



Fiche n°4 : Travail - Santé

mardi 1er mars 2016, par [Bariaud](#)

FICHE 4

TRAVAIL / SANTÉ



tant de la norme, du contrôle avec exigences de soumission. Il faut chaque jour faire plus avec moins.

« Le bon travail, le beau travail » est englouti.

Pour tous les autres, c'est l'exclusion et la misère sociale, la vie en misère... Parallèlement, tout est fait dans les entreprises, les établissements, les services et la société pour masquer le réel du travail, ses conditions et organisations, son sens et ses finalités.

Tout ces déguis, que le patronat veut rendre invisibles, ont un côté humain et social très lourd, représentent sur l'urgence de ceux qui les organisent et les transfèrent que la médecine juridique, tout en s'attaquant aux contre-pouvoirs qui résistent encore : médecine du travail, inspection du travail, syndicats de salarié.e.s, instances représentatives des personnes.

Pour les travailleur.euses, c'est la triple peine. Les accidents et maladies professionnels sont aux déclinés. Toute demande de reconnaissance est un parcours du combattant. Non seulement les atteintes à la santé au travail peuvent conduire au licenciement, à la mise en incapacité, mais en plus les employeurs ne satisfont pas à leur obligation d'adapter les postes.

Les employeurs dérogent aussi abusivement à leur obligation d'identifier les postes de travailleur.euses handicapé.e.s. La loi pour l'égalité des droits et des chances de 5 février 2005 est donc très loin d'être appliquée. Souvent, les personnes en situation de handicap ne bénéficient pas des aménagements auxquels ils ont droit.

C'est un parcours du combattant pour simplement faire reconnaître son handicap.

Les registres obligatoires dans tous les lieux de travail sont souvent dévoyés de leur fonction de prévention et d'alerte, les signalements sont peu suivis d'effets. Là encore, dans de larges pans de la Fonction publique d'Etat, ils n'existent toujours pas. Les comités sont identiques en ce qui concerne le document unique d'évaluation des risques, rendu obligatoire pour toute entreprise de plus d'un.e salarié.e par le décret du 5 novembre 2000 et ont été essentiellement pour l'amélioration des conditions de travail.

80% des salarié.e.s ne peuvent saisir un CHSCT. Si les directeurs, ils sont trop souvent entravés dans leurs actions, n'ont pas suffisamment les moyens pour fonctionner efficacement, en particulier dans la Fonction publique d'Etat, ce au mépris du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011.

Les employeurs continuent de plus en plus les imposer réglementairement mais ne remplissent pas leurs obligations et responsabilités.



24
Republique.fr/LeJeu/180 - mars 2016

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) existent depuis 1982.

Ils n'existent dans la Fonction publique de l'État que depuis 2010. La mise en place des CHSCT réactive le droit d'alerte qui est trop peu souvent utilisé. En mai 2014, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de l'État et des négociations ont eu lieu sur la Qualité de vie au travail. Un Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) permet de financer au cas par cas des aides techniques et humaines. La loi du 11 février 2005 impose d'ailleurs que les employeurs doivent financer l'aménagement du poste du travail par l'adaptation des machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleur.euses handicapé.e.s dans l'exercice de leurs fonctions : le refus de prendre ces mesures constitue une discrimination.

Mais le capitalisme exige toujours plus de productivité et il vise l'anéantissement des droits des travailleur.euses. Il faut réorienter le travail vers la satisfaction de tous les besoins sociaux. Pour tous les salarié.e.s, l'exigence toujours plus forte de productivité à des conséquences redoutables : pénibilité, intensification, stigmatisation, mise en concurrence, dictature de la norme, du contrôle avec exigences de soumission. Il faut chaque jour faire plus avec moins.

« Le bon travail, le beau travail » est empêché.

Pour tous les autres, c'est l'exclusion et la misère sociales, la vie en miettes... Parallèlement, tout est fait dans les entreprises, les établissements, les services et la société pour masquer le réel du travail, ses conditions et organisation, son sens et ses finalités.

Tous ces dégâts, que le patronat veut rendre invisibles, ont un coût humain et social très lourd, reposent sur l'impunité de ceux qui les organisent et les transfèrent sur la collectivité publique, tout en s'attaquant aux contre-pouvoirs qui résistent encore : médecine du travail, inspection du travail, syndicats de salarié.es, instances représentatives des personnels.

Pour les travailleur.euses, c'est la triple peine. Les accidents et maladies professionnels sont sous déclarés. Toute demande de reconnaissance est un parcours du combattant. Non seulement les atteintes à la santé au travail peuvent conduire au licenciement, à la mise en inaptitude, mais en plus les employeurs ne satisfont pas à leur obligation d'adapter les postes.

Les employeurs dérogent aussi massivement à leur obligation d'embauche des 6% de travailleur.euses handicapé.es. La loi pour l'égalité des droits et des chances du 5 février 2005 est donc très loin d'être appliquée. Souvent, les personnels en situation de handicap ne bénéficient pas des aménagements auxquels ils ont droit.

C'est un parcours du combattant pour simplement faire reconnaître son handicap.

Les registres obligatoires dans tous les lieux de travail sont souvent dévoyés de leur fonction de prévention et d'alerte, les signalements sont peu suivis d'effets. Là encore, dans de larges pans de la Fonction publique d'État, ils n'existent toujours pas. Les constats sont identiques en ce qui concerne le document unique d'évaluation des risques, rendu obligatoire pour toute entreprise de plus d'un.e salarié.e par le décret du 5 novembre 2001 et outil essentiel pour l'amélioration des conditions de travail.

80% des salarié.es ne peuvent saisir un CHSCT. Là où ils existent, ils sont trop souvent entravés dans leurs actions, n'ont pas suffisamment les moyens pour fonctionner efficacement, en particulier dans la Fonction publique d'État, ce au mépris du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011. Les employeurs contournent de plus en plus les instances réglementaires représentatives des personnels et leur substituent des groupes informels pour tenter d'échapper à leurs obligations et responsabilités.

LA FERC REVENDIQUE

Chacun.e doit avoir l'assurance de conditions et organisation du travail qui permettent de préserver au quotidien sa santé et doit donc bénéficier d'un environnement de travail sain et sûr, d'un suivi efficace. Ces droits doivent être affirmés dès le recrutement, durant toute la carrière et les années de retraite.

Le respect des obligations réglementaires - élimination des risques, adaptation du travail à l'humain - passe par des mesures contraignantes pour l'employeur. Celui-ci doit donc être tenu par une obligation effective de prévention, de moyens et de résultat. La politique de mise en d'autonomie des établissements ne doit pas dispenser l'État employeur de ses responsabilités et obligations.

Toutes infractions à ces obligations de santé, de sécurité, au respect des règles et recommandations comme toute non-déclaration des accidents du travail / maladies professionnelles doivent relever de sanctions immédiates, effectives, renforcées, fortes et dissuasives, avec effet immédiat, sur la base du code pénal.

L'État et les Collectivités locales, quant à eux, doivent être exemplaires, respecter leurs obligations d'employeur, faire de la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels le levier du déploiement d'une politique nationale et coordonnée de santé publique. Il génère des identités, des cultures professionnelles fortes, des conceptions éthiques, chacun.e devant pouvoir se réaliser dans son travail, lui donner du sens, se sentir utile et reconnu, mobiliser son énergie, ses compétences, son intelligence.

Le travail, son organisation, ses conditions, doivent donc faire l'objet d'un débat social permanent, les

salarié.es doivent avoir toutes possibilités et droits effectifs de s'exprimer sur leurs réalités, être force de propositions, négocier avec l'employeur, intervenir directement pour améliorer leurs conditions de travail. Pour ce faire, le document unique d'évaluation des risques doit relever du contrôle social en étant soumis à l'appréciation de l'ensemble de la communauté de travail.

Chaque travailleur, quel que soit son statut, doit relever d'un CHSCTE (CHSCT tous dotés de compétences sur les risques Environnementaux), avec les mêmes droits et prérogatives, quel que soit le nombre de salarié-e-s de l'établissement ou de l'entreprise (CHSCT de site, de zone, interministériels, intercommunal, de branche...)

Tout.e élu.e et mandaté.e dans une instance représentative du personnel en santé au travail doit obligatoirement bénéficier d'un crédit d'heures suffisant, quel que soit le statut de son établissement. Les seuils de délégations horaires existants doivent être relevés, en dehors de la question des effectifs.

Le nombre de journées de formation des élu.es et mandaté.es en CHSCTE doit être augmenté significativement afin d'assurer efficacement leurs missions. Leur formation continue, tout au long du mandat, doit être assurée.

Dans la fonction publique, ils doivent être associés au choix du contenu de la formation, à celui de l'organisme, de manière à permettre une véritable traçabilité de la formation Santé et Sécurité au Travail. Ils doivent avoir libre accès à tous locaux, à tout moment, disposer de tous moyens indispensables pour exercer leur mission.

Le CHSCTE doit se réunir autant que de besoin. L'employeur doit être tenu de diligenter une enquête suite à chaque droit de retrait, chaque accident du travail ou maladie professionnelle et relever de sanctions dès lors qu'il ne le fait pas. La faute inexcusable de l'employeur et le délit d'entrave doivent être étendus à tous les champs professionnels et radicalement sanctionnés par devant les tribunaux.

L'expertise sur l'organisation et les conditions de travail décidée par un CE, un CHSCT doit être effective, sans entrave, ni contestation, ni droit de veto.

La médecine du travail doit être effective partout. Les médecins doivent exercer sur des emplois stables, être formés à cette spécialité, en nombre suffisant, disposer de toutes facilités pour exercer leurs fonctions. Leurs recommandations doivent être exécutoires.

Tout.e travailleur.euse, dès son entrée dans la vie professionnelle, doit faire l'objet d'un suivi médical effectif, renforcé et annuel, quels que soient son âge, son statut. Toute mise en inaptitude doit être déclarée non réglementaire dès lors que l'employeur a failli à son obligation d'adapter les postes de travail à l'humain, de façon permanente.

Tout.e salarié.e retraité.e doit bénéficier d'un suivi post-professionnel dans le cadre d'une réelle mémoire des atmosphères et ambiances de travail. Les attestations d'exposition doivent être obligatoirement et systématiquement fournies par l'employeur. Il est nécessaire dans chaque département de développer des lieux d'accueil, de bilan de santé en nombre suffisant et dotés de moyens nécessaires. Les moyens d'étude et méthodes de travail pour permettre une connaissance fine des accidents du travail et maladies professionnelles doivent être à la hauteur des enjeux. La recherche, l'enseignement des pathologies professionnelles doivent être développés.

Le risque accidents du travail / maladies professionnelles doit être réaffirmé comme à la charge exclusive des employeurs. Des contrôles rigoureux doivent être effectués. 10% du budget Accidents du travail / maladies professionnelles doivent être réservées à la prévention. Dans la Fonction publique. Dans la fonction publique, l'employeur ne doit plus être juge et partie. Toute victime d'AT / MP doit être obligatoirement et effectivement reclassée dans un emploi équivalent, avec maintien du salaire et des droits afférents. La réparation doit être totale, prendre en compte tous les préjudices subis avec extension aux éléments patrimoniaux (économiques).

