

RAPPORT D'INTRODUCTION AU DEBAT DE LA JOURNEE REGIONALE D'ETUDE SUR LA SANTE AU TRAVAIL PRESENTE PAR J.BAUQUIER

Le Comité Régional de Franche-Comté tient tout d'abord à remercier les 53 syndicats et les 103 militants présents à cette journée de réflexion régionale sur la santé au travail.

Cette importante participation témoigne d'une attente forte sur cette question et d'une volonté d'agir pour transformer les situations de travail des milliers de salariés de Franche-Comté.

Je voudrais également saluer la présence à cette journée de Didier Thomas, Président de FACT, de Patrick Colnot et Simone Laurey du Cabinet SECAFI, avec qui nous travaillons régulièrement dans les entreprises et sur le territoire sur les questions de dialogue social et d'analyse économique et financière, santé au travail, entre autres.

L'initiative d'aujourd'hui a pour but d'échanger sur le vécu de chacun, de faire partager vos expériences syndicales à propos des initiatives et mobilisations que vous avez déjà conduites avec les salariés dans les entreprises et décider ensemble d'engager dans toutes les entreprises une démarche revendicative collective et convergente pour exiger avec les salariés l'ouverture de négociations sur :

- ✓ La prévention des risques professionnels
- ✓ L'amélioration des conditions de travail
- ✓ La pénibilité au travail
- ✓ La démocratie sociale

Travailler à une meilleure prise en compte des problématiques de santé des salariés au travail est devenu un enjeu majeur de santé publique et une question de plus en plus urgente au regard des événements dramatiques qui se déroulent ces derniers mois.

Il est inacceptable et de plus en plus intolérable que des salariés meurt du travail et au travail par suicide ou accident, sans compter les maladies professionnelles évitables.

Combien de patrons traduits au pénal et condamnés pour ces crimes lucratifs ?

Savez-vous que le pourcentage d'infractions à la réglementation sur la sécurité au travail transmis à la justice en vue d'un procès est de l'ordre de 1,5 % ?

Tout employeur utilise les capacités de l'humain à travailler et son objectif est d'obtenir toujours plus. Pour cela, il définit le rythme, la durée, le contenu, le cadre, l'environnement

de travail. L'employeur a le pouvoir exorbitant d'organiser le travail, tout en tenant le salarié par un lien de subordination.

L'organisation du travail est devenue pathogène et nocive. Le travail aujourd'hui, tel que le vivent les salariés, est malade.

Ce contexte interroge toute la société car la reconnaissance du travail dans le cadre du développement humain durable devrait permettre aux femmes et aux hommes de construire leur vie professionnelle et celle de leur famille, de participer au développement de la société et se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Or, ces situations d'exploitation et de dévalorisation témoignent chaque jour que le travail est détourné de sa vocation profonde. C'est la dérèglementation du travail et l'insécurité sociale pour les uns, les bénéfices et les profits pour les autres.

Cette dévalorisation du travail, alors que la croissance économique dépend de plus en plus du développement des capacités humaines, est pour la Cgt l'une des causes majeures de l'origine de la crise systémique que nous connaissons.

Cette crise, avec ses conséquences sociales lourdes en matière d'emploi, de pouvoir d'achat, accentue encore plus la dégradation des conditions de travail que l'on connaît ces 20 dernières années. Et de ce point de vue, la Franche-Comté est particulièrement marquée du fait de sa forte implantation industrielle et notamment avec le secteur de l'automobile.

Qu'ils s'appellent restructuration, délocalisation de productions, externalisation de fonction, tous sont synonymes de plan de réduction d'effectif, de licenciements, avec l'objectif d'un retour rapide à la rentabilité financière.

La Cgt a pris une part active aux états généraux de l'industrie qui viennent d'avoir lieu en Franche-Comté et a avancé 5 propositions alternatives pour une autre politique industrielle.

La 1^{ère} proposition est le développement de la capacité humaine où l'on pose la question de la revalorisation du travail, son contenu et sa finalité.

Ainsi, nous demandons un plan régional d'embauche ambitieux (de jeunes) au regard du défi démographique du salariat d'ici 2015 et qui devrait se concrétiser par une embauche pour un départ.

Cela se justifie d'autant plus en Franche-Comté que si nous sommes la région la plus industrielle de France, nous sommes aussi celle qui a connu la croissance la plus forte des

demandeurs d'emplois en 2009, ainsi que pour des jeunes avec + 38 % et pour clore le tout, nous sommes la plus précarisée de France.

Sachez enfin qu'au cours des 9 dernières années, l'emploi industriel a chuté de 25 %. On est passé de 120 000 salariés en décembre 2000 à 89 833 en octobre 2009. Soit – 30 167 emplois industriels, ce qui fait – 3 350 emplois en moins par an.

L'érosion de ces effectifs dans l'industrie, mais que nous connaissons aussi dans les services publics, explique pour l'essentiel que les survivants de ces restructurations vivent une souffrance généralisée au travail.

Bien sûr, ces mutations économiques et sociales profondes, n'ont pas été et ne sont pas sans conséquences sur la santé au travail des salariés.

Et pourtant, il est très rare, voire exceptionnel que lors d'un PSE, les syndicats et les membres CHSCT fassent appel à un expert pour étudier l'impact des suppressions d'emploi sur les conditions de travail des salariés restant en lien avec les risques professionnels et leur santé.

Or, la défense pour l'emploi a fait passer au second plan la nécessité de transformer le travail.

Pourtant, depuis 20 ans, les mêmes causes produisent les mêmes effets. La dégradation systématique des conditions de travail et de vie sont principalement les conséquences liées à l'intensification du travail, la flexibilité des horaires, la chasse aux temps morts, aux pressions exercées sur l'emploi et les salaires, à la non reconnaissance des qualifications, l'individualisation et la mise en concurrence des salariés, le tout avec des stratégies de management au service des objectifs de rentabilité à court terme.

A propos de management, à l'issue de la réunion conclusive des EGI en Franche-Comté, le Comité Régional a adressé une lettre au Préfet pour demander l'annulation de sa proposition concernant la création d'une école Lean à l'UTBM (Université Technologique Belfort Montbéliard).

Il s'agit là d'un management au service de la compétitivité, de la réduction du « coût du travail » de l'augmentation de la productivité qui dicte l'organisation, le contenu et la finalité du travail, faisant de la masse salariale une variable d'ajustement économique comme une autre, le tout basé sur la rentabilité financière.

Déjà mise en place dans le secteur de l'automobile, et au regard des informations que nous recevons sur son application, ce mode de management, sous-tendus par des choix économiques, qui conduit à une dévalorisation et à une aggravation des conditions de travail et qui met en danger des femmes et des hommes dans leur situation au travail, est en complète contradiction avec les parcours professionnel sécurisé et le développement humain durable que revendique la CGT.

On voit bien le lien très fort entre conditions de travail et santé et qui nous renvoie à la question des enjeux économiques et sociaux de la santé dans la santé publique en lien avec les enjeux de la sécurité sociale.

Cette situation n'échappe à personne, que l'on travaille dans une grande ou une petite entreprise du privé, dans le secteur public ou la fonction publique.

En fait, c'est simplement le dénominateur qui change. Dans le privé, c'est restructurations, délocalisations, etc., dans les services publics et fonction publique c'est RGPP, DIRECCTE, réforme FRET, loi HPST, réforme territoriale, décentralisation. Cette politique gouvernementale a conduit à la suppression de 100 000 emplois ces 3 dernières années, en prévoit encore - 34 000 en 2010, à la privatisation de certain service public comme EDF GDF ou dernièrement La Poste, et a permis l'entrée massive de personnels précaires ou sous contrats privés (CDI – CDD – etc.).

Inutile de rappeler que la loi votée en août 2009 sur la mobilité des agents de la fonction publique, dont le décret qui vient de sortir et dont l'objectif est de supprimer la garantie de l'emploi des agents de la fonction publique, va encore aggraver la situation de l'emploi.

Aussi grave que puisse paraître cette photographie du mal travail en France et dans notre région, rien ne serait plus dangereux que de rester dans l'émotion et la désolation sans envisager de possibles changements. Bien au contraire, notre démarche revendicative doit porter l'urgence de la transformation des situations que vivent aujourd'hui les salariés.

Sans attendre, il faut s'appuyer sur nos expériences et nos luttes et exiger dans tous les lieux de travail et sur les territoires l'application des accords signés dans le public comme dans le privé afin de reconsidérer le travail dans son organisation, son contenu, ses objectifs, sa finalité et dans sa dimension de santé publique et d'efficacité économique.

La dégradation des conditions de travail et la souffrance au travail ne sont pas une fatalité.

Elles relèvent de choix économiques et financiers qui se décident à partir de chaque lieu de travail et dont seuls les employeurs portent la responsabilité.

C'est le travail qui doit être adapté à l'homme et pas l'inverse.

Depuis des années, la CGT en Franche-Comté combat cette politique et ses drames humains et agit avec les salariés.

Au début des années 2000, nous avons initié une campagne régionale sur le thème « Contre la souffrance au travail, libérons la parole », ce qui a permis de mettre en lumière le travail réel et d'engager des actions avec les salariés où des reculs significatifs ont été imposés au patronat (Vélocar en Haute-Saône).

Dans cette dynamique, en 2006, une convention dialogue social a été signée avec la DRTEFP pour travailler sur la prévention des risques professionnels, via le document unique d'évaluation des risques, et les pratiques du dialogue social entre CHSCT et employeurs. Ce qui a conduit à des préconisations et des pistes d'action qui sont toujours d'actualité aujourd'hui. *Nous avons apprécié la collaboration de FACT dans le comité de pilotage pour conduire à bien cette convention.*

En 2008, un colloque a eu lieu sur l'Aire Urbaine avec les syndicats sous-traitants de l'automobile, organisé par le syndicat Cgt de Peugeot Sochaux sur le thème « J'ai mal au travail, ail ail ! », qui a posé la question de mieux travailler ensemble sur les enjeux des rapports donneurs d'ordres / sous-traitants, de la précarité de l'emploi, de la flexibilité des horaires, reconnaissance des qualifications, de pénibilité au travail.

Des initiatives diverses et multiples ont eu lieu dans les entreprises de la région, notamment avec les syndicats d'entreprises donneuses d'ordres : ALSTOM – GENERAL ELECTRIC – SOLVAY – PEUGEOT SOCHAUX – France TELECOM, et d'autres comme GRANDPERRET dans le Jura qui vont de l'enquête auprès des salariés avec des questionnaires avec l'aide d'un expert pour analyser les situations jusqu'aux mobilisations pour agir avec les salariés afin d'améliorer les conditions de travail, revendiquer des embauches, et la reconnaissance du travail par l'élévation des qualifications et l'augmentation des salaires.

Actuellement à Peugeot Sochaux, la Cgt avec des salariés dans certains ateliers mènent une lutte avec grève reconductible contre l'augmentation des charges de travail et le travail des samedis imposés et pour l'embauche des intérimaires, l'augmentation générale des salaires et la préretraite à 55 ans pour travaux pénibles.

Cette action intervient 2 mois après une action menée par la CGT avec la CFDT pour s'opposer au licenciement de leur médecin du travail, victime d'avoir dénoncé

l'alourdissement des charges de travail, l'augmentation des TMS et avait pris parti pour que des salariés souffrant de burn-out soient déclarés en arrêt de travail ou maladie professionnelle. En 3 jours, ils ont recueilli 4000 signatures sur une pétition qui, non seulement demandait l'annulation du licenciement, mais revendiquait l'amélioration des conditions de travail et le respect de l'indépendance des services de santé au travail.

Cette action a empêché le licenciement, mais les pressions tellement fortes exercées à l'encontre du médecin par la direction, l'a conduite à accepter une transaction conventionnelle.

Cette question des services de prévention de la santé au travail fait l'objet d'une attaque sans précédent par le patronat et qui est relayé aujourd'hui par le ministre du travail X. Darcos, qui s'apprête à engager une nouvelle réforme.

De ce fait la plus grande vigilance s'impose et la Cgt doit se mobiliser pour que cette réforme coupe le lien entre le patronat et les médecins.

Revendiquer une totale indépendance des services de santé et intégrer ceux-ci au sein de la sécurité sociale, c'est la proposition Cgt.

Ceci est en complète contradiction avec l'accord sur la prévention du stress au travail signé par toutes les organisations syndicales et patronale en juillet 2008 étendu le 14 février 2009.

Le 9 octobre 2009, le ministre du travail a rendu obligatoire l'ouverture de négociations sur les conditions de travail dans le cadre du plan d'urgence décrété par le gouvernement au regard des conséquences liées à la crise et aux restructurations mises en œuvre dans les entreprises. Ces négociations, qui devaient se dérouler sur 4 mois jusqu'au 1^{er} février 2010 dans les entreprises de plus de 1000 salariés, viennent seulement de débuter pour un certain nombre. La CGT demande que ces négociations s'appliquent à toutes les entreprises de + de 50 salariés.

Cela dit, les articles L.4121-1 à 5 du Code du travail stipulent que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Ces articles s'appliquent à tous les salariés quelque soit la taille des entreprises.

Il en est de même concernant l'accord signé en novembre 2009 sur la santé et les conditions de travail dans la fonction publique et qui engage l'ensemble des employeurs publics pour mettre en application des mesures avec des obligations de résultats.

Cet accord conduit à la mise en place de CHSCT en lieu et place des CHS dans la fonction publique.

Il est à noter aussi que depuis 2001, l'employeur doit recenser les risques présents dans son entreprise, évaluer leur gravité, leur probabilité et consigner ces informations dans le document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être présenté annuellement au CHSCT. L'employeur doit tenir ce document à disposition des travailleurs et placer une affiche sur le lieu de travail pour indiquer où il est possible de le consulter.

Tous ces éléments pour vous montrer que l'on ne part pas de rien, qu'au fil des années nous avons obtenu des avancées en matière de droit, mais que nous avons encore beaucoup à faire pour qu'elles soient mises en application.

Prenons-les comme un point d'appui afin de nous permettre de reprendre la main sur la valeur travail et le remettre en débat avec les salariés, pour l'ancrer au centre de notre activité revendicative.

C'est donc au syndicat que revient la responsabilité de militer pour faire garantir un environnement de travail sain et sûr. Ce n'est pas forcément une démarche habituelle mais elle est essentielle car elle vise à transformer les situations de travail, pour que le bien-être au travail vienne supplanter sa pénibilité, son mal vivre et ses dégâts. Prendre en compte toute cette réglementation, obliger tout employeur à satisfaire à ses obligations, est donc lourd d'enjeux.

Pour la CGT, ces négociations doivent permettre d'agir sur le travail, sa connaissance et sa reconnaissance, changer les relations sociales, transformer le contenu du travail, agir sur l'environnement physique, modifier l'organisation du travail, ouvrir des possibilités d'évolution, concilier vie personnelle et professionnelle, lutter contre l'isolement des salariés.

La réussite de notre démarche revendicative repose donc assurément sur notre capacité à mettre dans le coup l'ensemble des directions syndicales, syndiqués, élus des IRP et mandatés CHSCT, afin de bâtir dans la durée des réponses revendicatives individuelles et collectives, porteuses d'une dynamique d'action et de syndicalisation, indispensable élévation du rapport de force, gagner collectivement le droit au bien-être au travail.

Je ne voudrais pas finir mon intervention sans vous rappeler que l'on s'appelle La CGT, Confédération Générale du Travail.

Dès son origine, la Cgt a considéré l'appropriation par les salariés de leur travail comme un point d'appui, un levier pour l'action syndicale autant qu'un objectif en soi.

Donc, vous aurez tous compris que la question de la santé au travail s'inscrit complètement dans les résolutions du 49^{ème} congrès et notamment dans la campagne que l'on vient de commencer sur l'emploi, les salaires, les retraites.