

TRAVAIL = ACCIDENTS,
MALADIES,
SOUFFRANCES...

HALTE

à l'impunité patronale !

Mobilisation du 28 avril 2022

Dossier de presse

L'Organisation Internationale du Travail a choisi la date du 28 avril pour honorer dans le monde entier les victimes du travail et soutenir les politiques de prévention des risques professionnels.

En France, un retard important existe dans ce domaine.

Ce dossier rassemble les analyses et propositions du groupe de travail préparant la mobilisation à Paris le 28 avril 2022. Il représente un point d'étape de la réflexion collective afin de préparer une mobilisation sociale à la hauteur de ces enjeux.

- Fiche 1 - Zones d'ombre des morts au travail
- Fiche 2 - Comparaisons internationales
- Fiche 3 - Sous-déclaration des accidents du travail
- Fiche 4 - « Plan d'action Accidents du Travail Graves et Mortels » à côté de la plaque
- Fiche 5 - La suppression des CHSCT un recul de plus d'un siècle
- Fiche 6 - Cordistes, mortel travail en hauteur
- Fiche 7 - Des propositions alternatives pour la santé des travailleurs

Fiche 1- Les zones d'ombre de la mort au travail

Les statistiques officielles d'accidents du travail ne sont déjà pas réjouissantes. Elles sont déjà très largement sous-évaluées (cf. fiche sous-déclaration). Mais elles sont aussi très lacunaires, puisqu'elles ignorent toute une partie du monde du travail.

1. Les données statistiques du système assurantiel ne concernent que les salariés et les agriculteurs

L'Assurance maladie et sa branche AT/MP est la première pourvoyeuse de statistiques. A côté des salariés sont aussi relevé les accidents survenus aux assurés de la caisse agricole, la MSA, qui assure les travailleurs agricoles, les salariés du milieu agricole (coopératives agricoles) ainsi que les agriculteurs. Mais toute une partie du monde du travail (artisans, commerçants, autoentrepreneurs...) en est exclue car l'assurance contre les accidents du travail y est facultative et aucune statistique n'est disponible.

2. Les fonctionnaires, cette zone obscure de la santé au travail

L'Etat employeur s'exonère de la publicité qu'il impose aux organismes de sécurité sociale. Il ne publie que des chiffres partiels, grossiers, agrégés, sans possibilité d'analyse détaillée. Les chiffres montrent quand même qu'en 2019, 11% des agents de la fonction publique territoriale et 14,5 % de la fonction publique hospitalière ont eu un accident du travail.¹

3. Les suicides dus au travail, largement invisibles

Le travail (ou l'absence de travail) joue souvent un rôle déterminant lors d'un suicide, sans que cela ne soit actuellement mesuré.

L'Observatoire national du suicide consacre son quatrième rapport² aux liens entre les suicides, le travail et le chômage. Ce chômage peut suivre des licenciements effectués par les entreprises. Le licenciement pour inaptitude est devenu est des causes majeures des ruptures de contrat, alors même que la loi impose aux entreprises de rechercher l'adaptation des postes de travail. Le rapport analyse aussi les suicides liés à des restructurations de grandes entreprises telles que France Télécom, La Poste ou Renault.

Il met en évidence le lien trop souvent invisible entre travail et suicide : « De façon récurrente, le geste suicidaire au travail (est) attribué à une fragilité individuelle plutôt qu'à une cause professionnelle. Les travaux de recherche récents montrent néanmoins le rôle que peuvent jouer la surcharge de travail et des conditions de travail dégradées » (p. 4). La profession des personnes concernées n'est pas notée, cependant l'analyse montre que deux secteurs concentrent les taux de mortalité par suicide les plus importants, à savoir la santé et l'action sociale. Viennent ensuite l'administration publique (hors fonction publique d'État)

¹ Accidents du travail - Portail de la Fonction publique, <https://www.fonction-publique.gouv.fr> › statistiques. Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2019.

² Observatoire national du suicide – 4^e rapport, 2020.

et la construction (idem, p. 43). Les exploitants agricoles figurent aussi parmi les populations les plus concernées. En 2017, 3.8% des salariés occupés déclarent avoir eu des pensées suicidaires, dont 4.5 % pour les femmes (p. 169).»

Rajoutons aussi que même quand le travail n'est pas une cause déterminante du suicide, il aurait dû jouer son rôle de vecteur de bonne santé.

4. Des accidents routiers souvent oubliés

Les auto-entrepreneurs, les personnes détachées ou en transit à travers la France travaillent dans des secteurs à risques mais les accidents mortels les concernant ne sont pas recensés. On pense ici aux chauffeurs routiers, mais aussi aux livreurs à cycle.

L'Observatoire de la Sécurité Routière livre ainsi des données éclairantes. En 2019, 406 personnes ont été tuées lors d'un déplacement lié au travail : Les trois quarts (295) lors d'un trajet domicile-travail (dont 283 couverts par la CNAMTS) et un quart (111) lors d'un trajet professionnel (trajet réalisé dans l'exercice d'une mission professionnelle), dont 66 couverts par la CNAMTS. Ce rapport identifie donc 12 décès liés aux trajets Domicile-travail et surtout 45 décès non répertoriés. La moitié des personnes tuées lors d'un trajet professionnel l'a été en poids lourd (34 personnes) ou en véhicule utilitaire (30 personnes).³

5. Les décès suite à un cancer d'origine professionnelle

Les statistiques dans ce domaine sont incomplètes, du fait d'abord du nombre de maladies professionnelles non reconnues comme telles. Le rapport triennal sur la sous-déclaration des AT et MP indique en 2021 que le nombre de nouveaux cas de cancers d'origine professionnelle est évalué par les études épidémiologiques entre 52 000 à 82 000 par an. Mais moins de 2000 sont reconnus par l'assurance maladie ! L'immense majorité des victimes de cancers professionnels meurt donc sans savoir l'origine de leur maladie et surtout, sans que les expositions qui en ont été la cause aient pu être identifiées et les employeurs responsables mis à contribution pour financer les dépenses et cesser d'exposer leurs salariés.

³ Observatoire Les accidents liés au travail - bilan 2019. <https://www.onisr.securite-routiere.gouv.fr/etudes-et-recherches/victimes/risque-routier-professionnel/accidents-lies-au-travail>

Fiche 2 - Comparaisons internationales

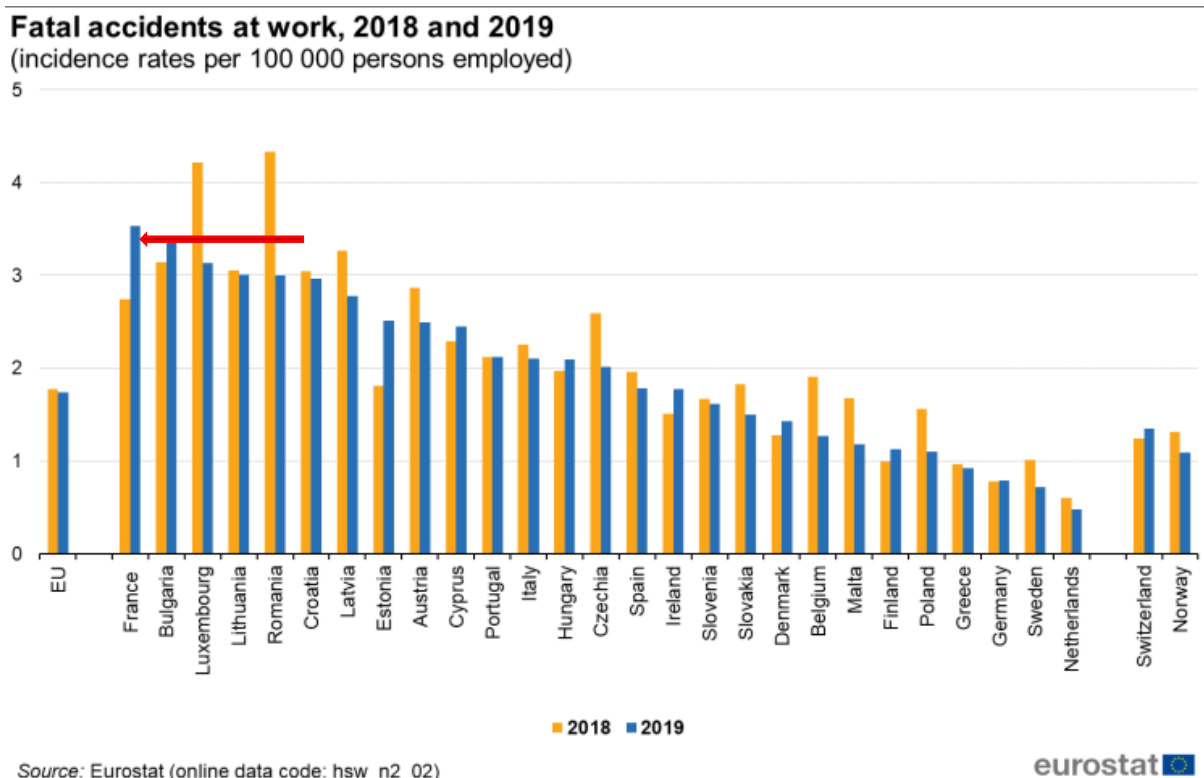
La France, leader européen de la mort au travail

Le patronat français est le pire d'Europe pour ce qui concerne la sécurité au travail. Les statistiques de la Commission européenne sont sans ambiguïté aucune : quels que soient les sources et les indicateurs utilisés, le travail tue et blesse davantage en France que partout ailleurs.

1. La France n°1 européen pour les accidents mortels ...

Selon la dernière publication d'Eurostat¹, l'office statistique européen, le patronat français est responsable de la mort de deux fois plus de salariés que la moyenne européenne (graphique 1) : 3,5 accidents du travail mortels reconnus pour 100 000 salariés contre 1,7 en moyenne. Il devance les patronats des pays de l'Est (Bulgarie, Lituanie, Roumanie...), tandis que les employeurs allemands, suédois et néerlandais sont trois fois moins meurtriers.

Graphique 1 : les accidents mortels en Europe (taux pour 100 000 salariés)



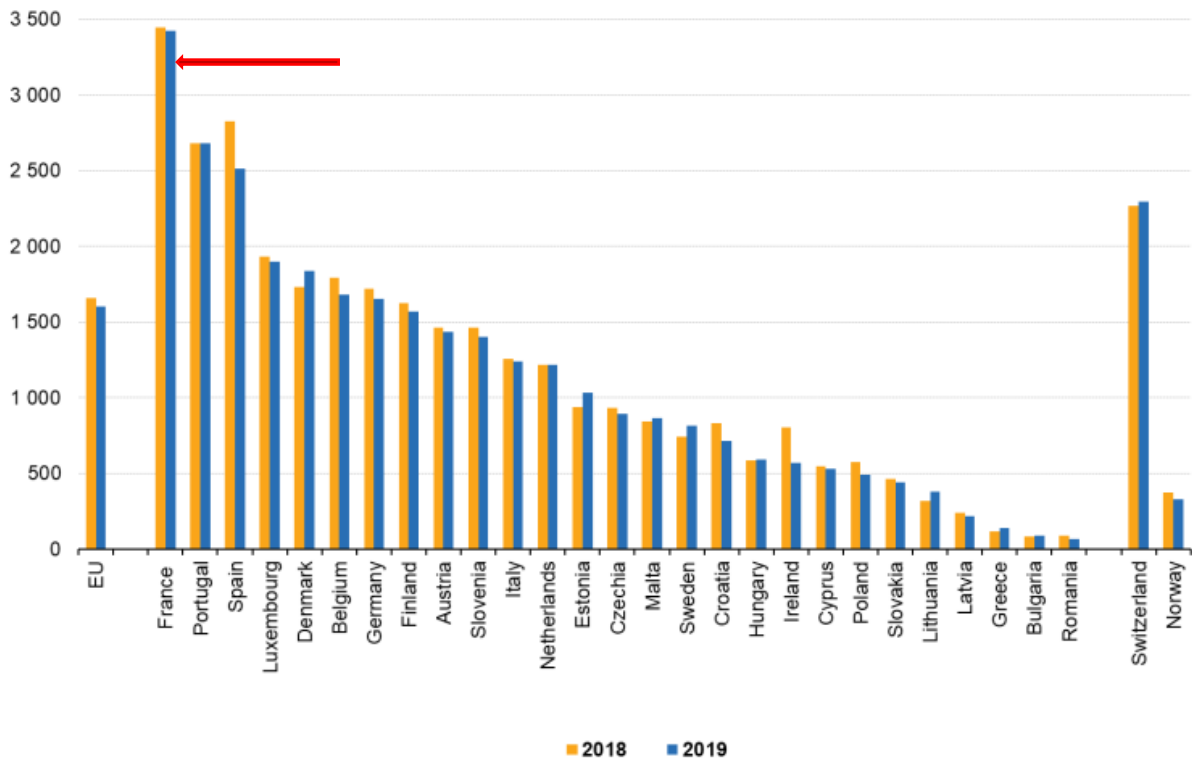
¹https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Standardised_incidence_rates

2. ... mais aussi pour les accidents non mortels

Le constat est le même pour l'ensemble des accidents sérieux, ceux qui ont provoqué au moins 4 jours d'arrêt de travail : 3500 blessés en France pour 100 000 salariés, soit 3,5% par an : deux fois plus que pour l'UE dans son ensemble (1,6%) (graphique 2).

Graphique 2 : les accidents non mortels en Europe (taux pour 100 000 salariés)

Non-fatal accidents at work, 2018 and 2019 (incidence rates per 100 000 persons employed)



Note: non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.

Source: Eurostat (online data code: hsw_n2_01)

eurostat

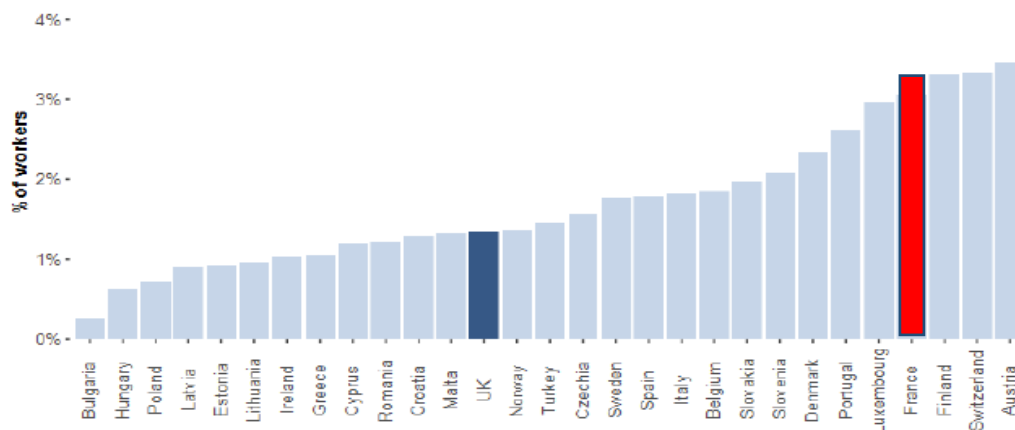
Le patronat français proteste en général contre ces statistiques, qui seraient biaisées à cause du caractère généreux du système français de reconnaissance des accidents du travail et de la sous-déclaration des accidents dans les autres pays. Il est vrai que le taux d'accidents reconnus est anormalement bas dans les pays de l'Est ou en Grèce, et que cela s'explique certainement par des systèmes défectueux de reconnaissance et de réparation des accidents du travail. Mais la France se situe bien au-dessus des pays à systèmes sociaux comparables (Belgique, Allemagne, Italie, Pays-Bas...).

3. Les enquêtes auprès des salarié.es confirment l’irresponsabilité du patronat français...

La performance désastreuse de la France est confirmée par les salarié.es interrogé.es dans le cadre de l’enquête menée par Eurostat en 2013² : plus de 3% des salarié.es français signalent avoir eu un accident du travail donnant lieu à un jour d’arrêt de travail, soit près de trois fois plus qu’au Royaume-Uni, et deux fois plus qu’en Espagne ou en Italie (graphique 3).

Graphique 3 : Pourcentage de salarié.es ayant un accident du travail avec arrêt au cours des 12 dernier mois (2013)

Figure 3 – Percentage of workers who had an injury resulting in sick leave over the last 12 months (LFS, 2013)

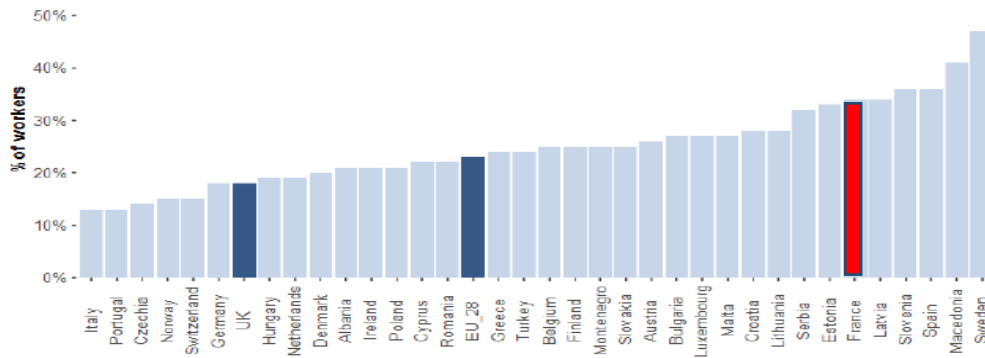


Les salarié.es français.es ont particulièrement conscience que leurs employeurs les mettent en danger (graphique 4): en 2015, selon l’enquête menée par la Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de travail, 32% estiment que leur santé ou leur sécurité est en danger à cause de leur travail, contre 22% des salarié.es européen.nes et 18% des allemand.es ou britanniques.

²Health and Safety Statistics in the United Kingdom compared with European countries, December 2021, <https://www.hse.gov.uk/statistics/european/>

Graphique 4 : proportion de salarié.es qui pensent que leur santé ou leur sécurité est en danger à cause de leur travail (2015) :

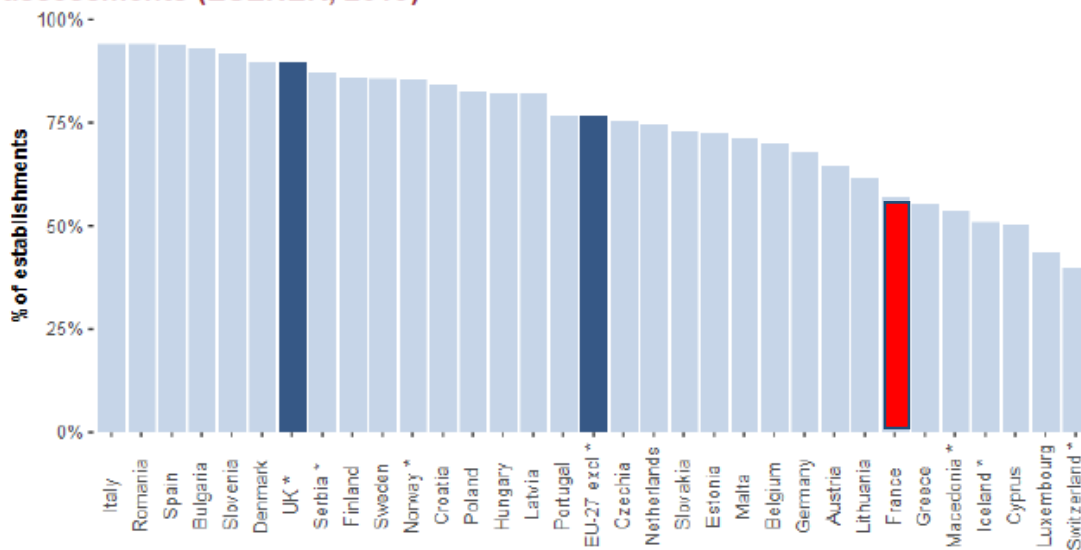
Figure 5 - Percentage of workers who think their health or safety is at risk because of their work? (%) (EWCS, 2015)



4. ... et même le patronat le reconnaît

Les patrons français reconnaissent eux-mêmes qu'ils se préoccupent moins de la sécurité de leurs salarié.es que ne le font leurs homologues européens : en 2019, malgré une directive européenne qui remonte à 1989 et qui rend obligatoire l'évaluation annuelle des risques professionnels, seulement 55% d'entre eux disent la réaliser régulièrement, contre 75% en moyenne dans l'UE, selon l'enquête ESENER menée par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. Voilà qui montre que la responsabilité des pouvoirs publics est elle aussi directement engagée : le Ministère du travail laisse impunément près d'un employeur sur deux violer une directive européenne qui pourrait sauver des milliers de vies.

Figure 7 - Percentage of establishments that regularly carry out workplace risk assessments (ESENER, 2019)



Fiche 3 - sous-déclaration des accidents du travail

La moitié des accidents du travail ne sont pas reconnus

C'est le rapport des comptes de la Sécurité sociale de septembre 2021 qui le dit : en France, la moitié des accidents du travail ne sont pas reconnus. C'est une injustice pour les salariés concernés et un obstacle majeur au développement de la prévention.

1. Une sous-déclaration massive des accidents du travail

La Commission sur la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles¹ l'établit dans son dernier rapport au Parlement et au gouvernement : « En 2017 (dernière année disponible), au moins 1,68 millions d'accidents du travail seraient survenus (selon l'enquête Sumer, Dares), à mettre en regard des 881 000 reconnus par la branche AT-MP de la Sécurité sociale ». Globalement, 48% des accidents du travail survenus en 2017 n'ont pas été reconnus. La sous-déclaration est plus forte pour les accidents sans arrêt (72%), mais reste très importante (26%) pour les accidents nécessitant un arrêt de travail.

Taux de sous-déclaration des accidents du travail (2017)

| | AT réels (enquête Sumer) | AT reconnus en 2017 | sous déclaration |
|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------|
| AT avec arrêt de travail | 903000 | 664000 | 26% |
| sans arrêt | 777000 | 217000 | 72% |
| ensemble | 1 680000 | 881000 | 48% |

Source : Commission sur la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles.

2. Une privation de droits pour les victimes d'accidents

Même si l'accident n'a pas occasionné d'arrêt de travail, il peut nécessiter des consultations médicales et des consommations de médicaments : la non-reconnaissance prive le salarié du remboursement à 100% des soins. Mais surtout, quand l'accident est sérieux et occasionne des séquelles, la non-reconnaissance interdit l'accès à une réparation financière sous la forme d'une rente pour incapacité permanente. Les aggravations, séquelles ou rechutes restent à la charge du salarié. La possibilité de réparation intégrale avec la faute inexcusable disparaît elle aussi.

3. Un obstacle majeur à la prévention

Les accidents dissimulés ne font pas l'objet d'une enquête sur l'origine des causes, ni des instances de représentation du personnel, ni de l'Inspection du travail, ni de la sécurité sociale (Carsat). Pourquoi remédier aux mauvaises conditions de travail, au manque de formation, aux effectifs et matériels insuffisants, aux rapports hiérarchiques tendus, si les dégâts qu'ils occasionnent sont dissimulés ? Si le thermomètre est cassé ?

Les PME sont souvent montrées du doigt pour la sous-déclaration, mais les grandes entreprises ne sont pas en reste. Dupont de Nemours, géant de la chimie US, a construit son image sur l'absence d'accident du travail. Il a créé un brevet sur sa méthode, diffusée au milieu des années 1980 en France d'abord chez les pétroliers, puis les chimistes et la métallurgie, enfin dans presque tous les grands groupes, y compris EDF.

¹https://nvo.fr/wp-content/uploads/2021/11/rapport_commission-sous-declaration-at-mp-2021.pdf

Le principe de la méthode est que si les salariés respectent les règles de sécurité, il n'y a pas d'accident. Les règles consistent en de multiples procédures à respecter à la lettre à tous les niveaux. Les éventuels manquements sont attribués à l'insuffisance de la « culture de sécurité » des salariés. L'évaluation des encadrants dépend de l'objectif « zéro accident ». D'où de multiples pressions pour camoufler les arrêts de travail qui sont les traceurs des résultats sécurité. Cette méthode ne vise que les comportements individuels, et évacue des questions décisives comme les politiques de l'entreprise sur l'organisation du travail, les effectifs, la durée du travail, l'intérim, la sous-traitance, etc...

4. Petit guide du camouflage

Le terme « camouflage » vise l'ensemble des moyens et processus qui faussent l'appréciation du nombre des accidents du travail mais aussi de leur niveau de gravité. La sécurité sociale ou le ministère du travail se félicitent de la baisse des AT dans les bilans annuels sans s'interroger sur leur rapport avec la réalité. Le phénomène de camouflage avait été mis sur le devant de la scène chez Renault Cléon.² Une demande de commission d'enquête avait été déposée à ce moment à l'Assemblée nationale³.

Le terme « camouflage » recouvre plusieurs mécanismes cumulables :

- transfert des opérations les plus sensibles vers la sous-traitance, comme dans le nucléaire. *Les « jumpers » sont des salariés qui « sautent » dans la zone radioactive lors des travaux pour effectuer très vite une opératio ;*
- non-déclaration pure et simple. C'est le cas très courant des malaises mais pas seulement ;
- déclaration de l'évènement mais réduction ou suppression des jours d'arrêts ou soins externes qui servent de base de calcul au barème de la cotisation (pour les grandes entreprises) et aux statistiques, et élimine la gravité des accidents ;
- réserves abusives adressées par l'employeur à la CPAM pour réduire sa responsabilité ;
- après reconnaissance, contestation de l'imputabilité au compte employeur (phénomène invisible pour la victime et les élus du personnel mais qui permet à l'entreprise de ne pas assumer le coût de l'accident) ;
- intervention auprès des urgentistes et des généralistes pour ne pas prescrire d'arrêts ;
- déclaration d'un accident du travail en accident de trajet : c'est courant pour les accidents sur les voies de circulation publiques ou privées alors que le salarié est en train de travailler et non de se rendre à son travail. Cela permet d'échapper au coût de la réparation ;
- disparition immédiate de la victime, si c'est un salarié précaire, détaché ou grand déplacé. Il ne pourra pas être contacté par les représentants du personnel ;
- soins réalisés en interne à l'infirmerie (comme des points de suture) pour éviter de diriger la victime vers les urgences ;
- pressions, menaces, sanctions sur les victimes pour s'auto-censurer sur la déclaration.

² https://www.lemonde.fr/economie/article/2007/09/27/a-cleon-renault-incite-ses-salaries-a-renoncer-a-leurs-arrets-de-travail_960188_3234.html

³ <https://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion0283.asp>

- incitations financières sous forme de bonus ou de sanctions sur le calcul de la prime collective d'intéressement. Ainsi l'accidenté, en plus de la pression de la hiérarchie, craint la désapprobation des collègues sanctionnés s'il déclare ou s'il a des jours d'arrêts en AT ;

- création d'un cahier parallèle au registre des accidents du travail sans soins externes, délivré sous condition par la CARSAT. Un décret récent (PLFSS 2020-1576, 15/12/2020), sous prétexte de simplification, autorise les entreprises à se passer de l'accord de la Carsat et à gérer elles-mêmes l'archivage du cahier ;

- non déclaration à la CPAM telle que prévue par le texte (R412-2) des accidents du travail des intérimaires, avec une simple rédaction sur un cahier ;

- dernière innovation : mise en télétravail d'un salarié juste après l'accident pour supprimer les jours d'arrêt.

LUBRIZOL ENTREPRISE IDEALE

Lors de l'incendie de Lubrizol du 26 septembre 2019, il y a eu des victimes dans la population environnante, des accidents du travail dans les entreprises (131 AT reconnus par les CPAM et le triple de déclarés), mais zéro AT avec arrêt parmi le personnel Lubrizol, ce qui est un vrai miracle. Lubrizol, comme beaucoup d'autres multinationales, est à la pointe du camouflage. Plus d'un an après, les langues se délient : Il y a eu des arrêts de travail « mais en maladie pour ne pas nuire à l'entreprise »

Déjà, lors du précédent accident avec la fuite de Mercaptans en 2013, il y avait eu zéro AT. Au même moment sur l'agglo et au bien au-delà il y avait des malaises et des troubles digestifs en quantité. Pour donner une idée de l'importance des dégâts, les plaintes sur les nuisances allaient jusqu'à Londres.

Voici les chiffres qui seront fournis par la CNAM sur l'insistance de la CGT, pour l'incendie de 2019 :

- Lubrizol : 0 AT
- CPAM de Rouen : 294 déclarations d'AT, y compris trajet et 105 de reconnus, dont 3 de trajet. Dans les cas reconnus, 51% avec des arrêts de travail. 33 établissements différents sont concernés.
- Pour les CPAM limitrophes : 50 à 100 déclarations d'AT dont 15 AT reconnus.
- Pour les autres CPAM en France : 11 reconnus.

Au bilan :

$105+15+11= 131$ cas reconnus et environ le triple de déclarés pour les travailleurs du régime général uniquement. Sont évidemment exclus du chiffre, les enfants, les anciens, les non-salariés, agriculteurs etc...

Sur le plan de la pollution, 3000 exploitations agricoles ont subi des restrictions sur leurs productions, les assurances privées ont géré 2000 sinistres, mais là aussi, le seul endroit où l'air n'était pas vicié était celui que respirait le personnel de Lubrizol.

En conclusion, pour être certain de ne pas être blessé, il faut travailler chez Lubrizol.

Fiche n°4 : « Plan d'action Accidents du Travail Graves et Mortels » : à côté de la plaque

Le gouvernement vient de publier un plan d'action Accidents du Travail Graves et Mortels (Plan ATGM), inclus à la dernière minute dans le Plan Santé Travail 2022-2025¹. Ce plan peut être analysé comme une opération de communication, à quelques semaines d'une élection présidentielle ; il ne propose aucune nouvelle mesure fondamentale, se contentant de rassembler quelques interventions existantes. Le Ministre Pietraszewski a annoncé dès le départ qu'il n'y aurait aucune ligne budgétaire supplémentaire. L'adaptation du travail à l'homme et à la femme disparaît au profit du ciblage des populations vulnérables. L'organisation du travail n'est pas interrogée. Les risques psychosociaux sont ignorés.

1. Un plan en trois axes, futile et incohérent

La prévention des accidents graves et mortels s'organise, pour le gouvernement, autour de trois axes, absolument pas articulés entre eux.

L'évaluation des risques : appuyée sur le Document unique d'évaluation des risques, cette évaluation devrait se traduire par des actions concrètes de prévention. Elle propose une vision des risques extérieurs aux travailleurs, qui ne tient compte ni de l'organisation du travail, ni du statut ou des possibilités du travailleur d'agir sur son travail. La protection des travailleurs prend donc uniquement la voie de la protection individuelle face à ces risques, d'où l'accent mis soit sur les équipements de protection individuels, soit sur la formation individuelle du salarié. Dans les deux cas, la responsabilité de la protection est clairement renvoyée sur le salarié lui-même.

La culture de prévention : présentée comme un des axes centraux des plans d'action gouvernementaux, cette notion reste volontairement floue. Reprise d'une convention de l'OIT², elle promeut une prévention partagée entre les différents acteurs de l'entreprise : appuyée sur « la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail », cette culture de prévention est définie par l'OIT comme une culture où « le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité. » Cet appel à la bonne volonté des employeurs ne risque pas de débloquer la prévention des risques professionnels aujourd'hui en panne.

La référence aux seules « populations vulnérables » :

- Les salariés vieillissants : le repérage des vulnérabilités de santé, grâce notamment à une visite médicale de mi-carrière, est sans doute une bonne chose, mais n'implique pas par la suite une obligation de réduction des expositions ou d'adaptation des postes ; il peut donc conduire à l'éviction du salarié avant que son « inadaptation » ne devienne trop difficile à gérer pour l'entreprise.

¹<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plan-pour-la-prevention-des-accidents-du-travail-graves-et-mortels>

²OIT (2006), Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

- Les jeunes : le plan évoque des travaux « trop dangereux » pour les jeunes. Il ouvre cependant la perspective d'une extension des travaux interdits aux jeunes (après avoir étendu l'apprentissage à 14 ans !), une des seules mesures concrètes envisagées.
- Les intérimaires : il est proposé une formation / sensibilisation des entreprises utilisatrices concernant l'accueil des intérimaires en entreprise ainsi que la nomination d'un tuteur. L'information, la formation, le suivi médical sont les seules mesures évoquées concernant ces salariés. C'est largement insuffisant. Les Carsat avaient travaillé sur un plan d'action coordonné³, refusé par les entreprises utilisatrices et donc tombé dans l'oubli. Les inspecteurs du travail ont aussi consacré une saison à vérifier les conditions légales d'accueil des intérimaires. Mais rien ne change, les intérimaires sont toujours parmi les salariés les plus concernés par les accidents graves et mortels.
- Les travailleurs des plateformes feront principalement l'objet d'une invitation à s'affilier aux services interentreprises de santé au travail.

Le ciblage de ces populations dites « vulnérables » oublie le premier principe de prévention : éliminer les risques. Ces populations ne sont pas vulnérables par elles-mêmes mais par les conditions de travail qui les rendent vulnérables. Le principe primordial de l'adaptation des postes de travail et de son organisation aux hommes et aux femmes réduirait une grande partie de cette vulnérabilité.

2. Les priorités pour une relance de la prévention des accidents du travail

Les causes structurelles de beaucoup d'accidents du travail sont connues : l'intensification du travail sous la contrainte des objectifs de rentabilité et/ou de réduction des effectifs et des moyens, le recours à l'intérim et à la sous-traitance, l'éclatement des collectifs de travail, l'impossibilité pour les salariés de peser sur leurs conditions de travail...

Chacune de ces causes devrait donner lieu à une politique cohérente de régulation pour réduire les risques et permettre au travail de jouer son rôle positif dans la construction de la santé.

Voir la Fiche Propositions d'action.

Fiche 5 : La suppression des CHSCT : un recul de plus d'un siècle

Les ordonnances Macron de septembre 2017 ont notamment supprimé les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui résultaient d'une longue histoire de luttes ouvrières et syndicales pour la défense de la santé au travail. Le rapport du Comité d'évaluation des ordonnances, publié par France Stratégie en décembre 2021, décrit à mots choisis l'impact catastrophique de ces ordonnances sur la prise en charge des questions de santé au travail par les élus du personnel.

1. La démolition des contre-pouvoirs des salariés sur leurs conditions de travail

France Stratégie a publié en décembre dernier un rapport d'évaluation des ordonnances Macron, signé par Marcel Grignard (CFDT) et Jean-François Pilliard (Medef)¹. Ce rapport, fondé sur des travaux d'enquêtes sérieux, ne peut que constater le désastre en matière de santé-sécurité au travail. Toutefois les formulations officielles alambiquées ne rendent pas compte de la crudité des constats. Voici des éléments de traduction.

| Le rapport d'évaluation officiel | Notre traduction |
|--|---|
| « En 2019, au total seulement 46,4 % des salariés d'entreprises de 10 salariés sont couverts par une instance dédiée aux questions de sécurité et conditions de travail dont 8,6 % par un CHSCT et 37,8 % par une CSSCT. En 2017, 74,6 % des salariés étaient couverts par un CHSCT. Cet écart s'explique en grande partie par la suppression de l'obligation d'une CSSCT dans les entreprises de 50 à 300 salariés » (p. 42). | 28% des salariés, surtout dans les PME, ont perdu le droit d'avoir des élus compétents sur les questions de santé et de sécurité au travail |
| « Les données issues de la base Mars sur les élections professionnelles permettraient potentiellement de dénombrer les mandats issus des élections de CSE mais de façon sans doute imparfaite : seule l'enquête Reponse qui sera réalisée en 2023 pourra fournir des données fiables sur le sujet » (p. 48). | Bien qu'ils aient les données, les pouvoirs publics n'ont pas jugé utile de mesurer la chute du nombre d'élus du personnel provoquée par les ordonnances. Les estimations les plus courantes tournent autour de -25 à -30%. |
| « Là où il y avait peu d'élus – par exemple dans les petites entreprises qui avaient uniquement un délégué du personnel, remplacé par un titulaire « CSE » – ou déjà une instance fusionnée avec une délégation unique de personnel, l'évolution quantitative a probablement été limitée. C'est dans les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises, où les délégués de personnel s'ajoutaient aux élus du comité d'entreprise et aux membres du CHSCT, que la réduction a pu être plus forte » (p.48) | L'hémorragie d'élus du personnel se situe surtout dans les grandes entreprises, là où ils étaient relativement forts et représentaient un point d'appui pour tous les salariés gravitant autour de leur entreprise, précaires, sous-traitants, approvisionneurs. |
| « L'enquête Syndex réalisée à trois reprises depuis 2018 rend compte, après une première période de fonctionnement des CSE, de cette difficulté d'une maîtrise technique par une même personne de sujets plus nombreux et plus divers. Les réponses « | Les élus, moins nombreux et plus éloignés du terrain, ne peuvent plus prendre en charge les enjeux de la santé au travail. |

¹<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-ordonnances-travail-rapport2021- decembre.pdf>

| | |
|--|--|
| <p>un affaiblissement du poids des représentants du personnel face à celui de la direction dans la nouvelle structure », « un accroissement de l'investissement temps nécessaire pour les élus » et « une moins bonne prise en compte des enjeux santé au travail » restent en tête des réponses données, la réponse « un déficit d'expertise des représentants du personnel » est la seule qui progresse notablement. » (p. 51)</p> | |
| <p>« Pour nombre de représentants du personnel, le passage du CHSCT à la CSSCT représente une perte de pouvoir et d'autonomie dans le traitement des questions SSCT et impose aux élus de solliciter le CSE pour voir les sujets pris en compte. Tandis que du côté des directions, la suppression des CHSCT permet d'être plus efficace dans le traitement des questions HSCT avec moins de « blocages ». Des directions interrogées dans le rapport UPEC soulignent également que le fonctionnement en commission de la CSSCT, moins formalisé que l'ancien CHSCT (notamment car il n'y a plus de vote et de procès-verbaux), permet de préparer les sujets avant leur traitement en CSE, facilite les échanges et rend plus fluide l'examen des dossiers » (p. 54).</p> | <p>Les directions d'entreprise se félicitent d'avoir dépouillé les élus du personnel de leur capacité d'expertise et de contre-pouvoir sur les conditions de travail et la santé.</p> |
| <p>« C'est un paradoxe de la traduction d'une réforme dont l'objet est de décentraliser le dialogue au plus près de là où se posent les problèmes : bon nombre d'entreprises à établissements multiples ont choisi au contraire de le centraliser, semblant ignorer l'enjeu clé de la proximité. Parallèlement, on voit s'affirmer le souhait des salariés d'être associés aux réflexions sur tout ce qui touche à leur travail et aux décisions qui vont les impacter. Ce souhait trouve un début de prise en compte positif dans des formes de dialogue piloté par le management. Si cette approche n'est pas articulée avec le dialogue social institutionnel, elle l'affaiblira un peu plus ».</p> | <p>Les naïfs qui avaient cru (ou fait semblant de croire) que les ordonnances Macron allaient améliorer la prise en compte du travail réel se sont complètement plantés.</p> |

2. L'effacement de plus d'un siècle d'avancées des droits

Une brève chronologie montre plus une histoire séculaire d'avancée des droits d'intervention des salariés sur leurs conditions de travail, brutalement inversée par les ordonnances Macron.

- 1890 : la loi du 18 juillet établit la désignation de délégués spécifiquement missionnés sur la sécurité dans les mines, « les délégués mineurs ».
- 1911 : le décret du 4 août crée les comités de sécurité avec des délégués spécifiques pour « associer les travailleurs aux tâches de protection contre les risques professionnels ».
- 1941 : Pétain, qui réprime tout, crée néanmoins les « comités sociaux » (préfigurant les comités d'entreprise), chargés notamment de « l'étude et l'application des mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail ».

- 1947 : dans la foulée de la Libération, le ministre du travail et de la sécurité sociale signe le 1 août un décret qui crée le CHS en tant que commission spéciale du CE, avec des délégués supplémentaires désignés par les élus DP et le CE. La plupart des prérogatives qu'on connaît aujourd'hui comme les enquêtes accidents du travail ou le registre de danger grave et imminent, proviennent de ce décret.
- 1975 : l'accord du 17 mars sur l'amélioration des conditions de travail, étendu ensuite par la loi, intègre les représentants syndicaux pour les établissements de plus de 300 salariés.
- 1976 : la loi du 18 juillet intègre l'environnement dans les prérogatives du CHS.
- 1982 : avec la loi du 23 décembre le CHS devient CHSCT, associant les conditions de travail à l'hygiène et la sécurité. Cette loi augmente le nombre de délégués dans cette instance, ajoute la consultation préalable en cas de modifications des conditions de travail, le droit d'expertise et d'autres dispositions. Il en fait une institution à part entière.
- 1992 : un décret du 22 février, intègre les conditions d'utilisation de la sous-traitance dans le périmètre du CHSCT.
- 2002 : la loi dite de modernisation sociale du 17 janvier ajoute « la protection de la santé mentale » à la protection de la santé physique. Elle introduit aussi la prévention du harcèlement moral.
- 2003 : suite à l'accident de AZF Toulouse, la loi dite Bachelot du 30 juillet ajoute plusieurs dispositions pour les établissements dits Seveso : les CHSCT sont élargis à de nouveaux délégués qui représentent la sous-traitance.
- 2012 : la loi du 6 août ajoute la prise en compte de la prévention du harcèlement sexuel.
- 2012 : avec du retard sur le privé, le CHSCT se met en place dans la fonction publique
- 2013 : le 16 avril, un nouveau registre est créé. Il concerne le droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel au CHSCT en matière de santé publique et d'environnement
- 2014 : un rapport de la Dares de novembre donne le chiffre de 158.000 membres de CHSCT. On mesure avec ce chiffre où se situe l'enjeu des ordonnances Macron.
- 2020 : après nombre d'autres décisions de justice suite à des plaintes syndicales ou d'élus du personnel, le tribunal de Paris condamne la direction de France Télécom pour harcèlement moral institutionnel grâce à un dossier fondé pour l'essentiel sur les expertises et le travail des CHSCT de l'entreprise.

Nous n'oublions certes pas qu'il restait encore à conquérir la création des CHSCT dans les petites entreprises, et que beaucoup de CHSCT ne parvenaient pas toujours à peser significativement sur les décisions des directions. Mais ce rappel historique montre que le législateur, confronté au nombre d'accidents du travail et devant les exigences des travailleurs, n'a fait qu'élargir les missions et les pouvoirs de délégués spécifiques qui contribuent par leur expertise et leur proximité à défendre la santé des salariés. Jusqu'aux réformes de 2017...

Fiche 6 : Cordistes : mortel travail en hauteur

Les cordistes paient un tribut particulièrement lourd au travail. Depuis 2006, au moins 26 cordistes sont morts au travail sur une population de 15 600 salariés dont 11 000 intérimaires. L'omerta qui règne autour des accidents du travail rend ce recensement difficile. L'association *Cordistes en colère cordistes solidaires* a commencé ce recensement en 2019, auparavant, aucun chiffre n'existait ! Pire, le métier annonçait zéro mort, et de très rares blessés.

La profession n'ayant pas de code APE (Activité principale de l'entreprise) propre, les statistiques liées aux accidents sur corde sont ventilées vers les différents secteurs des codes APE adoptés par les employeurs. L'usage abusif de l'intérim masque ce résultat.

C'est d'abord le refus des entreprises utilisatrices d'installer des protections collectives (nacelles, moyens mécaniques) qui expliquent ce taux important d'accidents mortels.

La profession cordiste en quelques mots.

Un cordiste, c'est un gars ou une fille qui travaille au moyen de cordes. Soit directement à son poste de travail, un travail en hauteur à proprement parler. Soit pour le rejoindre, car il est difficilement accessible. Les travaux sur cordes sont divisés en 4 grandes catégories :

- Les Travaux publics. Ce sont des travaux de sécurisation de parois rocheuses à l'aplomb des routes, le plus souvent pour la pose de grillages anti-chutes de pierres, consolidation des parois.
- L'urbain, qui se déroule en ville. Les laveurs de vitres sont la facette la plus connue de cette catégorie. Il existe également des travaux de purge de façade, de petite maçonnerie, ou en toiture.
- L'« indus », dont le théâtre est constitué par la grosse industrie. Le décolmatage et le vidage de silos de toutes natures offre un des plus gros débouchés. Mais c'est aussi généralement tout types de travaux de maintenance industrielle (peinture, nettoyage, tuyauterie, charpentes métalliques, ...).
- L'événementiel, c'est la pose d'immenses bâches publicitaires, telles qu'on les voit sur les grands stades. Les *riggers* eux, sont appelés à monter les scènes de spectacles.

Toutes ces activités sont régies par un seul seigneur et maître, France Travaux sur Cordes, syndicat des employeurs du secteur, qui contrôle également la partie formation pour accéder au métier. France Travaux sur Cordes est la résultante de la fusion de l'ancien SFETH (Syndicat Français des Entreprises de Travaux en hauteur) et de son bras armé de l'époque, le DPMC (association pour le Développement et la Promotion des Métiers sur Corde).

En face, les travailleurs sont isolés, mis à part l'association Cordistes en colère cordistes solidaires, le syndicat autonome Solidarité Cordistes, fondés en 2019, et les organisations syndicales dispersées.

La profession cordiste en quelques chiffres.

A ce jour, 15 643 cordistes sont recensés par le le syndicat patronal, dont 11 000 intérimaires ! Soit 70 % du nombre total de travailleurs. Il existe également un nombre indéterminé de cordistes indépendants. Ce qui repousse les effectifs bénéficiant d'un CDI à la marge, dans une profession largement dominée par la précarité.

656 entreprises de travaux en hauteur se partagent ces effectifs. Soit 776 entités recensées au total (656 sièges + 120 établissements secondaires)

Les entreprises de travail temporaire sont au nombre de 63. Soit 135 entités recensées au total (63 sièges + 52 établissements secondaires + 20 agences). Ce sont souvent des agences spécialisées des grandes enseignes (La SETT du groupe Actual, Cordial pour le groupe Proman).

Il est à noter que seules 10 entreprises de travail temporaire sont spécialisées dans les travaux en hauteur, en dépit des spécificités du métier.

Dans notre profession, en à peine dix ans, de 2009 et 2020 : 221 % d'entreprises en plus ; 275 % de travailleurs en plus ; 160 % de chiffre d'affaires en plus.

La précision de l'estimation de ce chiffre d'affaire est faible, bon nombre d'entreprises étant réticentes à livrer des chiffres récents.

La profession cordiste en quelques renoncements.

En 2019, à l'issue d'une table ronde commune, et à la demande de l'association *Cordistes en colère cordistes solidaires*, le syndicat patronal s'était engagé à mettre en place une plateforme participative dédiée au recensement des accidents du travail. L'analyse des éléments y ayant conduit devait permettre de tirer des analyses et in fine, d'adopter des mesures préventives.

France Travaux sur cordes s'est finalement dédit, pour des raisons fallacieuses.

En 2021, nous avons entamé des démarches afin d'obtenir un code APE propre à la profession. Après s'être engagé à porter conjointement cette requête France Travaux sur Cordes se désolidarise, refusant de ce fait le recensement des accidents des cordistes.

La profession cordiste en quelques infractions au Code du Travail.

Les travaux sur cordes sont interdits par le code du Travail :

Art. R. 4323-64 du Code du Travail « Il est interdit d'utiliser les techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes pour constituer un poste de travail. Toutefois en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque établit que l'installation ou la mise en œuvre d'un tel équipement est susceptible d'exposer des travailleurs à un risque supérieur à celui résultant de l'utilisation des techniques d'accès ou de positionnement au moyen de cordes. »

Ils sont ponctuellement tolérés, après qu'une étude a montré et démontré que l'utilisation d'EPC (Équipements de protection collective) que sont les nacelles et les échafaudages sont impossibles à mettre en place, ou que leur utilisation s'avère plus dangereuse que l'accès au moyen de cordes. Pourtant les responsables de chantier s'exonèrent de cette étude préalable.

Mieux, le président de France Travaux sur cordes, Jacques Bordignon, affirme « *Intervenir sur cordes est une alternative plus souple, plus rapide et plus économique que l'installation d'échafaudages et de nacelles, en particulier sur des sites d'intervention difficiles d'accès : ouvrages d'art, grandes tours, falaises...* » dans un article des Échos¹

Les travaux doivent rester temporaires : Le code du travail dit également que les travaux effectués au moyen de cordes doivent rester temporaires. *Art. R. 4323-64 du Code du Travail : ... celles-ci (les techniques d'accès ou de positionnement au moyen de cordes) peuvent être utilisées pour des **travaux temporaires** en hauteur.* » Combien de chantiers récurrents sont pérennisés depuis des années sans la moindre remise en question ?

Les cordistes ne devraient pas financer leur propre matériel : *Art. L. 1251-23 du Code du Travail : « Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. **Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.** »*

Là encore, le Code du travail est sans ambiguïté. Aujourd'hui, un nombre encore important de cordistes travaillent avec leur propre EPI, dont la valeur moyenne avoisine les 1500 euros. Ce sont surtout les intérimaires qui sont dans ce cas de figure. Employeurs et entreprises d'intérim s'accordent même depuis de nombreuses années pour en faire une condition d'accès à l'emploi. Ce pré-requis apparaît même quelque fois dans les annonces, en toute illégalité ! Une convention signée en juin dernier par près de 30 agences d'intérim à la demande de l'association semble actuellement inverser cette tendance... À suivre...

¹ Les Echos, 16 mai 2018

<https://www.lesechos.fr/2018/05/les-travaux-en-hauteur-enregistrent-une-envolee-record-972466>

Accident mortel de Mickaël.

Le 6 mars 2018, Mickaël, cordiste, 38 ans, père d'une petite fille de 8 ans, perd la vie sur un chantier. Une chute de 15 mètres.

Avec 2 collègues, Mickaël fixe des balcons métalliques sur la façade d'une résidence étudiante en construction. Chez Sud Acrobatic, son employeur, on n'est pas très à cheval sur la sécurité. C'est le moins que l'on puisse dire. Les cordistes travaillent souvent sans dispositif antichute relié à une corde de sécurité. Le patron de la boîte lui-même apparaît sur de nombreuses photos de son site internet et sur les réseaux sociaux en situation de verticalité relié à une seule corde, en contradiction absolue avec les dispositions du Code du travail en la matière. Pire, nombre de ces photos montrent des travailleurs équipés de harnais incomplets, sans bretelles, donc sans point d'accroche sternal ou dorsal, rendant impossible la connexion d'un antichute.

Ciciarelli, le fabricant des balcons, a fait une erreur de livraison. Mickaël doit alors se décaler sur sa droite afin de se positionner au niveau d'une autre travée, à laquelle le balcon livré par erreur est destiné. Il amorce un mouvement de balancier afin de se connecter à une autre corde. Il entame alors sa descente. Au niveau du quatrième étage, c'est la chute libre. La corde est trop courte, car sectionnée. Et ne comporte pas de nœud d'arrêt. Les éléments de l'enquête n'ont pas permis de déterminer les causes d'une telle situation.

Quoi qu'il en soit, si Mickaël avait été connecté à une corde de sécurité, il serait encore parmi nous aujourd'hui.

Au delà, rien ne justifie que la solution du travail sur cordes ait été retenue. En effet, sur un chantier de construction planifié de longue date, les équipements de protection collective étaient largement envisageables. Un échafaudage ou une nacelle étaient les solutions adéquates. Seulement Eiffage Construction Gard a ignoré ces solutions. Parce qu'il aurait fallu employer des échafaudages évolutifs. Et que la mise en place d'une nacelle aurait nécessité l'étayage des parkings souterrains. Mais cela aurait retardé la livraison des parkings.

Là encore, cette situation est en totale contradiction avec les dispositions du Code du travail en la matière. La prépondérance des EPC sur les EPI y est gravée. C'est aussi de manière impromptue qu'Eiffage et Ciciarelli ont fait appel à un sous-traitant, Sud Acrobatic, sans en avoir référé au maître d'ouvrage.

Sud Acrobatic est relaxée du chef d'homicide involontaire. Elle est en revanche condamnée à 4000 € d'amende pour « réalisation de travaux sans remise d'un Plan particulier de sécurité et de protection de la santé ». Sud Acrobatic n'est condamnée à verser aucune indemnité aux proches de Mickaël. L'entreprise Ciciarelli n'existant plus suite à sa fusion-absorption par l'entreprise SIM Fermetures, cette dernière est « relaxée des fins et poursuites ». Eiffage est condamné à une amende de 100 000€ et à verser des dommages et intérêts aux proches de Mickaël. Elle a interjeté appel de cette décision.

Fiche réalisée par l'association *Cordistes en Colère Cordistes solidaires*.

Fiche 7 Des propositions alternatives pour la santé des travailleurs

Les raisons de la survenue des accidents du travail ne sont pas mystérieuses ou insurmontables, elles sont connues si on veut les voir. Elles sont dues au recul des droits des salariés, aux contrôles et aux sanctions largement insuffisantes. Les décisions politiques actuelles prennent le chemin inverse de ce qui est nécessaire :

Parmi nos exigences principales :

1) Représentation du personnel

- Le retour du CHSCT doté d'une personne morale et avec des délégués spécifiques est indispensable.
- Parmi ses prérogatives, doit figurer l'enquête systématique en cas de survenue d'un AT, de déclaration de MP, de risque grave. Communication immédiate au CSE ou CHSCT de la Déclaration officielle à la CPAM ainsi que des réserves éventuelles.

Les CHSCT doivent être mis en place y compris dans les entreprises où ils n'existaient pas. Les petites entreprises doivent être couvertes par des CHSCT soit de site, soit des entreprises donneuses d'ordre, y compris pour des productions en dehors de leurs sites.

2) Droits des travailleurs.

Il y a un déséquilibre croissant entre l'intérêt des travailleurs dans les entreprises et entre le capital. On le voit sur l'intensité du travail, la mobilité, le mépris qui entraîne les RPS, la perte de sens dans la finalité de l'entreprise, le chantage à l'emploi de plus en plus fréquent, la casse des statuts... Il faut inverser cette tendance.

Le donneur d'ordre doit être responsabilisé, y compris pénalement, concernant les conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs ou l'environnement, comme l'avancent les syndicats et ONG autour d'un devoir de vigilance effectif.

3) Suppression des organisations du travail pathogènes.

C'est le cas du travail précaire, du travail détaché, du travail de nuit, du travail avec un employeur invisible, les ubérisés et d'autres, qui sont en expansion.

Le principe de précaution doit être appliqué, or il ne franchit pas la porte des entreprises, la hiérarchie de la prévention inscrite dans le code du travail est méprisée.

4) L'organisation du travail est mise hors sujet !

Toutes les analyses officielles sur la survenue des accidents du travail se basent sur la déclaration faite par l'employeur qui est le coupable potentiel. Elles sont ensuite codifiées par les CPAM dans une grille qui ignore toutes les questions sur l'organisation du travail, formation, statut, expérience, intensité du travail, horaires etc... Ces remontées d'informations à la CPAM ou l'organisme centralisateur devraient être faites par les CSE ou les CHSCT avec un code du travail et un code de la sécurité sociale renouvelés.

5) Un contrôle efficace du respect des obligations légales.

Les effectifs de l'inspection du travail doivent être doublés. Les tentatives de muselage de leurs missions de contrôle abandonnées.

Les services de prévention des CARSAT qui ont compétence pour effectuer des contrôles, intervenir lors de la survenue d'un accident du travail, sont incités à ne plus le faire. Ils sont cantonnés à des missions de placements d'aides financières. Leur mission originelle doit revenir.

Dans le domaine des risques industriels, les contrôleurs des installations classées doivent aussi avoir un statut garantissant leur indépendance.

6) Les droits des victimes doivent être reconnus

Ce n'est pas aujourd'hui le cas pour les dizaines de milliers de victimes de maladies professionnelles... de milliers de victimes de troubles psychosociaux.....

Quand le parcours du combattant pour la reconnaissance de l'accident ou de la maladie professionnelle est achevé, la plupart des victimes ne sont pas protégées du licenciement et ne sont pas indemnisées « intégralement ». La réparation forfaitaire pour les atteintes à la santé sont minimales compte tenu que le travailleur ou la travailleuse gardera ces séquelles toute sa vie.

En toute logique financière, les entreprises considèrent qu'investir dans la prévention coûte plus cher que de voir survenir un accident ou une maladie professionnelle. Globalement, on peut affirmer que la facture des dégâts humains sur le plan civil n'est pas présentée.

7) Des sanctions pénales doivent être dissuasives, pas seulement punitives.

Le rôle du pénal est de faire respecter la loi. Le code du travail, avec le code de l'environnement, est l'un des codes où la dissuasion n'est pas au rendez-vous.

Même dans les accidents les plus graves comme celui de Total/Azf en 2001 à Toulouse, il n'y a pas de peine de prison ferme.

Les accidents du travail mortels qui sont classés sans suite par les procureurs sont chose courante. Dernièrement encore un accident du travail mortel chez Yara à Montoir de Bretagne.

En France, l'immense majorité des accidents du travail ne donnent pas lieu à sanctions pénales. Si l'on observe que les accidents du travail mortels, les rares sanctions ne sont pas dissuasives. Celles qui existent sont pour la plupart sous la forme d'amendes sur la personne morale. Pour une multinationale, c'est de quelques dizaines de milliers d'euros et cela quand elles ont lieu.

8) En France, des victimes invisibles

En plus des phénomènes de sous reconnaissance, il y a des catégories importantes de travailleurs pour lesquels les accidents du travail et maladies professionnelles ne comptent pas.....

Il faut rendre obligatoire la déclaration des AT des travailleurs détachés et « indépendants » et mettre en place une organisation statistique des causes de ses accidents. Idem pour les travailleurs de la fonction publique où il n'y a ni comptabilisation, ni analyse.

Les médecins du travail doivent pouvoir remplir leur mission de prévention en agissant sur le travail et son organisation. Leurs effectifs doivent être largement augmentés.

A cela s'ajoute, bien sûr, toutes nos revendications pour l'amélioration des conditions de travail, l'élargissement des tableaux de maladies professionnelles, la réparation intégrale, la réduction du temps de travail, des droits nouveaux pour les travailleurs ...