ça été au cœur de notre proposition durant le Grenelle de l'environnement.

Syndicalisme, c'est aussi agir sur tout ce qui est traçabilité, et ce qui implique, on va dire, une démarche de con-fé-dé-ra-lisation. C'est aussi apprendre dans la CGT à travailler ensemble, à travailler avec nos militants des caisses primaires, à travailler avec la médecine du travail, en fait à nous ouvrir partout et en tout lieu, aux autres.

Donc voilà. C'était juste ces quelques mots de fin pour un autre temps. Et l'autre temps, le premier des premiers, c'est le 4 mars, parce que si tout ce qu'on s'est dit aujourd'hui, on n'est pas en manifestation le 4 mars et qu'on n'est pas présent le 4 mars, c'est qu'on est à côté de la plaque, complet.



Liste des acronymes utilisés

- AFSSET** : Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
- ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- ANDEVA** : Association nationale de défense des victimes de l'amiante
- ARACT** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- AP-HP** : Assistance publique / Hôpitaux de Paris
- AZF** : 'AZote Fertilisants', usine chimique (filiale d'Atofina, désormais Arkema, elle-même filiale du groupe TOTAL) classée SEVESO et basée à Toulouse, dont un hangar contenant des nitrates a explosé le 21 septembre 2001.
- CE** : Comité d'entreprise
- CGT** : Confédération générale du travail
- CFDT** : Confédération française démocratique du travail
- CHS** : Comité d'hygiène et de sécurité
- CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CIRC** : Centre international de recherche sur le cancer
- CNHSCT** : Comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- CMR** : Produits cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques
- DRIE** : Direction régionale de l'industrie et de l'environnement
- DRTEFP** : Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
- FNATH** : Association des accidentés de la vie
- INRS** : Institut national de recherche et de sécurité
- INSERM** : Institut national de la santé et de la recherche médicale
- INVS** : Institut national de veille sanitaire
- IRP** : Institutions représentatives du personnel
- OPA** : Opération publique d'achat
- ORST** : Observatoire régional de santé au travail
- RPS** : Risques psychosociaux
- SEVESO** : Sites de productions classés à risques (tiré du nom de la ville italienne où, en 1976, un nuage de dioxine s'est échappé de l'usine chimique Icmesa)
- SUMER** : Enquête 'SURveillance MEDicale des Risques professionnels', menée par le ministère du Travail (DARES et DRT) et la médecine du travail)
- TMS** : Troubles musculo-squelettiques
- UD** : Union départementale
- UL** : Union locale



Annexe 1

Appel à mobilisation contre les cancers professionnels, lancé à l'initiative du réseau de surveillance des cancers professionnels de Seine Saint Denis

Pour signer cet appel : <http://www.seine-saint-denis.fr/Contre-les-cancers-professionnels.html>

APPEL À LA MOBILISATION

Contre les cancers professionnels

Des personnalités et le réseau "*prévenir les cancers d'origine professionnelle*" lancent un appel à la mobilisation.

Dans le cadre du "*Grenelle de l'environnement*", Hervé Bramey, président du Conseil général de la Seine-Saint-Denis, Annie Thébaud-Mony, directrice de recherche à l'INSERM, Jean-Paul Tessonnière, avocat, et le réseau "*prévenir les cancers d'origine professionnelle*" lancent

L'APPEL À LA MOBILISATION CONTRE LES CANCERS PROFESSIONNELS

- ▶ En France le nombre de cancers a doublé en vingt ans, atteignant 280 000 nouveaux cas par an. Les cancers sont devenus la première cause de mortalité masculine en France.
- ▶ Entre 45 et 54 ans, un ouvrier a quatre fois plus de risque de mourir par cancer qu'un cadre supérieur. La France détient le triste record européen de mortalité par cancer avant 65 ans.
- ▶ Dans le bâtiment, la maintenance industrielle, l'industrie, le nettoyage, la réparation automobile, des millions de salariés sont exposés à des agents cancérigènes. Les plus touchés sont les femmes et les hommes travaillant en sous-traitance et en intérim.
- ▶ L'importante sous-estimation des cancers d'origine professionnelle est officiellement reconnue, leur coût demeure à la charge de l'assurance-maladie, ce qui exonère les employeurs de leurs charges et creuse le déficit de la sécurité sociale.
- ▶ Ignorant ces constats accablants, et divers études et travaux, le récent rapport des Académies de médecine et des sciences sur les causes du cancer reporte la responsabilité exclusive de cette catastrophe sanitaire sur les comportements individuels, passant sous silence la responsabilité des industriels et des employeurs.

STOP

Il y a urgence à agir en termes de politique de santé publique, de politique de sécurité environnementale et de reconnaissance des droits fondamentaux de la personne humaine.

Alors que des alternatives existent, comment – après le scandale de l'amiante – justifier que des directions d'entreprises soient autorisées à utiliser des substances reconnues dangereuses ? Comment accepter qu'elles puissent garder secrètes les informations dont elles disposent sur des substances toxiques, dès lors que la quantité produite est inférieure à 10 tonnes ?

Cette situation appelle à des réformes profondes et urgentes

- ▶ Pour le développement de la recherche publique sur les toxiques, la mise à jour régulière de la liste des produits considérés comme tels et la mise en pratique d'une véritable veille sanitaire concernant les cancers liés au travail.
- ▶ Pour le respect des règles du Code du travail concernant l'obligation de sécurité des employeurs, l'information obligatoire des salariés et la délivrance d'attestations d'exposition, la constitution d'une mémoire des expositions tenant compte du délai d'apparition des cancers après exposition (de 10 à 40 ans) et un suivi médical effectif des salariés exposés.
- ▶ Pour des formations adaptées et des droits nouveaux pour les comités d'hygiène et de sécurité, mais aussi pour les salariés des PME-PMI, TPE, ceux de la sous-traitance et les intérimaires qui ne bénéficient pas de ces comités.
- ▶ Pour l'inscription de la poly-exposition aux professionnels et la simplification des procédures de reconnaissance en maladie professionnelle.
- ▶ Pour une véritable reconnaissance de la responsabilité pénale des employeurs et des donneurs



d'ordres.

► Pour une véritable prise en compte de cette situation dans le plan cancer de l'État.

SONT MOBILISÉS :

Hervé BRAMY, président du Conseil général de la Seine-Saint-Denis - Ronan KERREST, vice-président du Conseil général chargé de la santé.

SYNDICATS : Thierry DUMEZ, secrétaire général de l'Union départementale CGT 93 - Alain DELUCHE, secrétaire général adjoint Union départementale CFTC 93 - Reza PAINCHAN, secrétaire générale de l'Union départementale FO 93 - Pierre SCARFOGLIERO, secrétaire général de l'Union départementale CFDT 93 - Guy TRESSALET, secrétaire général FSU 93 - Arnaud DUBUISSON, secrétaire général de l'Union départementale CFE CGC 93 - Sylvie SOVEAUX, Solidaires 93 - Geneviève Barbier syndicat de la médecine générale.

MUTUELLES : Nicole RAYNAL, Mutuelle familiale - Pierre BERNIERE, délégué général des Mutuelles de France - René DURAND, Mutualité de la Seine-Saint-Denis - Gérard LEBLANC, directeur de préformance, mutuelle dédiée de la MNFCT - Eric Marazanof, président de la Mutuelle nationale des fonctionnaires des collectivités territoriales.

SCIENTIFIQUES, CANCEROLOGUES, MEDECINS UNIVERSITAIRES : Jacques BRUGERE, oncologue - Pascale BRUNEL, oncologue - Annie THEBAUD-MONY, directrice de recherche INSERM - Jean-Luc BREAU, oncologue - Henri PEZERAT, toxicologue, directeur de recherche honoraire au CNRS - Paul JOBIN, maître de conférences Université Paris 7 Diderot - Didier Menard, médecin généraliste Saint-Denis - Eric MAY, président de l'Union syndicale des médecins de centre de santé - Jean-Michel STERDYNIK, médecin du Travail, membre du Bureau national du SNPST - Jean-Pierre SIGAUD, docteur, Mutuelle de Provence - Alain BREMAUD, médecin, centre de santé - Françoise AZAN-DELION, médecin, Secours populaire français - Sylvie PLATEL, chercheur GISCOP 93 - Christophe COUTENCEAU, chercheur GISCOP 93.

INSPECTION DU TRAVAIL : Sylvie CATALA, inspectrice du travail, membre de l'Association L611-10 - Martine MILLOT, inspectrice du travail, membre de l'Association L611-10 - Jean-Pierre MATEO, administrateur CFTC à la CPAM 93, président de la commission médicosociale.

ASSOCIATIONS : Alain BOBBIO, ADDEVA 93 - Michelle GIACOMINI, présidente Horizon cancer - Danielle RENAUD, Horizon cancer - Marie-Madeleine TOSQUE, Femmes Solidaires.

ET : Jean-Paul TEISSONNIERE, avocat - Jean-Louis FRISULLI, Sud Poste 93 - Philippe LEPELTIER, CFTC Métallurgie 93 - Claudie AUFORT, FSU 93 - Mohamed KHERMICHE, Sud PSA 93 - Roger GIMENEZ, Sud PSA 93 - Christian TESSIER, secrétaire général CGT Construction 93.



Annexe 2

Emergences

« Le Méliès »
261, rue de Paris
93556 Montreuil Cedex
Tél. 01 55 82 17 30
Fax. 01 55 82 17 65
info@emergences.fr
<http://www.emergences.fr>

Le travail est au cœur des activités qu'Émergences a progressivement développées depuis sa création en 1985 : la formation, les expertises et le conseil. Émergences est aujourd'hui une entreprise de quarante personnes dont l'activité est fondée sur un travail d'équipes, soit permanentes dans certains domaines, soit réunies autour de projets de formation, d'expertises ou d'études. Environ deux cents formateurs et intervenants vacataires apportent leurs compétences dans la réalisation des actions de formation et/ou leur contribution dans la conception de réponses à des problématiques nouvelles ou ponctuelles.

- 1- <http://www.emergences.fr/fr/emergences.asp> - [Nos formations#Nos formations](#)Nos formations techniques et professionnelles, générales et spécialisées
- 2- <http://www.emergences.fr/fr/emergences.asp> - [Expertises#Expertises](#)Les expertises de santé au travail
- 3- <http://www.emergences.fr/fr/emergences.asp> - [Conseil#Conseil](#)Le conseil, les études et nos activités internationales

Nos formations

Depuis vingt ans, les activités d'Emergences sont centrées sur la formation professionnelle, le conseil, au service des institutions de l'économie sociale, de leurs dirigeants, de leurs salariés. Diriger ou gérer impose de faire face à des responsabilités chaque jour plus complexes. Emergences propose des formations techniques et professionnelles, générales et spécialisées.

Des formations, pour quoi faire ?

Les formations que nous proposons s'adressent à des élus, des représentants des salariés, des dirigeants de l'économie sociale, des salariés de ce secteur... Elles leur apportent, bien entendu, des connaissances techniques, des méthodes d'action et des repères, mais aussi, plus largement, des connaissances générales.

Nos formations ont toujours pour objectif de mieux maîtriser son environnement pour pouvoir le faire évoluer. Dans les stages portant sur le thème de la santé au travail, par exemple, nous situons un certain nombre d'enjeux liés aux transformations de l'organisation du travail, survenues d'abord dans l'industrie, puis dans le secteur marchand, et aujourd'hui également dans le secteur non marchand. La volonté de rendre les salariés « plus efficaces en moins de temps » détermine de nouvelles pratiques de management : la gestion par objectifs, les flux tendus et le juste-à-temps, le développement des normes qualité, la pression par la clientèle, etc. Ces transformations ont des effets sur la santé des salariés : en premier lieu des conséquences physiques, mais les conséquences psychiques sont lourdes aussi... Enfin, les conséquences sociales ne sont pas négligeables.

Dans nos stages, quel que soit le sujet, nous abordons toujours la pratique de



terrain de chacun, et la façon dont les apports du stage pourront s'y inscrire, afin de ne jamais proposer des outils inutilisables, d'une part, et de les adapter à l'expérience des participants, d'autre part.

Quels contenus de formation ?

Les formations liées aux prérogatives institutionnelles

Comités d'entreprise, CHSCT, DP, administrateurs salariés, institutions de la fonction publique : Emergences organise des formations sur les enjeux et les moyens liés aux mandats, mais aussi sur des prérogatives particulières qui nécessite un éclairage spécifique : la contribution logement, le document unique d'évaluation des risques professionnels, les activités sociales et culturelles, la restauration collective...

L'appui à la pratique d'élu et/ou de dirigeant

Diriger, encadrer, s'organiser : maîtriser les responsabilités civiles et pénales des élus et des cadres, piloter une équipe, animer une réunion, conduire un projet, gérer son temps... Communiquer : négocier, prendre la parole en public, élaborer un compte rendu, un support écrit... Se former aux outils bureautique et Internet...

Les connaissances incontournables

Agir sur le travail, la santé, la prévention des risques professionnels, pour améliorer les conditions de travail, connaître ses droits pour agir, intervenir aux côtés des salariés dans l'entreprise, appréhender les enjeux de société...

Tous ces thèmes sont essentiels, tant au plan individuel qu'au plan collectif, tant du point de vue des dirigeants des structures de l'économie sociale que de celui des représentants des salariés.

La santé au travail, une question majeure

Depuis quelques années, les préoccupations liées à la santé au travail prennent une part de plus en plus cruciale. En effet, si l'avancée des techniques a permis d'alléger en partie la charge physique du travail, la pénibilité et les atteintes physiques restent très importantes. De plus, l'introduction de nouvelles organisations du travail, de nouveaux modes de management, ont renforcé à la fois l'intensité du travail et la souffrance qui y est liée.

Toutes ces questions sont prises en compte de façon centrale dans un grand nombre de nos formations.

Quels partenariats ?

L'équipe d'Emergences est formée de chefs de projets qui définissent les objectifs de formation, précisent le cadre pédagogique, choisissent les intervenants et préparent le stage avec eux, animent un échange avec les stagiaires à la fin de la formation... Le tout en relation étroite avec les décisionnaires institutionnels.

Une réactivité sur les questions d'actualité

Au-delà des besoins de formation dont vous nous faites part, l'équipe d'Emergences vous propose régulièrement des réunions d'information sur des thèmes d'actualité. En 2004, ainsi, nous avons traité :

- Le document unique d'évaluation des risques professionnels
- L'accord national interprofessionnel (ANI) et la nouvelle loi sur la formation professionnelle
- L'ANI sur l'égalité professionnelle et la mixité

Des formations adaptées à vos besoins

Notre équipe vous proposera deux types d'actions de formation.



Des formations sur catalogue : Des stages organisés dans nos locaux de Paris, Lyon ou Marseille vous accueillent individuellement.

Ces formations vous permettent de confronter vos expériences avec celles d'élus et de salariés issus d'autres entreprises, d'autres branches professionnelles.

Des formations spécifiques : 85% des formations que nous réalisons sont construites à la demande, pour des équipes locales, dans le cadre de mandats représentatifs (CE, CHSCT), ou, pour une entreprise donnée, sur une thématique d'actualité.

Ces actions vous permettent de bénéficier de formations pointues, adaptées précisément à vos besoins, dans des locaux à votre choix.

Un suivi individualisé

Un lien régulier

Par le biais d'une inscription sur le site Internet d'Emergences, vous recevrez régulièrement une lettre d'information électronique.

La santé au travail, la formation, les questions économiques et sociales, le droit du travail, en constituent le cœur. D'autres informations vous sont régulièrement apportées dès lors que nous pensons qu'elles peuvent vous être utiles au quotidien de votre activité : histoire, culture, télématique, etc.

Des parcours de formation personnalisés

Enfin, nous vous proposons d'étudier avec notre équipe des parcours de formation à individualiser :

Compléter une formation de membre de CE ou de CHSCT par un stage sur la prise de parole en public, participer à un stage sur le logiciel « PowerPoint » après la formation à la prise de parole...

Organiser dans votre entreprise une journée d'étude sur le document unique d'évaluation des risques après avoir suivi une formation CHSCT...

Contact : formation@emergences.fr , Tél : 01 55 82 17 40; Fax : 01 55 82 17 45

Les expertises santé au travail

Face aux réorganisations et aux restructurations, l'expertise renforce les capacités d'action des CHSCT et des salariés

Rappel d'un des principes généraux de la prévention – dans l'article L230-2 du code du Travail, on lira que la prévention c'est : « Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (...) »

La situation réelle du travail et de la prévention est bien différente... Sous la pression des restructurations (rachats, fusions...) et de la logique de l'actionnariat, la recherche de rentabilité financière conduit à des réorganisations brutales, au primat du résultat et de l'objectif sur les moyens et les conditions de travail, à l'intensification du travail.

De nombreuses enquêtes européennes et nationales comme les expertises réalisées par Emergences témoignent de l'effet négatif sur les conditions de travail et la santé de cette intensification du travail : stress, dépression réactionnelle, accidents du travail et maladies professionnelles gagnent en gravité et en durée.

Les restructurations radicales, avec fermeture de sites, abîment la santé physique et mentale de ceux et celles qui sont touchés.



Donner la parole aux salariés

Qu'il s'agisse de périodes de restructurations ou non, les conditions de travail semblent se dégrader, et ce quel que soit le secteur d'activité. Intensification du travail, charge de travail et pression des délais sont devenues le quotidien de bon nombre de salarié(e)s, employé(e)s, technicien(ne)s, cadres, ouvrier(e)s, hommes, femmes... Chacun est touché par la pression de la recherche de rentabilité.

Pour que ces situations ne soient plus vécues sur un mode de culpabilisation, individuellement et dans le silence, les salariés doivent pouvoir s'exprimer, comprendre que leur santé est en jeu et que la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail relèvent de choix et de décisions et non de la fatalité.

Les expertises réalisées pour le compte des CHSCT donnent la parole à celles et ceux qui travaillent par des entretiens individuels et collectifs. Sur le temps et le lieu de travail, chacun peut raconter son travail, ses difficultés, ses besoins.

Les experts auront ensuite la mission de restituer le produit collectif et l'analyse du travail au CHSCT.

Le CHSCT en action

Le CHSCT a pour mission « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés... d'améliorer les conditions de travail... et de veiller à l'observation des prescriptions réglementaires ».

Alors que les conditions et les moyens d'exercice du mandat de CHSCT sont souvent insuffisants, que le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels n'a pas changé fondamentalement les choses, le droit à expertise permet au CHSCT de gagner en pouvoir d'action, en proximité des salariés, en légitimité vis-à-vis des directions.

Ce droit confère au CHSCT la capacité d'intervention sur l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, que ce soit dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de travail ou bien en cas de risque grave pour la santé physique et/ou mentale (art. L236-9).

Le CHSCT et l'expertise

Une demande d'expertise, ça ne s'improvise pas.

Une demande d'expertise ne peut pas s'improviser. Les représentants du personnel doivent préparer le terrain, inscrire la question à l'ordre du jour et prévoir les difficultés qu'ils auront à traverser.

La décision du CHSCT

C'est à ce moment-là qu'il faut contacter Emergences. Nos experts connaissent bien les problématiques liées à votre entreprise et ont l'habitude d'être confrontés, sur le terrain, à de nouvelles formes de réorganisation du travail ainsi qu'aux risques qui s'y attachent. Ils sauront vous conseiller pour poser et formuler votre demande.

Il s'agit le plus souvent « d'expertiser » des projets avancés par les directions d'entreprise ou encore d'enquêter sur des situations à risque dont l'employeur, par ailleurs, peut être tenu pour responsable. Par conséquent, une expertise se déroule fréquemment dans une situation conflictuelle. Cette situation est difficilement évitable : l'expert porte au cœur du débat social des questions sensibles, notamment l'affrontement entre la logique de la rentabilité financière et la logique sociale de prévention des risques professionnels.

Comment préparer le terrain ?

Le CHSCT demande l'expertise par un vote pris lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire de l'instance. Il est toutefois nécessaire de faire précéder ce vote d'une discussion sur le problème traité, soit dans la séance où le vote est pris, soit dans des séances antérieures (inscrite dans les procès-verbaux du CHSCT). La demande de recours à l'expert constitue un prolongement des missions du CHSCT, pas un moyen d'empêcher celui-ci ou l'entreprise de fonctionner. L'expertise est « commandée » pour éclairer le CHSCT dans l'exercice de ses prérogatives. Le



processus qui conduit à l'expertise doit donc refléter cette exigence qui légitime la demande des représentants du personnel.

La délibération

La délibération comprend quatre éléments :

- 1) La motivation de l'expertise, c'est-à-dire la présence d'un risque grave ou d'un projet important de modification des conditions de travail.
- 2) Le choix de l'expert par les représentants du personnel.
- 3) Un cahier des charges préliminaire qui précise les investigations demandées à l'expert.
- 4) La désignation d'une personne (le secrétaire du CHSCT) pour prendre contact avec l'expert ou engager, si nécessaire, les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT.

Le vote (art. L. 236-8 et L. 434-3)

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents : le principe du libre choix de l'expert par les représentants du personnel doit prévaloir en toutes circonstances. Le président du CHSCT ne participe pas au vote : il consulte le CHSCT en tant que délégation du personnel. Une participation de l'employeur au choix de l'expert placerait celui-ci en situation d'être juge et partie.

La désignation de l'expert appartient en propre aux représentants du personnel. Une fois le vote réalisé, le résultat de celui-ci, de même que les débats et la délibération, doivent être inscrits au procès-verbal de la séance. Le CHSCT, par l'intermédiaire du secrétaire de l'organisme, peut alors entrer en contact avec l'expert désigné qui à son tour, après analyse de la situation (complétée éventuellement par une visite de l'entreprise), proposera une convention qui précise le cahier des charges et les modalités d'intervention de l'expert (y compris financière). Cette convention est signée de façon tripartite par le secrétaire du CHSCT, le président et l'expert.

Contact : experts@emergences.fr ; Tél.: 01 55 82 17 50; Fax : 01 55 82 17 55

Le conseil, les études et nos activités internationales

Emergences réalise depuis 1990 des études socio-économiques, axées sur la problématique de l'emploi. Ces études abordent les questions de reconversion professionnelle, de validation des acquis, de réinsertion, ainsi que de développement économique local et régional. S'appuyant sur cette expérience et en relation avec les deux autres activités de formation et d'expertises, Emergences s'est engagé depuis 1992 dans le développement d'une activité internationale. Emergences est impliqué, soit comme chef de file, soit comme partenaire, dans de nombreux projets communautaires. Ces projets sont principalement réalisés à travers les programmes de la Commission Européenne : DG Emploi et Affaires sociales, Fonds Social Européen, DG Formation, Education et Culture. Depuis 1997, Emergences développe également des projets d'Assistance Technique avec différents pays d'Europe Centrale et Orientale, de l'ex-URSS et du pourtour méditerranéen.

Nos champs d'intervention

Dans le cadre de ses activités internationales, Emergences couvre, entre autres, les domaines de l'amélioration des conditions de travail, des risques professionnels, de la promotion de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations, du temps de travail, de la formation des salariés et des représentants du personnel, du droit du travail, du dialogue social et de la négociation collective...

Nos partenariats

Nos partenariats impliquent majoritairement des organisations syndicales (ou leurs instituts de recherche et de formation) de l'Union européenne, mais également



d'Europe centrale et orientale, des pays de l'ex-URSS, du Maghreb - Machrek, d'Amérique du sud.

Nos réalisations

De nombreux projets ont donné lieu à l'élaboration d'outils susceptibles d'intéresser directement les représentants des travailleurs en Europe : ouvrage collectif sur la réduction du temps de travail, brochures sur la prévention des risques professionnels, la négociation collective, les besoins en formation des syndicalistes, modules de formation sur le droit du travail, sur l'égalité hommes-femmes, sur la gestion des risques, films sur support DVD au sujet de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le racisme en entreprise, jeu sur l'Europe sociale, différents CD Rom sur l'environnement et les représentants des travailleurs, sur les services publics, sur les risques chimiques. D'autres projets, enfin, ont permis de faire avancer les droits des travailleurs dans les pays bénéficiaires : mise en place d'une juridiction du travail inspirée du conseil de prud'hommes en Russie, soutien à la réforme de l'administration du travail et de l'emploi au Liban en vue d'une meilleure prise en compte de la santé au travail ...

Contact : keo@emergences.fr ; Tél.: +33 (0)1 55 82 17 60;
Fax : +33 (0)1 55 82 17 65

