



Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012

Table ronde numéro 4 :

Améliorer la qualité de vie au travail

Les propositions de Solidaires

144 Bd de la Villette 75 019 Paris
contact@solidaires.org 01 58 39 30 20

Restructuration, suppression, transferts, réorganisations, les origines de la souffrance au travail sont connues, agir c'est urgent !

Alors même que le travail est l'une des préoccupations premières des salarié-es et que nous assistons depuis plusieurs années à la montée en puissance dans le débat public de cette question, prise dans plusieurs de ses dimensions : les conditions dans lesquelles il s'effectue, son organisation et ses conséquences pour la santé des travailleurs et travailleuses, cette thématique est restée en dehors des moments de campagne politique récents.

Pourtant partout nous assistons à la destruction délibérée des collectifs de travail par une mise en concurrence des salariés, les objectifs individualisés, l'accroissement de la productivité par une disparition des marges de manœuvre dans l'exécution du travail, une perte de la qualité sous prétexte de la satisfaction du client, un management sans connaissance réelle des métiers dans le seul objectif de rentabilité financière.

Ces situations sont aggravées par des restructurations incessantes, des suppressions de postes, des transferts d'activité et des réorganisations à la fois des procédés de travail et des méthodes de production. En l'absence de croissance ou d'innovation, la réduction des coûts est le seul levier présenté comme efficace et ainsi les directions créent les conditions d'une insécurité permanente des salarié-es.

Les réorganisations des entreprises privées et publiques, ainsi que l'organisation du travail (généralisation du benchmarking), ne doivent pas se faire au détriment des salarié-es, par la dégradation de leur santé physique et mentale.

La situation d'un nombre important de secteurs et de branches qu'il s'agisse du privé comme du public, de petites comme de grandes entreprises, pour lesquels il est impossible de faire une liste exhaustive, nécessite des réponses urgentes et fortes. Le travail doit retrouver un sens.

L'Union syndicale Solidaires exige:

- l'arrêt ou le gel des restructurations, des réorganisations, de la destruction de l'emploi ;
- l'arrêt de la déstabilisation et de la dévalorisation comme mode de relation hiérarchique ;
- l'abandon des objectifs chiffrés ;
- l'ouverture d'un débat sur le sens du travail, sa finalité ;

Rythmes de travail, intensification, flexibilité, précarité et sous-traitance, les organisations du travail nuisent à la santé des salarié-es

Le développement de la sous-traitance, de l'intérim ou du temps partiel, associé à une intensification des tâches, a créé les conditions d'une précarisation accrue du travail, dont les conséquences délétères, tant sur la santé physique que sur la santé mentale, sont manifestes.

Cette forme de travail, pratique courante des grandes entreprises (du privé comme du public), précarise les emplois. Ces mêmes entreprises en profitent pour délaissier des pans entiers de leurs activités, alléger ainsi leurs « charges »... et les droits des travailleurs, les aliénant chaque jour davantage.

Par ailleurs, l'intensification du travail est en constante augmentation ainsi que les contraintes de rythme. Un rythme de travail de plus en plus déterminé par les directions, les collègues, les objectifs individualisés, l'organisation en flux tendu, les systèmes d'information, tandis que les marges d'autonomie ne cessent de se réduire.

En ce qui concerne les horaires de travail, si la durée moyenne de travail est en relative stagnation, c'est surtout lié à l'essor des temps partiels imposés ou subis. Si la majorité des salarié-es sont encore en horaires standards, on constate par ailleurs que les horaires atypiques, horaires tardifs, travail de nuit, travail posté, travail le dimanche... sont en constante évolution.

On peut sans doute établir un lien fort entre l'apparition des suicides et celle des risques psycho-sociaux au travail, le développement de maladies professionnelles spécifiques, l'intensification du travail et les contraintes de plus en plus fortes sur les horaires. Une étude récente a démontré le lien entre l'augmentation des cas de cancer du sein et le travail de nuit des femmes.

L'Union syndicale Solidaires se bat pour:

- la limitation de la sous-traitance aux travaux qui revêtent un caractère exceptionnel.
- l'application des accords d'entreprise aux sous-traitants et l'alignement de leurs salaires et conditions de travail sur ceux des entreprises donneuses d'ordres ;
- la limitation de la sous-traitance à deux niveaux au maximum (un seul dans le BTP) et son interdiction totale pour tous les travaux dangereux ou insalubres ;
- la limitation de l'amplitude de travail journalière ;
- le refus des heures supplémentaires non payées ou des heures payées en « complémentaires » - pour l'obligation des pauses sur les travaux postés ;
- la limitation extrême des horaires atypiques avec compensations en réduction supplémentaire du temps de travail ;
- la remise en cause du travail de nuit lorsque celui-ci n'est pas nécessaire ;
- l'arrêt de la précarisation du travail (temps partiels imposés et multiplications du recours aux CDD et aux intérimaires), etc.

Démocratie et droits nouveaux pour les salarié-es dans les entreprises et les fonctions publiques

Ce qui est considéré comme juste et démocratique dans la société (élection des "dirigeants", possibilité de donner la parole au peuple, conseils de quartiers etc.) cesse de l'être dans l'entreprise ou dans les fonctions publiques où la règle est "le lien de subordination à l'employeur".

L'idée de la nécessité d'une extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* ¹ » n'est pas nouvelle et les dispositions qui concernent le droit d'expression dans le code du travail datent de 1982. "Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. . ² »

Ce droit est très peu appliqué et nécessite de nouvelles négociations dans les entreprises ou il doit s'exercer au plus près du terrain et de manière spécifique pour chaque catégorie de personnel confrontée aux politiques managériales. Ce droit est à l'opposé des méthodes "Toyota" et relayées par le capitalisme anglo-saxon (lean management, Kaizen, lean manufacturing, Total Qualité Management etc.). Sous couvert de discours participatifs il s'agit en effet, de méthodes de domination des salariés.

Redonner du pouvoir d'agir pour les salariés nécessite de recréer des espaces d'expressions et de délibérations sur le travail. Le droit d'expression des salariés qui doit "définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail" est un droit fondamental à remettre à sa vraie place, un droit à améliorer et à développer.

L'Union syndicale Solidaires revendique :

- **une réactivation du droit d'expression des salarié-es ;**
- **l'extension de ce droit à l'ensemble de la Fonction publique ;**

¹Jean AUROUX, *Les droits des travailleurs, Rapport au Président de la République et au Premier ministre*, Paris, La Documentation française, 1981,
²L2281-1 et L2281-2 du code du travail

Les employeurs publics et privés et leurs responsabilités dans la dégradation de la santé des salariés.

Selon les dispositions du code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* ¹ ». Il doit notamment mettre en œuvre : « *les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, (...)* ² »

La jurisprudence de la cour de cassation a notamment précisé : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat notamment en ce qui concerne les accidents du travail.* ³ »

Ces obligations légales des employeurs sont très loin d'être respectées. De très nombreux salariés de tous les secteurs d'activité, de tous niveaux hiérarchiques du secteur privé comme du secteur associatif ou public subissent des atteintes graves à leur santé : accidents, maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques, cancers, dépressions liées au travail etc....

Le code pénal décrit des situations que l'on retrouve quotidiennement dans les entreprises « *Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.* ⁴ ».

Mais dans les faits, la justice va être fort clémente avec les employeurs qui commettent ses délits de mise en danger de la vie d'autrui. En Italie, deux dirigeants de la société Eternit, poursuivis pour leurs responsabilités dans le drame de l'amiante ont été condamnés le 13 février 2012 à seize ans de prison. En France, l'instruction se poursuit alors que d'ici 2025, l'amiante aura fait 100 000 morts.

L'Union Syndicale Solidaires exige un renforcement des sanctions pénales à l'encontre de tous les employeurs qui ne respectent pas le code du travail et leur obligation de sécurité de résultat. Cela nécessite notamment:

- **des sanctions renforcées (ou parfois à créer), pour non respect des obligations des employeurs;**
- **des moyens renforcés pour l'inspection du travail (moyens humains et renforcement des pouvoirs);**
- **des moyens renforcés pour la justice avec des tribunaux spécialisés dans la délinquance patronale au travail avec des délais de jugements réduits;**

Les salariés n'acceptent plus de perdre leur vie à la gagner.

¹ Article L4121-1 du code du travail

² Article L4121-2 du code du travail

³ Cass.Soc.11 avril 2002-EDRISSI/Camus Industrie et A.

⁴ Article 121-3 du code pénal

Démocratie et droits nouveaux pour les représentants du personnel dans les entreprises et les fonctions publiques.

Le CHSCT: une instance à renforcer avec des droits supplémentaires et un pouvoir réel

Les CHSCT vont fêter cette année leurs trente ans, cette occasion doit permettre d'ouvrir un débat de fond sur leur rôle, leur place et les moyens qui leur sont attribués pour remplir leurs missions. Par exemple, malgré le combat incessant de Solidaires, les CHSCT des Fonctions Publiques n'ont toujours pas les mêmes prérogatives que les CHSCT avec notamment des moyens et des pouvoirs inférieurs à ceux qui sont prévus dans le Code du travail. L'union syndicale Solidaires se bat pour remettre en cause cet état de fait en élargissant les compétences de CHSCT « Fonction Publique ».

Plus largement l'Union Syndicale Solidaires exige un renforcement des droits et des pouvoirs des CHSCT du public comme du privé et notamment:

- **le droit d'alerte du CHSCT doit être étendu aux risques liés à l'organisation et l'intensification du travail ainsi qu'aux méthodes de management.**
- **un développement de la formation des membres des CHSCT sur les risques avérés dans l'entreprise (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, risques majeurs).**
- **des moyens supplémentaires pour les CHSCT pour enquêter et obtenir des aides d'experts, de spécialistes sur les risques pour la santé des salariés**
- **le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, assistants sociaux, préventeurs) pour permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des salarié e-s.**
- **les CHSCT des entreprises utilisatrices doivent pouvoir défendre les questions qui concernent les salarié e s des entreprises sous-traitantes**
- **le CHSCT doit être constitué dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salarié e s. Dans les entreprises en dessous de 20 salariés, les délégués du personnel doivent avoir les mêmes prérogatives et les mêmes moyens que les CHSCT.**
- **dans les TPE (en dessous de 11 salariés) notamment la création de CHSCT de sites compétents sur une zone commerciale ou industrielle doit être mise en place.**
- **l'élection du CHSCT doit être faite au scrutin direct, sur listes présentées par les organisations syndicales en même temps que les élections des autres représentants du personnel**

Les réorganisations proposées par les employeurs et les organisations du travail mises en place sont le plus souvent nocives pour les salariés et altèrent leur santé. Actuellement, les CHSCT ont seulement la possibilité de donner leur avis sur des restructurations. Il est extrêmement rare que les employeurs tiennent compte de cet avis.

Les CHSCT doivent donc avoir le pouvoir de refuser les restructurations nocives.

A la pratique actuelle d'information-consultation des CHSCT qui laisse le pouvoir en totalité dans les mains des employeurs, il faut substituer des dispositions qui imposent un avis majoritaire du CHSCT pour modifier l'organisation du travail, réorganiser ou restructurer une entreprise ou un service.

Défendre une médecine du travail au service exclusif de la santé et la sécurité des salariés

La loi du 23 juillet 2011 et ses décrets d'application ont modifié l'organisation de la médecine du travail et des services de santé au travail. Ces textes sont loin d'avoir répondu aux attentes et aux enjeux que représentent l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés du privé comme du public. Ils restent également éloignés des recommandations portées par de nombreuses commissions et rapports qui affichaient la nécessité de renforcer l'indépendance et les moyens de la médecine du travail.

Les critiques que portent Solidaires sur cette contre-réforme sont nombreuses :

- aucune réponse apportée à la pénurie de médecins du travail si ce n'est en reportant sur d'autres acteurs comme les infirmiers de certains examens, alors que les médecins du travail devraient être la colonne vertébrale des SST,
- pas de statut aussi protecteur (comme celui accordé au médecin du travail) permettant d'assurer l'indépendance des infirmier-e-s et des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) au sein des services interentreprises.
- l'habilitation des IPRP par un collège régional qui était une garantie en terme de compétences a disparu au bénéfice d'un simple enregistrement auprès des services de directions
- l'article R4623-15 « *Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des salariés dont il assure la surveillance médicale* » a été supprimé
- la périodicité des surveillances médicales a été augmentée
- des facilités supplémentaires ont été données aux employeurs pour déclarer un salarié inapte.

Il est indispensable d'abroger cette loi qui sert les intérêts des employeurs. Il faut élaborer une véritable réforme de la santé au travail au service de la préservation de la santé du salarié ;

Pour protéger la santé et la sécurité au travail l'union syndicale Solidaires exige :

- des mesures pour renforcer les effectifs des médecins du travail et rendre attractive une profession délaissée.
- des services de santé au travail :
 - au service de l'ensemble des salariés du public et du privé, qui agissent dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des personnels.
 - au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des salariés ;
- des services de santé pluridisciplinaires associant médecins, infirmières, assistantes médicales, ergonomes, psychologues, toxicologues ou ingénieurs de sécurité en nombre suffisant pour avoir une approche globale des conditions de travail et pas seulement sous l'angle médical. L'activité du SST doit être définie dans le cadre d'un plan pluriannuel de santé au travail qui pourrait être décliné au plan régional et permettre de développer une vraie culture interdisciplinaire.
- que les services de santé au travail (SST) deviennent un véritable service public de la protection de la santé physique et mentale au travail ;
- un autre financement des services de santé au travail pour garantir et assurer leur totale indépendance par rapport à l'employeur.
- une véritable réflexion autour de la notion d'aptitude dans une logique de prévention et du maintien dans l'emploi pour prévenir l'inaptitude.

Promouvoir et installer une inspection du travail utile à la santé et à la sécurité des salarié-es :

La Convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail donne à l'inspection du Travail une indépendance qui permet aux agents de contrôle d'exercer leurs missions sans être soumis aux pressions des politiques, des entreprises...ni même de leur hiérarchie. L'intervention de l'inspection du travail étant au cœur des enjeux économiques, cette indépendance est historiquement essentielle d'autant plus en cette période où le patronat impose de plus en plus facilement à l'Etat ses règles (exemple des libéralités accordés par les préfets aux entreprises en matière de travail du dimanche).

Cette convention OIT définit ces moyens par des effectifs d'agents en nombre suffisant. Ce qui n'est pas le cas actuellement. Nous revendiquons une inspection du travail territoriale, généraliste et dont l'indépendance est réaffirmée. Par indépendance, nous n'entendons pas que chacun peut faire ce qu'il veut dans son coin, mais que l'action de l'inspection du travail doit être guidée par la demande sociale venant du terrain en dehors de toute pression au chiffre. Pour fonctionner, il faut aussi des moyens juridiques nouveaux et un Code du travail unique (code rural, code des transports, code de la santé publique, code du travail) qui protège tous les salariés.

Au cours de la 2006-2010, le nombre d'entreprises et le nombre de salariés a augmenté significativement, le nombre d'entreprises à contrôler est passé de 1,64 à 1,84 million, le nombre de salariés à protéger est passé de 16 à 18,4 millions. Ainsi, le nombre moyen d'établissement par agent de contrôle était de 894 en 1982. Il est de 806 en 2010. Pourtant, dans le même temps, le monde du travail s'est considérablement dégradé pour les salariés: Contrats précaires, sous traitance, structures complexes des entreprises, nombre de chantiers, des rapports de travail beaucoup plus individualisés, entreprises étrangères incontrôlables intervenant sur le sol français, 14 500 articles dans le code en 2009 contre 3400 en 1982...

Pour que l'inspection du travail puisse protéger la santé et la sécurité au travail l'union syndicale Solidaires revendique :

- la possibilité d'affichage des lettres d'observations et communication des constats effectués par l'inspection du travail aux salariés concernés et aux représentants du personnel.
- l'extension des sanctions administratives de type arrêt de chantier qui permet de soustraire rapidement des salariés d'une situation de travail dangereuse aux machines et à tous travaux dangereux.
- la simplification du référé dominical en vue d'interdire rapidement l'emploi de salariés le dimanche quand l'employeur ne peut pas les employer ce jour là.
- l'obligation d'affichage sur la porte de l'entreprise de la condamnation pénale
- des magistrats spécialisés dans le droit du travail ou dans les plus grands tribunaux, une section spécialisée sur le droit du travail et l'hygiène sécurité.
- la pénalisation des articles L.4121.1 et suivants du Code du Travail (Principes généraux de prévention, obligations générales de l'employeur en matière d'hygiène-sécurité)
- des contraventions payables immédiatement avec carnet à souche pour éviter les procédures longues concernant les infractions contraventionnelles.
- l'extension de la suppression des aides publiques à l'ensemble des infractions relatives aux droits fondamentaux (durée du travail, salaire, entrave, discrimination, obstacle).