

La Santé au travail

Mme Françoise Mesnard
Conseillère régionale de Poitou Charentes en charge de la santé
4 février 2007

La question des **atteintes de la santé au travail** est devenue centrale pour les salariés tant elle témoigne de la **dégradation des conditions et des organisations du travail** depuis une vingtaine d'années. Cette situation, bien que régulièrement relayée dans la presse, ne fait l'objet d'aucune prise en compte réelle de la part de l'Etat et des partenaires sociaux. Les professionnels de santé au travail ne cessent de tirer la sonnette d'alarme devant la gravité des dégâts en termes de santé publique. Plus grave encore, **la dégradation du quotidien professionnel dans un contexte de diminution du pouvoir d'achat a généré une perte d'espoir** chez une majorité de salariés qui ne voit plus d'issue possible. Cette perte d'espoir s'est d'ailleurs retrouvée dans le vote extrême des salariés les plus exposés que sont les ouvriers et les employés lors du vote du 21 avril 2002.

Pourtant, il est surprenant de constater **le silence assourdissant** qui entoure ce qui se passe dans le monde du travail comme si l'espace des entreprises était devenu un espace privé hors du champ de débat public. Il devient pourtant essentiel de poser le débat du « travail » dans son organisation et ses relations professionnelles au sein des entreprises.

Des indicateurs alarmants

Les indicateurs d'atteintes de la santé liées au travail ne cessent de se dégrader depuis plusieurs années. L'observation du taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents par millions d'heures travaillées) montre une diminution très importante de 1950 à 1984, une stagnation de 1985 à 1996 et une augmentation depuis 1997. Le nombre des maladies professionnelles augmentent de façon exponentielle depuis 20 ans bien au-delà l'augmentation attendue par la reconnaissance de nouvelles maladies professionnelles.

Il existe, de plus, une **sous-déclaration chronique des pathologies professionnelles**. Aucune donnée fiable n'existe actuellement sur une évaluation réelle de l'ensemble des préjudices de la santé occasionnés par le travail. Cette évaluation permettrait pourtant de mesurer de façon objective l'externalisation des coûts qui existe de la branche « Accidents du Travail – Maladies professionnelles » de la Sécurité Sociale financée par les entreprises vers la branche maladie

financée par les cotisations sociales et la CSG. En outre, aucune analyse sérieuse n'est réalisée sur l'évolution de ces indicateurs (secteurs professionnels concernés, suivi de professions ...).

L'étude sur les arrêts de travail menée en octobre 2005 par la CNAM montre que 18 % des arrêts-maladie sont liés à des troubles psychologiques en relation avec le travail c'est à dire que **près d'un arrêt maladie sur 5 devrait être pris en charge par la branche AT/MP**.

Le travail est un des principaux déterminant de santé pour chacun d'entre nous. Ainsi, les facteurs de risques professionnels ont été et restent une source majeure d'inégalités puisque 8 années d'espérance de vie séparent un ouvrier d'un cadre ou d'un enseignant ; Et 18 ans d'espérance de vie sépare un chômeur d'un cadre !!! (cf INSEE sur Observatoire des inégalités).

Plus inquiétant, des études montrent une diminution de l'espérance de vie dans certaines professions.

Des nouvelles pathologies professionnelles

A côté des pathologies classiques liées aux atteintes directes par les nuisances physiques et chimiques toujours largement présentes comme par exemple le bruit, l'amiante et les solvants, deux autres types de pathologies professionnelles sont apparus ces dernières années.

D'une part, les atteintes dues à un **usage excessif ou inapproprié des hommes et des femmes liées à des tâches répétitives sous contraintes** de temps témoignant d'une **intensification du travail** telles que les lombalgies, tendinites, syndrome du canal carpien encore appelés troubles musculo-squelettiques. Cette intensification ressentie est corroborée par les études de la DARES qui montrent un accroissement significatif des contraintes liées à l'activité physique dans l'ensemble des professions ainsi que par une étude du BIT montrant que les salariés européens et parmi eux les salariés français avaient la plus forte productivité.

D'autre part, les **atteintes à la dignité et à l'estime de soi** témoignant d'une **souffrance psychique liée aux nouvelles organisations du travail** au travers se retrouvent de plus en

plus fréquemment.

Ces atteintes se traduisent par des dépressions graves évoluant de façon insidieuse de révélation souvent explosive nécessitent de long mois d'arrêt de travail pour permettre la reconstruction de l'identité. Les objectifs de rentabilité accrue imposés aux entreprises par la sphère financière ont profondément transformé les organisations du travail et les méthodes de management. **Ces organisations se caractérisent par des objectifs irréalistes, des prescriptions inapplicables, une pression organisée, des contraintes de temps accrues, contrôles de plus en plus perfectionnés, une communication managériale manipulatrice qui détruit relations sociales et individus** au sein des entreprises.

Certains risques nécessitent une prise en charge urgente : cancérogènes, éthers de glycols, troubles musculo-squelettiques, troubles psychologiques. Ces maladies professionnelles représentent de véritables problèmes de santé publique compte-tenu de leur retentissement sur le niveau de santé des populations concernées, de leurs effets délétères sur la vie familiale, et du coût induit pour la société

Une nouvelle conception du travail

L'industrie s'est profondément modifiée dans son organisation. Philippe Davezies, chercheur en santé au travail décrit cette transformation dans son ouvrage « Les dilemmes de l'action ». En effet, l'auteur explique que l'industrie s'est d'abord structurée autour d'une organisation taylorienne du travail visant à faire des économies d'échelle permettant une production en masse standardisée pour des marchés de premier équipement. L'organisation taylorienne était alors fondée sur la division du travail entre l'organisation du travail réalisé par l'encadrement et l'exécution réalisée par les ouvriers.

Actuellement, dans un marché de rééquipement très concurrentiel avec une clientèle devenue beaucoup plus exigeante, l'industrie vise actuellement « l'adaptation de l'activité au plus près des variations quantitatives et qualitatives demandées ». Les rôles respectifs des acteurs de l'entreprise de la direction, de l'encadrement et des agents sur le terrain s'en trouvent profondément modifiés. Cette évolution est marquée par ce que Philippe Davezies par une « servicierisation du travail » face à la clientèle nécessitant une adaptation de la production en temps et en qualité. Cette nécessité de s'adapter en permanence aux variations de la production a

mis en échec l'organisation taylorienne devenue trop rigide. Dès lors, « **l'appel à l'autonomie, à l'initiative, à la responsabilité découle de cette prise de conscience de l'encadrement de son incapacité croissante à prescrire le travail. Nous avons ainsi assisté à un désengagement des hiérarchies vis à vis des modalités du travail** ».

À la différence de la situation antérieure, l'investissement de l'intelligence et de la personnalité dans le travail est donc requis pour chaque salarié par l'organisation du travail. Cette évolution qui pourrait être considérée comme positive du point de vue de l'intérêt du travail se révèle souvent négative pour les salariés. Philippe Davezies va plus loin encore « dans le même temps, poursuit-il, **le contrôle ne s'est pas relâché**. Bien au contraire, il s'est plutôt accentué mais il est exercé selon des modalités différentes. **Il est assumé par des individus plus éloignés du métier** qu'autrefois et il repose sur des indicateurs de plus en plus décalés ».

Un **haut niveau d'exigence, un faible degré d'autonomie** « c'est à dire du pouvoir d'agir » dans un contexte d'isolement et de manque de reconnaissance font **basculer nombre de salariés dans une souffrance extrême**.

Un système qui a privilégié une logique de réparation et non de prévention

La santé au travail représente un enjeu majeur de société compte-tenu de la centralité du travail pour une majorité d'hommes et de femmes dans l'organisation de notre société. Ainsi, c'est autour de la santé au travail que se sont construites les premières lois sociales en France. En effet, la première loi sociale sur le travail des enfants (1841) fit suite au rapport du Dr Villermé « Tableaux sur l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de soie et de coton » décrivant les ravages causés par les conditions de travail sur la santé des ouvriers (1840). Ravages qui avaient pour conséquence directe de ne plus permettre le recrutement de conscrits puisque trois hommes sur quatre étaient réformés pour mauvaise santé. La perspective de n'avoir plus de troupes pour défendre la nation conduisit les parlementaires de l'époque à poser les limites du pouvoir des employeurs en termes de conditions de travail. Ce faisant, la société posait implicitement le droit à la santé au travail comme un droit inaliénable de chaque individu opposable au pouvoir de l'employeur.

La santé au travail deviendra, dès lors, un des piliers sociaux qui allait se développer autour du contrat de travail, notamment à travers la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En effet, dans le compromis qui s'instaurait autour du contrat de travail, l'employeur était celui qui fournissait et organisait le travail ; à ce titre, il devenait selon le principe de présomption d'origine responsable de tous les préjudices de santé survenant pendant le temps de travail. Cette responsabilité lui faisait, des lors, obligation de prendre financièrement en charge la totalité des soins ainsi que l'indemnisation des séquelles éventuelles réparant de façon forfaitaire le préjudice subi par les salariés.

Malheureusement, ce compromis social loin de jeter les bases d'un droit des salariés à une protection de leur santé a, comme le souligne la sociologue Annie Thébaud-Mony, «

construit la légitimation des risques professionnels comme partie intégrante du processus de production et de leur nécessaire couverture dans une logique d'assurance et de protection sociale ». Dans ce cadre, il n'est plus nécessaire de rechercher les causes et les responsabilités des préjudices de santé subis par les salariés, mais de s'intéresser à leur seule réparation monétaire. Annie Thébaud-Mony termine son propos en concluant que « les garants de l'ordre industriel se sont ainsi donnés les moyens de s'affranchir de toute contestation politique et sociale des conséquences sanitaires de l'organisation du travail industriel ». Tout un programme !

De fait, la catastrophe de l'amiante est l'illustration parfaite de la faillite de cette logique qui n'a pu mettre en oeuvre une prévention efficace face au poids des lobbying industriels de l'époque.

Plusieurs milliers de décès sont à déplorer depuis près de 10 ans sans qu'une seule responsabilité soit établie et sans qu'une seule mesure soit prise pour éviter la survenue d'une catastrophe similaire. À terme, ce seront près de cent mille victimes mortes pour rien.

Plus dévastateur encore est l'association entre cette logique d'assurance qui dédouane les entreprises de toute politique de prévention et le système de financement collectif des préjudices de santé qui permet en fait aux entreprises de ne pas prendre en charge la totalité des coûts liés aux problèmes de santé au travail. En effet, l'importance des atteintes non reconnues bien que liés au travail diminuent considérablement les coûts pris en charge par la branche AT-MP au détriment de la branche maladie. Ainsi, les problèmes dépressifs liés au travail représenteraient 18% des arrêts maladie.

De fait, dans le contexte actuel, les entreprises n'ont pas de réelles motivations à reposer la question du travail puisqu'elles n'en assument pas les conséquences morales et financières

Un système de prévention inadapté

Notre système de prévention **n'est pas efficace**. Pourtant, le système de prévention français est un des systèmes qui **disposent du plus de moyens** en terme de couverture des entreprises privés, du nombre d'acteurs de prévention et de compétences. De fait, il existe des carences graves dans la gestion de ce système de prévention géré depuis sa création par les seuls employeurs. Dans cette affaire, **les entreprises sont donc juges et parties** en étant celles qui créent le risque et qui en gèrent la prévention.

Dans ce cadre de monopole de gestion, les acteurs de prévention ont très peu d'indépendance et leur action extrêmement morcelée induisant de véritables comportements d'autocensure et de désinvestissement. De plus, le contrôle social est pratiquement inexistant dans l'organisation actuelle du système de prévention mis à part les CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail) qui s'avèrent être une instance de débat pertinente et constructive mais dont les moyens sont par trop limités et qui ne concernent que les entreprises de plus de cinquante salariés.

Enfin, **il existe une absence totale de visibilité sociale des problématiques de santé au travail** en raison de l'inexploitation de données existantes sur le terrain par un organisme indépendant et reconnu.

La recherche dans le domaine santé au travail est complètement éclatée, sans moyens et pas toujours indépendante face à un lobbying très actif. Les normes font l'objet de discussions entre partenaires sociaux aboutissant à des compromis inacceptables quand il s'agit de santé. Ainsi, en 1972, alors que les scientifiques demandaient que la limite d'exposition à l'amiante soit fixée à 0,2 fibres par m³, les partenaires sociaux l'ont fixée à 2 fibres. Malheureusement pour les salariés qui n'auraient pas eu de cancers si la norme avait été fixée par les scientifiques.

L'Etat qui devrait être le garant d'un droit fondamental pour tous de construire sa santé ne s'est jamais doté d'un véritable cadre institutionnel pour la santé au travail

Un rapport de pouvoir déséquilibré dans les entreprises

Depuis les années 70, des changements majeurs sont intervenus dans le monde du travail qui ont modifié en profondeur la relation entre salarié, entreprises et actionnaires.

La libéralisation du capitalisme a déplacé le lieu du pouvoir dans le monde financier excluant de fait la valeur-travail au profit de la valeur-argent. La redistribution des fruits de la production a été détournée vers la sphère financière au détriment de l'ensemble des acteurs du système productif.

De plus, **ce déplacement du pouvoir a positionné la sphère de décision hors du champ de la production entraînant ainsi une perte de sens dans le système productif.**

Les actionnaires ont obtenu sur le système productif un pouvoir décisionnel exorbitant et sans contrôle poussant les directions d'entreprises à des pratiques dont les effets sont dé-

vastateurs.

Face à cette situation, les salariés se retrouvent seuls et sans arme : qu'ils travaillent jusqu'à l'épuisement professionnel ne les prémunira pas contre le licenciement, qu'ils se battent à l'annonce d'un plan social n'empêchera pas la fermeture programmée de l'entreprise. Le chômage de ces vingt dernières années a fixé les limites de la lutte syndicale classique. De plus, le combat syndical souvent perdu pour l'emploi s'est fait au détriment du combat syndical pour le travail et la redistribution.

Dans ce contexte de concurrence acharnée, les directions d'entreprise disposent actuellement d'un pouvoir qui n'est pas sans rappeler celui des « patrons » du dix-neuvième siècle : le « pouvoir » de tout exiger des salariés.

Apporter une réponse collective

L'observation sur le terrain montre que la principale cause des difficultés rencontrées par les salariés est la **non-prise en compte du facteur humain dans l'organisation du travail et des relations professionnelles**. Cette difficulté est aggravée par **l'impossibilité pour les salariés de faire valoir la réalité des dysfonctionnements** auxquels ils sont confrontés ainsi que les **propositions à mettre en oeuvre pour améliorer leur situation de travail**.

L'expression d'un problème individuel de santé physique ou d'une difficulté relationnelle **doit être ramenée dans l'espace de débat collectif de l'entreprise** car il est, dans la plupart des cas, sous-tendu par des contraintes organisationnelles impossibles à gérer pour le salarié concerné. La prise en compte de ces contraintes dans l'organisation prescrite du travail diminuera spectaculairement les atteintes à la santé.

L'amélioration de la situation ne pourra se faire qu'au travers d'un **dialogue accepté de la part de tous les acteurs** de l'entreprise mobilisés autour d'un **objectif commun** de production de biens ou de services.

Confrontés à la même situation et sous la pression des coûts des primes d'assurances et des syndicats de salariés, les entreprises américaines mènent depuis une dizaine

d'années une politique d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail qui donnent des résultats spectaculaires en terme d'amélioration de la santé physique et psychique des salariés. Philippe Askenazy, économiste du travail, montre dans un ouvrage récent que la prise en compte du facteur humain par ces entreprises américaines n'avait pas affecté leur situation financière bien au contraire. Cette analyse prouve ainsi que les entreprises disposent d'une grande marge de manoeuvre dans ce domaine.

Comment organiser cette réflexion collective et équilibrée dans les entreprises autour de la question du travail que ce soit dans **l'organisation des rythmes de travail, des moyens au regard des contraintes** qui s'imposent, de la production dans un **contexte de juste à temps**, de diversification de la production et d'évolutions des technologies de la communication ?

C'est tout l'enjeu de la redéfinition de règles du jeu différentes permettant la prise en compte du facteur humain dans les entreprises comme cela avait et le cas au siècle dernier au travers d'une prise de conscience collective.

Il est plus que temps d'affirmer la nécessité d'une démocratie économique qui permette un équilibre des pouvoirs seul capable de mettre en oeuvre une organisation collective soucieuse du respect des femmes et des hommes au travail. Cette démocratie économi-

que doit être organisée au niveau des lieux de productions mais également au sein des instances décisionnelles à tous les

niveaux économiques qu'ils soient européens ou internationaux.

Créer les règles d'une démocratie économique autour de la question du travail

C'est à la **démocratie politique** de fixer de cadre de la **démocratie économique** pour permettre la régulation des pouvoirs au sein de l'ensemble des entreprises y compris les petites et moyennes entreprises et un **dialogue équilibré entre les différents acteurs de l'entreprise**. Il ne peut y avoir de négociation constructive si le rapport de force entre les deux parties est par trop déséquilibré ou si les parties ne sont pas **correctement informées**. Ce constat s'est vérifié lors de la négociation sur l'organisation du travail dans le cadre de la mise en place des 35 heures. En fait, les conditions de travail se sont dégradées dans les entreprises et les branches professionnelles où il n'y a pas eu de véritable dialogue.

Dans ce cadre, la démocratie politique devra s'attacher à fixer les règles plus précises de démocratie économique dans l'espace interne des entreprises permettant la négociation autour de ce qui n'est pas défini par la loi. Dans cette perspective, deux orientations se dégagent :

- le **renforcement des syndicats**,
- Le **rééquilibrage des rapports de force** passe par le nécessaire renforcement des syndicats et de leurs représentants dans l'entreprise.

Pour cela, la reconnaissance des corps sociaux intermédiaires que sont les syndicats devra être affirmée par la démocratie politique à travers deux principes. Tout d'abord, le principe d'indépendance des syndicats qui devra être mis en oeuvre par un financement transparent dont les modalités restent à définir soit à travers une cotisation obligatoire de chaque salarié qui choisirait de verser leur cotisation à un syndicat de leur choix, soit à travers un subventionnement public sur le modèle du financement des partis politiques. Ensuite, le principe d'autonomie des négociations menées au niveau national ou des branches professionnelles par les partenaires sociaux qui

pourrait être organisées autour de la méthodologie du protocole social de Maastricht.

Ce protocole prévoit de donner un délai avant la promulgation d'une loi afin de permettre aux partenaires sociaux de trouver un accord. Si l'accord est trouvé alors le texte de l'accord fera force de loi. Dans le cas contraire, en l'absence d'accord entre les intéressés, l'élaboration du texte reviendra au politique. En revanche, il est impératif de retirer la santé au travail du champ de la négociation entre partenaires sociaux afin d'éviter que les compromis sociaux ne produisent à nouveau des catastrophes sanitaires.

Dans l'espace interne des entreprises, la **démocratie économique pourrait être organisée autour de trois règles** :

- La première règle serait celle de l'**obligation de négociation** en lieu et place de la règle de consultation simple des salariés. Il est, en effet, nécessaire d'ouvrir largement le champ de la négociation en instituant une obligation de négociation autour de nombreux aspects de la vie de l'entreprise. Cette obligation de négociation serait effective avant toute réorganisation de l'entreprise comme par exemple l'élaboration d'un plan d'entreprise ou d'un accord de méthode (exemple de la gestion prévisionnelle du personnel).
- La deuxième règle est celle de l'**obligation de participation des salariés à la prise de décision**. La négociation ne peut être menée que si les représentants de salariés sont en situation de la mener. Il convient d'assurer la présence des représentants de salariés dans les lieux de décisions des entreprises comme les conseils d'administration ou les conseils de surveillance et de leur donner les moyens en temps et en formation.
- Enfin, la troisième règle est celle de l'**accord majoritaire** qui s'attache à ce que les représentants d'une majorité de salariés soient réunis pour valider un accord et la négociation menée.

La mise en oeuvre d'une logique de prévention :

La logique de prévention devra être confortée dans les entreprises au travers de plusieurs leviers.

La réforme du système de reconnaissance des maladies professionnelles et de la tarification des coûts induits par ces problèmes de santé spécifiques qui est un des premiers chantiers à mener.

Il est légitime que les entreprises prennent en charge la totalité des coûts de l'ensemble des atteintes de la santé en relation avec le travail dans le cadre de la branche « Accidents du travail et maladie professionnelle ». En effet, **l'incitation financière serait prépondérante si les entreprises payaient réellement ce qu'elles coûtent dans ce domaine**. À ce titre, le principe de réparation forfaitaire devra être remplacé par une réparation pleine et entière des préjudices subis par les salariés. Ainsi, il est tout à fait injuste que les salariés blessés lors de la catastrophe d'AZF aient été moins indemnisés que les passants qui se trouvaient dans la rue. Par ailleurs, le système de tarification devrait être beaucoup plus incitatif pour les entreprises qui s'engageraient dans une démarche de prévention prenant en compte le facteur humain.

La transformation du système de prévention de santé au

travail en une agence indépendante est le deuxième chantier d'importance à mener. L'indépendance des acteurs de prévention et la possibilité de mener des actions nationales permettront **l'acquisition de connaissances et la mise en visibilité nécessaire** de ces questions de santé au travail. Par ailleurs, l'action des médecins du travail ne devrait plus être organisée autour de l'aptitude médicale du salarié mais autour du suivi médical du salarié et de « **l'aptitude médicale « du poste de travail »**. Enfin, les artisans et travailleurs indépendants devraient pouvoir bénéficier du système de prévention en raison des fortes contraintes de productivité qui pèsent sur eux dans le cadre de la **sous-traitance et du manque d'information sur les problèmes de santé liés au travail**.

Enfin, le **respect du Code du travail** devra être renforcé par des sanctions financières beaucoup plus lourdes et un corps d'inspecteurs du travail plus important en nombre. En outre, il est essentiel que l'état réaffirme la nécessité pour tous de respecter l'ensemble des lois de la République et notamment celles qui concernent le monde du travail comme cela a été fait pour la sécurité routière. L'assassinat des deux inspecteurs du travail en août 2004 est inadmissible et il est incontestablement le signe d'un affaiblissement du lien du citoyen avec les règles collectives.

Conclusion

La centralité du travail est prépondérante tant dans l'organisation collective de notre société que pour chacun d'entre nous. Des « désordres de l'emploi » qui privent de travail des millions de femmes et d'hommes aux « désordres du travail » qui laminent statuts, identités et revenus se traduisent par des atteintes à la santé qui posent le sens même de l'avenir de notre société.

Cette évolution liée à un **libéralisme évoluant sans contrôle face à une démocratie politique devenue impuissante** doit nous convaincre de proposer un projet collectif qui pose de nouvelles règles de régulation. La démocratie économique doit en être une des règles fondamentales et nous devons oeuvrer pour la mettre en place à tous les niveaux de décisions économiques.

Car, n'est-ce pas dans l'organisation collective des droits et des devoirs des individus basée sur le respect de chacun que la société trouve son sens c'est à dire son humanité ?

Françoise Mesnard
Conseillère régionale de Poitou Charentes en charge de la santé
4 février 2007