

*Intervention d'ouverture de Joseph BOYER
aux deux journées des 23 & 24 Mai 2006
Santé & Travail*

Cher(e) s camarades,

Permettez-moi, au nom de notre fédération de vous souhaiter la bienvenue à l'occasion de ces deux journées de réflexion et de débat sur les questions essentielles de santé au travail.

Dans le contexte actuel avec tous les sujets qui traversent les champs de notre fédération, tout aussi importants les uns que les autres et pour lesquels il ne serait pas judicieux de définir une quelconque priorité, il n'a pas été facile d'organiser ces deux journées.

Vous avez eu entre les mains le programme que nous nous sommes fixés. Certes, c'est un programme ambitieux puisque sans vouloir être exhaustifs nous avons identifié quatre thématiques qui nous paraissent être au cœur de vos préoccupations, mais aussi et surtout, au cœur du mal vivre, du mal être de la dégradation des conditions au travail d'un nombre de plus en plus croissant de salariés. Vous attendez, sans doute beaucoup de ces 2 journées, nous également de part vos témoignages, vos interrogations, vos doutes qui ne manqueront pas, nous en sommes sûrs d'alimenter et d'enrichir notre réflexion.

Réflexion, débats, échanges pour être plus offensifs, plus revendicatifs sur cette question de vie et de santé au travail et, au bout du compte, proposer aux salariés qui lui font confiance, une CGT mieux à même d'appréhender ce qui les fait souffrir à leur poste de travail et de trouver ensemble des pistes, des solutions qui permettent concrètement d'améliorer cette situation.

C'est un programme ambitieux et nous l'avons voulu ainsi. Pour autant ce serait présomptueux de notre part et ce n'est pas notre intention d'imaginer que nous allons, à l'issue de nos débats et de nos échanges, avoir réglé une bonne fois pour toute cette question et avoir trouvé une palette de solutions qui nous permette demain, chacun dans notre unité, sur notre lieu de travail, d'avoir réponse à tout.

En même temps nous souhaitons que les échanges que nous allons avoir soient de nature à mieux armer les camarades les plus sensibilisés sur ces questions dans les syndicats.

Imaginons qu'à la suite de cette initiative, les 650 CHSCT et les 120 CLC qui couvrent pour l'instant à eux seuls les deux plus grosses entreprises de la branche des IEG soient un peu plus armés, un peu plus offensifs et s'emparent à bras le corps de l'ensemble de leurs prérogatives. Ce serait véritablement une belle occasion de mettre une pierre dans le jardin du libéralisme que prônent les directions de la branche des IEG.

Au delà du coup que cela porterait à nos adversaires, c'est à n'en pas douter un des moyens extraordinaires pour faire la promotion du syndicalisme efficace que nous souhaitons construire, c'est sans doute une des clefs majeures pour la syndicalisation et pour que les salariés aient envie de s'occuper de leur quotidien, de ne plus subir et d'agir pour que cela change.

Est-ce à dire que les CHSCT, les CLC, nos militants dans ces organismes ne rempliraient pas bien leur rôle ou le feraient mal. Je ne veux surtout pas qu'il y ait méprise sur mes propos. Ils font déjà beaucoup, les militants donnent de leur temps, de leur

personne pour être à la hauteur du mandat qui leur a été confié et qu'il me soit permis de reconnaître et de saluer les nombreux efforts accomplis par eux. Mais en même temps, nous sommes persuadés que le type d'initiative tel que celui d'aujourd'hui est un moment fort qui doit permettre de booster nos équipes syndicales, de leur donner confiance et de quadrupler leur force. C'est en ce sens qu'il faut comprendre le sens de mon intervention.

Les entreprises françaises et notamment les grandes entreprises telles que les nôtres développent à grand renfort de publicité largement reprise par la presse dominante des politiques santé sécurité irréprochables sur papier glacé. Cette volonté affichée ne dépasse souvent pas malheureusement le cercle de quelques dirigeants qui veulent montrer une vitrine de leur entreprise reluisante alors que sur le terrain la réalité des salariés est à mille lieues de ces belles intentions. Mais nous aurons sans doute l'occasion d'y revenir.

Pour ce qui concerne la CGT et donc notre fédération nous affirmons qu'une Politique Santé - Sécurité au travail doit avoir comme principales ambitions :

- d'éviter toute altération de la santé physique, physiologique et mentale :*
- de faire en sorte que les salariés, se sentent bien dans leur travail au quotidien.*

Fondamentalement, le " droit à la santé " doit être synonyme de " droit au bien-être " auquel chacun peut légitimement prétendre.

Si cette définition est relativement simple et limpide, sa déclinaison, par contre, est relativement complexe car elle nécessite, non seulement des moyens, mais également une volonté sans faille et cela, quel que soit le niveau hiérarchique et quelle que soit la fonction occupée dans l'entreprise.

Or, si nous devons schématiser le point de ce " mieux être " sur l'abscisse de l'infini, nous ferions le constat à l'évidence que ce point se déplacerait du plus vers le moins et cela à une vitesse impressionnante. Nous sommes persuadés que les bouleversements organisationnels que nous connaissons dans les entreprises, la transformation des entreprises à fortes valeurs de Service Public en entreprises dont le principal objectif est un objectif idéologique d'être coté en bourse et de spéculer sur les marchés financiers est, pour beaucoup, dans la situation dégradée que vit et subit aujourd'hui une grande partie des personnels.

En faisant ce constat plus particulièrement sur les risques psychiques, il y a lieu de rappeler que dans le cadre réglementaire, le décret du 5 novembre 2001 couvre également le champ de la santé mentale et apporte une obligation supplémentaire à l'employeur. Les risques psychosociaux doivent être prévenus, c'est-à-dire détectés, pris en charge comme l'ensemble des risques généraux spécifiques auxquels sont exposés les agents des entreprises.

Nous ne partageons pas également l'optimisme ambiant sur la prévention du risque toxique que les directions considèrent comme satisfaisante. En effet, il nous remonte de très nombreux exemples contraires qui tendent à montrer qu'il s'agit surtout de démarches administratives visant, notamment, à dégager les responsabilités de l'employeur.

L'accord amiante de 1998, et son avenant du 7 juin 2002, ne sont que partiellement appliqués. C'est souvent un véritable chemin de croix pour faire réaliser les fiches d'exposition et obtenir les attestations d'exposition. Nous avons remarqué l'augmentation exponentielle des maladies professionnelles dues à l'amiante.

D'autres risques, dont il est encore trop tôt pour en mesurer les effets, nous guettent, tels que ceux par exemple de la dosimétrie neutron et l'exposition aux champs

électromagnétiques sur lesquels nos camarades des CNPE nous ont alertés dernièrement.

Viennent ensuite les risques dits TMS, les troubles musculo squelettiques qui représentent la plus grande cause de maladies professionnelles après l'amiante, les risques psychosociaux, pour lesquels nous considérons que la prise en compte est en dessous de ce qu'il faudrait mettre en œuvre pour établir une véritable prévention.

Compte tenu de cette situation, nous ne partageons pas non plus le point de vue des directions visant toujours à minorer les effets délétères du travail sur la santé des individus considérant que " les résultats atteints dans le domaine sont plutôt en progrès et ne révèlent pas d'éléments saillants traduisant une inflexion inquiétante ".

Notre fédération l'a exprimé tant lors de la présentation de la Politique Santé – Sécurité d'EDF que pour celle de Gaz de France, les intentions qui y sont actées sont louables et leur mise en œuvre serait susceptible de favoriser des améliorations des conditions de travail et, tout simplement, de vie pour les salariés. La question est de savoir ce qu'il en est de leur application au plus près des salariés, à quelle vitesse les progrès sont perceptibles. Vous aurez compris que nous considérons, pour notre part, que cela ne va pas non seulement assez vite mais qu'en plus nous assistons à une dégradation continue de la vie au travail.

Le travail doit un être un lieu où la santé est préservée, santé comprise non pas comme une absence de maladie, mais comme la capacité d'être à l'origine des choses, c'est-à-dire que le travail ne doit pas être simplement l'objet d'une organisation, mais son sujet.

Reconnaissons que cela fait des années que les salariés font le grand écart. Ils doivent prendre d'importantes responsabilités sans voir, en retour, cette prise d'initiative reconnue. C'est une véritable amputation du pouvoir d'agir.

C'est la source de beaucoup de malaises professionnels, y compris de beaucoup de décompensations psychopathologiques au travail et de la dégradation de la santé mentale et physique des agents.

A partir de la situation actuelle et de ce que nous connaissons, nous tenons à réaffirmer que la réussite d'une politique en matière de santé au travail doit s'appuyer sur les principaux acteurs que sont les salariés et que cela passe par l'instauration d'un climat de confiance permettant à tous les agents d'appréhender les éléments susceptibles de détériorer cet état de "bien-être" recherché, d'en faire état sans craindre des retours de bâton.

S'appuyer sur les connaissances des agents pour obtenir une réelle prise en compte des questions de santé et de sécurité au travail, cela passe inéluctablement par une mise en débat des situations de travail. En bref, faire appel à l'intelligence collective des salariés plutôt qu'à un système répressif tel que cela est le cas actuellement où la stratégie des Directions d'entreprises semble être de faire pression sur les salariés, de les culpabiliser et tenter, au travers de cette stratégie, de casser les résistances aux politiques mises en oeuvre.

Nous sommes intimement persuadés que la mise en oeuvre d'une politique Santé - Sécurité doit conduire :

- d'une part, à travailler efficacement en intégrant tous les acteurs, dont les salariés eux-mêmes au plus près du terrain car en fin de compte, ce sont bien eux les véritables experts de leur travail et des mécanismes qu'ils utilisent tant bien que mal et plutôt bien pour le réaliser ;

▪ et d'autre part, à l'évaluation des risques au travail au titre du décret du 5 novembre 2001 et de l'évaluation des risques industriels.

Cela nécessite de travailler une démarche préventive consistant à supprimer les risques et à intégrer la prévention à toutes les étapes du travail : conception, préparation, organisation et réalisation. Cette Politique Santé - Sécurité exige également des moyens à définir pour sa mise en oeuvre.

Cela implique :

▪ une amélioration significative du fonctionnement des organismes de la filière CMP et CHSCT, en terme de respect de la réglementation, de coordination, de moyens supplémentaires afin que le contrôle social soit efficient ;

▪ maintenir un système de médecine du travail intégré à EDF, Gaz de France et leurs filiales, réaffirmer ses missions et garantir son indépendance dans le cadre de la mise en place des Services de Santé au Travail.

Cette situation dégradée est une situation à risques et, pour y remédier, seule une reconstruction des collectifs de travail, composés d'un encadrement de proximité compétent, serait de nature à apporter un début de réponse. Les mots clefs pourraient être :

- confiance ;
- reconstruction des collectifs ;
- transparence ;
- encadrement de proximité.

Les bouleversements organisationnels intrinsèques que connaissent nos entreprises, la perte d'un certain nombre de repères peuvent expliquer en partie cette évolution malheureuse. En partie, car si ces modifications profondes présentées comme inéluctables conduisent les agents à s'interroger sur l'avenir des entreprises et leur propre avenir, il n'est pas indispensable à notre sens qu'elles s'accompagnent d'un système de management inhumain et inacceptable.

Le malaise est profond, bon nombre d'agents ne supportent plus ces pratiques et exigent d'être traités dignement. Ils se sentent humiliés, bafoués. Lorsqu'il arrive que le responsable hiérarchique soit muté par la Direction pour calmer le jeu, les salariés ont le sentiment amer que le responsable hiérarchique qui a été muté sans autre forme de procédure, n'est en fait que le fusible d'un système beaucoup plus surnois et qui pousse 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 dé-constructeurs 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 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 sous traitance, c'est 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.

Il faut sans doute manier cette information avec beaucoup de prudence, mais quand même, n'est-il pas normal de s'interroger et de se poser la question : cette situation n'est-elle pas en partie responsable de l'augmentation du nombre de suicides dans des entreprises telles qu'EDF et Gaz de France où le taux est dans une tendance haute à 26 pour 100000 ? Ce taux est extrêmement inquiétant à EGD puisqu'il se situe à 36 pour 100000 et que le nombre de suicides a doublé en un an. Le nombre de suicides à EGD est passé de 11 en 2004 à 21 en 2005 !

Sans aller jusqu'à ces situations dramatiques, les salariés, de plus en plus nombreux font état de perturbations psychologiques notables : perte de sommeil, obsession, symptômes dépressifs avec des tensions qui se répercutent hors du contexte professionnel jusque dans la vie sociale et familiale. Au-delà du lampiste dont la Direction s'est débarrassée, mais pour faire quoi et où, c'est en fait tout le système du management qui est en cause et qu'il faut changer.

Le management mis en œuvre est une formidable machine à broyer les hommes et les femmes qui composent l'entreprise en extirpant leur intimité, leur personnalité et toutes les valeurs qui pourraient donner un sens à leur travail.

Comment être bien dans son travail lorsque les seules valeurs qui sont mises en avant sont le fric ?

Comment être bien dans son travail lorsque l'avenir de chacun d'entre nous est suspendu aux critères de la bourse ?

Comment être bien dans son travail quand le management utilise des méthodes asservissantes en traitant par exemple les salariés comme des bambins à la maternelle pour reprendre l'expression d'une collègue rencontrée sur un plateau clientèle.

Le management, formidable outil pour broyer les hommes et les femmes, mais également formidable outil pour créer une invisibilité sociale, une opacité sur tout ce qui nous entoure et le rendre beau dans une réalité complètement virtuelle et abstraite.

Comment être bien dans son travail lorsque que le mensonge est une des valeurs les plus prisées du moment à l'instar de l'Etat lorsque, par exemple le gouvernement affirmait et jurait les grands dieux il n'y a que quelques mois que le pourcentage du capital ouvert pour EDF et Gaz de France, ne descendrait pas en dessous des 70 % ? L'exemple venant d'en haut les entreprises se sentent encouragée dans cette voie.

La méthode de gestion des entreprises est extrêmement pernicieuse. Elle conduit à créer une réalité virtuelle dans laquelle tout serait parfait, le monde idéal alors que, dans le même temps, la réalité de tous les jours du quotidien de chacun d'entre nous est une dégradation conséquente des conditions de vie et de travail.

Personne n'est vraiment responsable et les responsabilités sont difficiles à établir et à identifier. Ce n'est plus une hiérarchie clairement identifiée à qui des responsabilités ont été confiées et à qui l'on peut s'adresser en cas de difficultés. C'est au management, structure difficilement identifiable et permettant surtout de ne plus rendre lisible le système des responsabilités, tout le monde se cachant derrière le maître mot MANAGEMENT.

Vous ne découvrez malheureusement pas ce contexte puisque vous le vivez. Mais, une fois que nous en avons établi le constat qui est nécessaire, nous ne pouvons pas en rester là. Une organisation syndicale telle que la nôtre doit être capable de proposer des initiatives, des actions permettant aux salariés de trouver les ressorts pour

résister, ne pas se résigner. Qu'ils comprennent que contrairement aux idées véhiculées par les Directions, s'ils ne se sentent pas bien au travail au point d'en tomber malade, ils ne sont pas seuls dans cette situation. Qu'aujourd'hui c'est un tel qui est touché plus précisément mais que demain ce sera son collègue de bureau, son collègue d'atelier ou de chantier. Contrairement aux idées véhiculées par le management ils ne sont pas plus fragiles que les autres ni plus faibles, ni moins résistants. Ils doivent bien comprendre que c'est le travail, son organisation, la façon de le réaliser qui les met dans cet état et donc c'est de cela qu'il faut parler, c'est bien cela qu'il faut changer.

Travailler cette question, combattre cette idéologie n'est pas chose aisée tant la bataille des forces libérales est forte. Pourtant nous n'avons pas, nous semble t-il, le choix et si nous voulons modifier le cours des choses en profondeur, il faut en passer par là.

Dénoncer ce système, rendre lisible toutes les atteintes à la santé des salariés dues au travail, faire la clarté car 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 de leur relation au travail, en particulier en lien avec les autres salariés.*
- ✓ Créer les conditions d'un débat dans l'espace public de l'entreprise, mais également à l'extérieur sur ces questions, dans un but de prévention de ces risques. Il s'agit ainsi de permettre aux salariés de réinvestir collectivement l'organisation du travail.*

A l'issue de ces deux journées, compte tenu des échanges que nous allons avoir, nous pourrions proposer une stratégie et une politique syndicale sur cette question de la santé au travail. Ce document pourrait ainsi être notre repère revendicatif en matière de santé au travail, il pourrait être validé par le congrès de la fédération qui doit se dérouler en fin d'année et ainsi être porté par toute la fédération.

Pour créer cette dynamique nous avons également décidé d'une campagne d'information et de sensibilisation qui va se décliner de trois manières différentes :

1 – une série de cinq affiches sous le thème « la santé ça vous travaille », quatre d'entre elles sont censées représenter chacune une des 4 problématiques que nous avons identifiées et qui seront l'objet de nos ateliers aujourd'hui : risques psychosociaux, produits toxiques, déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, rôle et attribution du médecin du travail.

2 – Une plaquette qui s'appuie toujours sur les 5 affiches et qui renvoie à nos 4 ateliers et problématiques en donnant quelques notions succinctes sur les thèmes déjà évoqués.

3 - Un site Internet, qui dans le prolongement de sa campagne d'information et de sensibilisation sur la santé au travail et les conditions de travail, vise plusieurs objectifs :

- ✓ Le premier objectif est que notre fédération soit plus réactive et réponde encore mieux à l'attente des salariés et puisse répondre aux questions qu'ils se posent sur leurs conditions de travail et leur santé au travail.*
- ✓ Le deuxième de ces objectifs est d'apporter un complément d'information sur les thèmes évoqués dans les affiches et la plaquette*

éditée à cet effet. Le contenu des affiches et de la plaquette est forcément parcellaire. Le site permet d'approfondir chacun des thèmes.

- ✓ Le troisième objectif vise à permettre aux salariés de TEMOIGNER, d'une manière anonyme ou pas selon ce qu'ils décideront, de leurs conditions de travail et d'ALERTER pour que des solutions soient trouvées.*
- ✓ Enfin une rubrique « Actualités » permettra de donner toujours dans le cadre des conditions de travail et de la santé au travail, les nouveautés, les derniers événements ou encore cette rubrique fera part d'initiatives, de colloques traitant de cette question....*

Il est prévu au cours de nos deux journées de vous présenter ce site.

Voilà cher(e) s camarades le menu très copieux de notre programme. Nous espérons que chacun et chacune d'entre vous y trouvera un vif intérêt pour déployer notre activité revendicative.

Pour terminer, je voudrais remercier particulièrement, les camarades qui ont préparé et qui se sont investis dans la réussite de ces journées. Je souhaite également avoir une attention toute particulière pour notre camarade Isabelle MICHEL qui s'investit d'une manière importante sur ce dossier mais qui n'a pas pu, pour des raisons familiales graves, participer à nos travaux. Je voudrais lui apporter personnellement mais également de la part de notre fédération et de notre assemblée réunie aujourd'hui tout notre soutien dans l'épreuve que sa famille est en train de vivre.

Je vous remercie de votre écoute attentive et vous cède maintenant la parole.