



Négociation Santé au travail, qualité de vie Séance du 4 mai 2018

Après lecture et analyse de la dernière version du projet de dispositions conventionnelles sur la thématique santé, sécurité, conditions de travail, QVT, la CGT note que certaines remarques de notre organisation ont été intégrées au texte notamment la définition de la santé retenue par l'OMS, le rôle des services de santé au travail et quelques évolutions plus marginales.

Cependant, malgré ces ajouts, nous estimons être largement en-deçà des attentes des acteurs de la branche, particulièrement des salariés, sur des points fondamentaux tels que les risques organisationnels, l'expression des salariés, la pénibilité ou encore la sous-traitance où nous proposons la mise en place d'une instance de représentation du personnel commune avec le donneur d'ordres.

Plus particulièrement sur le sujet des RPS, une seule page de l'accord y est consacrée alors que la prévention des risques organisationnels est un sujet qui n'a jamais été autant d'actualité. En 2017, d'après une étude du cabinet Stimulus, 24 % des salariés se disent en « état d'hyperstress », c'est-à-dire à un niveau dangereux pour leur santé, notamment chez les femmes, et le secteur de la métallurgie n'est pas épargné.

Vous n'avez pas la volonté de prévenir ces risques révélés par cette étude :

- 72% des salariés disent « devoir traiter des informations complexes et nombreuses »
- 62 % disent « manquer de temps ». Le mal être lié au changement y participe aussi : 88 % des salariés estiment que « leur métier nécessite de s'adapter sans cesse »,
- 76 % pensent qu'il leur est « impossible de prévoir leur travail dans deux ans ».

Parmi les autres causes de stress figurent également le manque d'autonomie et les difficultés relationnelles.

Vous restez dans une posture de déresponsabiliser l'employeur et de culpabiliser le salarié. Vous cherchez à rendre les entreprises plus compétitives en occultant la santé des principaux acteurs : les travailleurs ! Nos propositions sur cette thématique essentielle sont restées lettre morte notamment autour d'un réel droit d'expression des salariés et d'un droit de refus et d'alternative sans sanction.

Vous refusez d'aborder la prévention et la réparation de la pénibilité. Rien n'est prévu concrètement sur la diminution de l'exposition aux nuisances des salariés. Il y a une volonté de ne pas aborder ces problématiques fondamentales dans un accord structurant pour notre branche.

D'autres manquements graves sont à signaler. Vous ne traitez pas de la question du droit à la déconnexion, de l'évaluation de la charge et de l'organisation du travail ainsi que du télétravail et des autres formes nouvelles d'organisation liées au numérique. En cela, le projet est loin d'être ambitieux. Ce projet ne répond donc ni à des problématiques d'actualité, ni à celles qui concernent le futur de la branche.

C'est le cas pour les futures évolutions technologiques. Par exemple, rien n'est défini par rapport aux nouvelles technologies telles que les nano matériaux, aucun principe de prévention n'est acté, alors que le Ministère du travail alerte déjà sur les dangers potentiels pour la santé. Il est insupportable de ne pas vouloir prévenir un possible nouveau « scandale amiante ».

La rédaction de l'accord en lui-même répond essentiellement à une logique de « compétitivité » au détriment de la santé des salariés. En effet, nous ne pouvons accepter de subordonner la prévention de la santé des salariés aux moyens et à la taille des entreprises comme vous le proposez à l'article 3.2. La prévention de la santé des salariés est une obligation de l'employeur et un Droit fondamental selon le code du travail et les textes Européen (charte des Droits fondamentaux de l'UE).

Même sur la forme, ce projet d'accord est problématique. En effet, certains passages mentionnent et citent le Code du travail, mais de façon tronquée ou reformulée. Par exemple, les termes « employeur » du Code du travail sont remplacés par « la direction » ou encore « les travailleurs » par « les salariés ». Ce n'est ni anodin ni innocent.

Nous ne cautionnons pas votre volonté de remettre en cause le principe de solidarité inhérent à notre système de Sécurité Sociale comme c'est inscrit dans les articles 4.5.2, 5.4 et 6.2.2.

Enfin, aucun moyen supplémentaire n'est alloué aux IRP pour assurer leurs missions relatives à la santé, sécurité, condition de travail. L'accord se contente du strict minimum légal.

Quant aux territoires, nous proposons d'être plus incitatif pour créer dans le cadre des CPREFP et CPTN une vraie commission chargée de la santé et de la QVT.

Ainsi, l'accord est donc loin de répondre aux attentes des salariés, d'être clair, ambitieux et d'anticiper l'avenir de notre branche. Il n'est donc pas possible pour le moment qu'il soit mis en réserve.

Montreuil, le 4 mai 2018