



# Synthèse des 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](mailto:info@emergences.fr) / [www.emergences.fr](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<sup>ère</sup> 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 Reach<sup>1</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> 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 professionnels<sup>2</sup>. 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

---

<sup>2</sup> 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.