



Dépêche 6/03

Les orientations hygiène et sécurité pour 2003-2004

Le comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) du 21 janvier 2003 avait notamment la définition des orientations nationales pour 2003 et 2004 à son ordre du jour.

Lors de l'étude de ce point, la CFDT a fait la déclaration suivante.

« Nous cantonnerons notre propos dans un premier temps aux méthodes de travail qui nous sont proposées pour 2003-2004 et plus spécifiquement au nouvel outil que constitue le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Dans un deuxième temps, nous nous attacherons aux priorités dégagées pour 2003-2004.

Concernant le document unique, le législateur par le décret du 5 novembre 2001, en renforçant la loi du 31-12-1991, oblige toute entreprise à procéder, quels que soient ses effectifs, à l'évaluation a priori des risques dans chaque unité de travail de l'établissement. Tous les risques doivent être répertoriés, quantifiés et qualifiés par gravité et occurrence sur un document unique. Le diagnostic des facteurs de risques permet alors d'élaborer un plan de prévention.

En passant par le bruit, la chaleur, les produits toxiques, les postures au travail, les ambiances, tous ces risques désormais sont mis noir sur blanc et figurent au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention. Ce nouveau texte est essentiel pour les instances représentatives du personnel et en tout premier lieu pour les représentants du personnel qui siègent en CHS. Il est le moyen de peser et d'obliger la direction à transcrire les informations sur la réalité du travail et des risques générés. En reconnaissant que les salariés sont experts sur leur situation de travail, la loi consacre ainsi leur témoignage comme un témoignage probant sur une mise en danger de la santé.

Analyser les risques professionnels au travail reste le fondement de la prévention. Même si l'on nous rétorquera à juste titre qu'il n'existe pas une évaluation à 100 % opérationnelle, pour autant la mise en place d'un système de prévention associant les différents acteurs et celle d'un arsenal de sanctions feront avancer l'idée qu'il peut exister une responsabilité de l'employeur.

Dorénavant, 25 ans après l'action du juge Charrette, les risques professionnels encourus par les travailleurs relèvent bien de la responsabilité des employeurs et non de celle d'un technicien attitré ou d'un médecin du travail.

Un travail en amont sur le risque est désormais possible. C'est un véritable changement d'approche et de logique :

- il incite à une coordination entre tous les acteurs de la prévention,*

- *il vient compléter l'accord sur la santé au travail et la création des observatoires régionaux de la santé.*

Cette volonté intervient dans un contexte où les maladies professionnelles reconnues comme les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont en nette progression. TMS qui sont aussi liés au stress et à la situation de face à face avec l'usager. Les facteurs influençant les cadences de travail correspondent en effet actuellement davantage « aux contraintes du marché », c'est à dire aux demandes extérieures des utilisateurs, patients, usagers et clients.

Concernant le programme de prévention qui nous est ici proposé ici, nous devons avouer une certaine déception. Que les CHS analysent finement les risques grâce aux outils en place relève d'une gageure. Vous supposez ici que les registres Hygiène et Sécurité sont tenus à jour et accessibles dans tous les sites et que les membres du CHS ont accès facilement aux services. Sans parler des facilités de service que nous réclamons depuis longtemps !

Or, si nous souscrivons à l'idée qu'à l'avenir le budget reflètera les priorités de la prévention des risques et que la répartition ne se fera plus sur le seul critère des effectifs, pour autant, nous sommes sceptiques sur la réelle volonté politique d'y arriver. La démarche élaborée relève du flou artistique. En effet, pour la CFDT, les mesures à prendre doivent être discutées au regard du travail tel qu'il s'effectue réellement dans les services et non au regard du seul travail prescrit. Ce qui suppose donc une méthodologie dont nous devons discuter dans cette instance. Sinon, quelle appréciation aurons-nous à l'échelon central de la réalité des priorités ?

On peut lire dans le document sur les orientations que « les fiches de risques comme celles des sites doivent alimenter le document unique ». Or, les documents présentés ici ne nous semblent pas adaptés à une approche terrain. Comme le précise la circulaire d'avril 2002, le document unique ne s'entend pas comme un relevé brut de données ou de vagues indications de mesures préventives, à prendre de façon hypothétique ! Il y est question d'un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition de salariés à des facteurs de risques et à des dangers.

Il ne s'agit plus de justifier l'existence d'un risque potentiel mais bien au contraire de mettre en œuvre des mesures effectives, mesurables et qui ont pour objet l'élimination de ces risques et ce dans le cadre d'un programme annuel de prévention.

Et l'on ne peut d'ailleurs borner l'identification des risques aux seuls risques physiques. Il faut englober aussi les nouveaux risques et la prévention du harcèlement. Selon les principes de prévention, tels qu'énoncés par la loi, il faut impérativement prendre en compte le travail, donc l'analyser pour en connaître la réalité et ainsi l'adapter aux travailleurs afin de prévenir tout risque professionnel.

Pour nous CFDT, connaître un risque c'est aussi analyser les processus concrets de réalisation du travail et les conditions de son organisation qui peuvent mettre en relation une population, potentiellement exposée, avec les sources de dangers. Il s'agit par là de mesurer l'écart entre le travail prescrit et le travail effectivement réalisé, pour appréhender toute la complexité des situations.

Les dysfonctionnements, les pannes, les aléas viennent perturber le déroulement de la chaîne de travail telle qu'elle est pensée et tel qu'on pense que le travail doit effectivement se réaliser. Ainsi les variations qualitatives ou quantitatives du travail ne s'accompagnent pas toutes de solutions rapides ou de moyens spécifiques pour faire face.

Enfin, le travail doit être aussi compris comme le reflet d'un milieu professionnel. Ce que les études portant sur l'analyse de l'activité, du côté de la subjectivité des travailleurs, ont largement démontré. Ainsi, pour la CFDT, la demande réglementaire d'un document unique et d'un plan annuel de prévention suppose de se donner les moyens au ministère d'une analyse du travail. Actuellement, les jugements a priori constituent souvent un barrage, donnant une vision opaque du travail et ne permettant pas de comprendre ce qui détermine réellement les risques.

Concernant les priorités, nous sommes d'accord pour considérer que les mises en conformité (risque électrique et du risque incendie) relèvent bien des directions, dans le cadre de l'entretien normal. Nous n'avons eu de cesse de répéter depuis des années.

La prévention du risque routier et la prise en compte des situations de handicap relèvent des priorités nationales. Or, quelles sont les actions concrètes et quelle évaluation peut-on en faire, sachant qu'année après année le CHSM décline ces mêmes priorités ? A ce titre, que dire de la réinstallation de la délégation

départementale de l'Action Sociale de la Sarthe ? En effet, l'accès des personnes en situation de handicap y relèvera du parcours du combattant, alors que 2003 est considérée comme l'année du Handicap ! Pourtant, ces travaux sont pilotés par la DPMA ! Il y a donc encore loin de la coupe aux lèvres !

Concernant le harcèlement moral, il nous semble que parler de façon plus générale des risques pour la santé psychique serait mieux compris et qu'une analyse des situations de fragilisation des individus ou des agents dits « transplantés » (notamment les jeunes en région parisienne) illustrerait bien cette question. Nous reconnaissons que le CHS n'est pas le lieu où se traitent à chaud les problèmes relatifs au harcèlement ni surtout les situations individuelles. Son traitement relève de l'action syndicale et de celle des acteurs de prévention. Pour autant, le rôle du CHS est bien de sensibiliser les acteurs locaux au repérage de telles situations de souffrance. Il s'agit donc, au vu des rapports des médecins, de mettre en place des clignotants, voire des procédures d'alerte. Il s'agit surtout d'inciter les membres du CHS à aller interroger l'organisation du travail et les changements opérés qui permettent de telles dégradations des relations dans le travail.

La contrainte temporelle est devenue telle qu'elle est constamment dénoncée dans les études menées sur les conditions de travail, que ce soit en 1984, 1991 ou 98 par la DARES ou en 91 et 95 par les enquêtes ESTEV sur la santé et le vieillissement au travail, sans oublier les observations menées depuis 10 ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

L'anticipation est désormais le maître mot dans les procédures de travail. Il est demandé à la fois qualité et productivité, tout cela dans une urgence toujours décrétee. Or, ces changements ont un coût pour les personnels. Les délais sont de plus en plus courts, les objectifs difficilement atteignables et les moyens pour réaliser la tâche, réduits. Enfin, l'incertitude des rôles dans la chaîne du travail constitue une autre transformation. Tous ces éléments, associés à un management par objectifs individuels, aboutissent à une nette dégradation des conditions de travail. Les défaillances de l'organisation du travail, dans la conception des tâches ou dans l'animation, entraînent des effets néfastes chez les travailleurs, générant une désorganisation du lien social.

Tous ces facteurs favorisent des conduites de harcèlement. L'enjeu dans ces situations est essentiellement de reconstruire du lien et du sens. Il s'agit avant tout de transformer des organisations qui autorisent de telles dérives. Le souci d'un vivre ensemble, dans le respect des individus, doit être mis en avant. Car le travail est aussi un puissant constructeur d'identités professionnelles et de solidarités ».

Le 22 janvier 2003