

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ

EFFETS POST-
EXPOSITIONS
ET POST-
PROFESSIONNELS
SUR LA
SANTÉ - PÉNIBILITÉ
1/3

Les bouleversements organisationnels que connaissent nos entreprises créent une perte de repères pour les salariés. Ces bouleversements impactent directement les conditions de vie et de travail de ces derniers d'autant que pour imposer ces changements, les employeurs usent d'un système de management inhumain et inacceptable afin de briser toute résistance individuelle et collective.

Le malaise est profond, bon nombre d'agents ne supportent plus ces pratiques et exigent d'être traités dignement. Ils se sentent humiliés, bafoués. Les techniques managériales mises en œuvre pour parvenir à ces fins poussent les hommes et les femmes au bord de l'insupportable, de l'insoutenable.

Il est du rôle des organismes de la filière CHSCT, de notre rôle de militant de la CGT, d'examiner et d'identifier dans le travail, dans l'acte professionnel, ces éléments qui peuvent être soit constructeurs soit déconstructeurs de cet équilibre.

La dégradation des situations de travail, l'absence de reconnaissance, les pressions diverses dues à la politique de réduction des coûts, le resserrement des effectifs, les multiples transformations du métier, les carences répétées de l'organisation ont des conséquences directes sur la santé des agents.

Lorsque les repères vacillent, que les collectifs de travail se désagrègent, qu'ils deviennent à géométrie variable suivant les activités, que la hiérarchie n'est plus sur le terrain ou qu'elle n'y est que sur des ratios purement économiques, que les anciens partent sans être remplacés, alors le salarié perd ses appuis et se trouve en danger.

Donner du sens à son travail c'est aussi construire des ressources pour sa santé. Or, qu'en est-il aujourd'hui du sens du travail ? Avec une individualisation forcenée, avec des systèmes d'évaluation ravageurs et déconnectés de l'activité réelle, avec la primauté des critères financiers sur ceux du métier, avec les mutualisations, la soustraction, ce sont la qualité du travail et l'efficacité qui vacillent, vidant le métier de son sens et privant les agents de ce qui donne satisfaction et qui permet à chacun de se construire.

Les risques auxquels ont été exposés les salariés durant leur activité professionnelle doivent faire l'objet d'une traçabilité rigoureuse de l'employeur au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques et de la fiche/notice de poste. En complément, le médecin du travail doit effectuer sa traçabilité à travers sa fiche d'entreprise. La traçabilité doit concerner à la fois les produits dangereux (benzène, plomb...) comme les substances (fumée de soudage, fumée incendie...). Cette traçabilité ouvrant droit à un suivi médical post-exposition durant l'activité professionnelle dont le médecin du travail ne peut s'affranchir et un suivi post-professionnel par la CPAM, une fois en inactivité de service/retraite permettant de faire du dépistage et de la prévention.

Concernant la reconnaissance de la pénibilité du travail, elle ne consiste pas à «valider» la souffrance au travail ou de mauvaises conditions de travail. Lorsqu'on a travaillé dans des conditions difficiles ou exposantes, on risque de vivre moins longtemps. L'espérance de vie est différente selon que l'on est ouvrier ou cadre, mais aussi selon les métiers exercés, selon les conditions de travail effectivement vécues selon les risques auxquels on a été exposé. Il est juste de permettre à ces salariés de bénéficier aussi longtemps que les autres de leur retraite. Seule l'espérance de vie sans incapacité permet d'évaluer la possibilité de jouir effectivement de sa retraite. L'état de santé du retraité est déterminant pour sa qualité de vie à ce moment de son existence.

Cette juste reconnaissance est la contrepartie d'une activité professionnelle qui diminue l'espérance de vie sans incapacité et la qualité de la vie en général. Elle concerne l'exposition à des situations de travail ou à des produits dangereux pour la santé. Elle justifie un départ anticipé à la retraite.

C'est une question de justice sociale. Le départ anticipé doit être accordé au titre d'une réparation d'un dommage causé à la santé du salarié. Aucune prime ne peut remplacer une telle mesure. La reconnaissance de la pénibilité doit être l'occasion non pas de la banaliser mais de la remettre en cause. Il faut la supprimer dès que c'est possible.

C'est pour cette raison que doit s'enclencher dans les entreprises une politique de prévention dont la priorité doit être la prévention primaire telle que définie par

FICHE n°8
**CONDITIONS
DE TRAVAIL
ET SANTÉ**
EFFETS POST-
EXPOSITIONS
ET POST-
PROFESSIONNELS
SUR LA
SANTÉ - PÉNIBILITÉ
2/3

l'organisation Mondiale de la Santé qui tend à supprimer sinon de réduire le risque pour éviter la reproduction de cette usure sur le long terme ou les effets différés liés aux expositions professionnelles aux produits ou substances dangereuses.

La définition de la pénibilité doit alors correspondre à des risques pour la santé à long terme. Pour prendre l'exemple de la fibre d'amiante, sa pénétration dans le corps n'est pas ressentie comme pénible mais sa présence constitue un risque très important de cancer quelques années plus tard. Il en va de même pour l'exposition aux faibles doses ou aux champs électromagnétiques.

La société doit reconnaître et réparer une atteinte à la santé parce que c'est une question de dignité et de justice sociale.

PROPOSITIONS À METTRE DU CÔTÉ DE L'ACTION SYNDICALE : METTRE EN PLACE LA RIPOSTE

Se réapproprier politiquement la question de la santé au travail :

- Les questions de santé au travail sont des questions politiques et doivent être envisagées comme telles.
- Analyser du point de vue de la santé au travail toute action de l'employeur, nationale ou locale.
- Par une démarche au quotidien qui vise à mettre en œuvre la politique fédérale travail/santé de transformation des situations de travail.

Toute négociation doit, même si cela n'est pas a priori évident, comporter un volet de réflexion sur ses implications en matière de santé au travail mais aussi d'efficacité de la filière CHSCT au regard de ses missions. Fournir des pistes de compréhension aux salariés statutaires et de la sous-traitance constitue l'objet de cette réflexion, pour leur permettre d'agir collectivement sur la situation.

Mettre en visibilité les questions de santé au travail du point de vue de la prévention :

- La prévention passe avant tout par la mise en visibilité des déterminants pathogènes de l'organisation et de leurs effets sur la santé. Cette mise en visibilité a deux buts :
 - Donner une signification pour les salariés de ce qu'ils vivent non pas du côté de leur individualité, mais bien du côté du travail afin de leur permettre de sortir de la culpabilité qu'ils ressentent et de reconstruire un sens à leur relation au travail, en particulier en lien avec les autres salariés.
 - Créer les conditions d'un débat dans l'entreprise et avec les travailleurs de la sous-traitance sur le travail et sa qualité, sur les écarts entre le travail réel et le travail prescrit dans un but de prévention de ces risques. Il s'agit ainsi de permettre aux salariés de réinvestir collectivement l'organisation du travail.
- Étant donné l'interpénétration des modes d'organisation du travail, cette mise en visibilité doit dépasser l'échelon local et la mise en visibilité signifie également partage d'expérience. L'expression publique, sans être le but obligé, participe de cette mise en visibilité. Le mouvement mutualiste doit s'impliquer dans cette mise en visibilité.
- La santé de demain se construit sur la prévention d'aujourd'hui mais il n'y aura pas de prévention demain qui ne soit construite sur la «réparation» du passif sanitaire d'hier. D'où l'extrême importance d'exiger tous documents de traçabilité (fiches et/ou attestations d'exposition, fiche de poste, fiche d'entreprise...), de multiplier les constats d'absence de traçabilité afin d'en exiger l'élaboration. D'exiger que conformément au Code du travail le médecin du travail mette en place un suivi des expositions passées et qu'il les mentionne dans le dossier médical, de faire financer par les employeurs le suivi médical post-professionnel, d'acter de la pénibilité du travail passé qui pèse sur l'espérance de vie, et justifie les départs en retraite anticipés. Construire cette impossibilité d'oubli par l'employeur des préjudices passés est le gage de la transformation du travail et de ses organisations mais aussi de l'environnement de travail de demain. À minima, à l'occasion de tout départ de l'entreprise ou de l'établissement, chaque salarié devrait demander une copie de son dossier médical pour le porter à la connaissance de son médecin traitant. En effet, en termes de prévention, il est très utile que ce dernier connaisse le parcours professionnel de son patient.

FICHE n°8
**CONDITIONS
DE TRAVAIL
ET SANTÉ**
EFFETS POST-
EXPOSITIONS
ET POST-
PROFESSIONNELS
SUR LA
SANTÉ - PÉNIBILITÉ
3/3

- Mettre en lumière une organisation du travail pathogène et revendiquer une organisation qui assure la sécurité, la sûreté et la santé aux hommes et aux femmes, en facilitant les coopérations, la construction des savoir-faire communs (de résistance, de transformation, de thésaurisation de l'expérience) et les marges de manœuvre. Face aux questions de facteurs humains et d'erreurs humaines, revaloriser les notions de collectif de travail et de citoyenneté dans l'entreprise.
- Il faut rompre avec ce processus qui produit génération après génération des travailleurs abîmés qui ne profiteront que peu ou pas de leur retraite. La réparation doit amener à activer la prévention des risques professionnels. Constaté les dégâts est une étape nécessaire mais le véritable objectif est d'anticiper sur les problèmes. Il faut agir pour qu'à la différence des générations qui arrivent à la retraite, les suivantes subissent moins de pénibilités. Dans l'idéal, il faudrait, après avoir obtenu un droit au départ anticipé, améliorer les conditions de travail de telle façon qu'on en ait plus besoin.

Se donner les moyens concrets d'une action syndicale efficace

- Resserrer, voire développer des liens organiques entre CE et CHSCT : partage de militants, préparatoires communes, interventions des membres d'organisme comme experts dans l'autre organisme. Faire respecter pleinement les prérogatives de ces organismes.
- Dans l'intérêt des travailleurs mais aussi d'exigence d'efficacité des CHSCT au regard de leurs missions, se réinterroger sur leur périmètre d'intervention afin de remettre du sens et de la proximité aux actions des CHSCT.
- Exiger la mise à disposition de moyens adaptés aux membres CHSCT y compris en adaptant leur charge de travail liée à leur activité professionnelle.
- Faire des délégués en CHSCT des militants syndicaux à part entière, pour les faire bénéficier de formations et de protection, pour qu'ils participent du point de vue de leur spécificité à la vie syndicale et pour qu'ils portent la question politique au cœur de la prévention.
- Revoir la nature des formations syndicales. La question de la santé au travail doit faire partie des formations syndicales de base. Les formations syndicales doivent permettre de comprendre les techniques d'organisation du travail et leur impact pour la santé, dans le détail, pour les subvertir.

Elles doivent apprendre à utiliser les dispositions réglementaires à son profit, par exemple à démonter le document unique, à utiliser la fiche d'entreprise du médecin, son plan d'activité, son rapport annuel, à profiter d'un travail en commun et des échanges d'expérience avec d'autres militants.

- Assurer aux services de santé au travail les moyens d'une veille sanitaire efficace et d'un travail en réseau. Examiner en lien avec les médecins du travail l'utilisation de leur tiers-temps pour se rendre sur les postes de travail et analyser l'activité.
- Mettre en place un véritable contrôle social du service de santé au travail, propice à construire des coopérations avec des médecins du travail et des intervenants en prévention des risques professionnels.
- Occuper plus rigoureusement le terrain du déclaratif sur les questions d'accidents du travail, maladies professionnelles, maladies à caractère professionnel. Dénoncer les pratiques patronales visant au camouflage des accidents du travail et à la minimisation des déclarations de maladies professionnelles. Agir fermement pour faire respecter la réglementation dans ce domaine.

En effet, ce sont des sommes considérables imputées sur le budget de l'assurance maladie alors qu'elles devraient être imputées sur le budget AT/MP. Si le coût de toutes les pathologies dues au travail était uniquement supporté par la branche AT/MP, il n'y aurait plus le « trou » de la Sécurité sociale et le régime spécial des personnels des IEG ne porterait d'autant mieux qu'il ne connaîtrait pas les difficultés qui sont les conséquences de celles liées au régime général. Non seulement il ne serait plus en déficit, mais il serait possible d'améliorer considérablement le niveau de remboursement et répondre ainsi aux attentes des bénéficiaires.