

Introduction au débat

Assemblée du 28 avril 2022, journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail, Bourse du travail, Paris.

D'abord je voudrais excuser l'absence de Véronique Daubas-Letourneux, malade au point de ne pas pouvoir venir aujourd'hui. J'espère qu'on aura l'occasion d'organiser une rencontre à Paris avec elle.

Son absence est d'autant plus dommageable que c'est un peu grâce à elle qu'on a pris cette initiative. A côté de Véronique, un second acteur de l'ombre, Matthieu Lépine, alertait depuis des années dans un appel sans cesse renouvelé, Allô Muriel Pénicaud, puis Allô Elysabeth Borne, silence des ouvriers meurent.... en novembre et décembre, la presse s'est brusquement aperçue l'existence de ces morts invisibles. Je voudrais aussi excuser son absence.

Mais ce qui nous a questionnés, nous syndicalistes ou membres d'associations, militants de cette cause de la santé au travail depuis des années voire des décennies, c'est justement l'absence du mouvement syndical de ce débat public. Et du coup, la crainte, déjà un peu vérifiée, que cet intérêt journalistique relève d'un feu de paille.

Nous voulons, je crois que la volonté est partagée dans la salle, nous voulons un mouvement continu qui permette que cette question des morts au travail reste visible, qu'elle devienne une question sociale à part entière, un problème public. Et que des mesures concrètes permettent une véritable prévention, y compris dans les entreprises.

A ce titre, le premier (!) quinquennat Macron a débuté par la suppression des CHSCT. Il s'est conclu par la loi sur la santé au travail, dont les mesures restent marginales par rapport aux enjeux, puis quelques mois après par un nouveau plan Santé Travail, triennal, qui met l'accent sur les accidents graves et mortels sans rien engager de satisfaisant. Comme si la fin du quinquennat consistait à questionner les effets des mesures du début du quinquennat.

Je voudrais rappeler quelques réalités de ce monde du travail et de l'invisibilité, puis je soumettrai au débat quelques propositions.

Quelques rappels :

Je reviens rapidement sur quelques chiffres qu'il faut garder en tête.

- plus de 1 000 accidents mortels du travail et de trajet sont recensés chaque année pour les seuls salariés du privé dépendant du régime général de sécurité sociale, sans compter les accidents du travail non recensés des fonctionnaires, des indépendant·es et auto-entrepreneur·ses, des travailleur·ses détaché·es, des livreur·ses, chauffeurs et autres travailleur·ses des plateformes (Uber, Deliveroo, et autres) ...

A ce titre, la reconnaissance du travail dissimulé chez Delivroo va permettre qu'un véritable travail de prévention deviennent possible. Ce ne seront plus des morts invisibles mais dues à l'organisation du travail par cette plateforme.

- Il faut y rajouter les morts liés à des maladies d'origine professionnelle. Evoquons les 3 000 décès par an par cancer dus à l'amiante, la plupart non reconnus. Sans parler des centaines de milliers de victimes qui traînent des séquelles à vie, victimes notamment de TMS (troubles musculo-squelettiques), de produits cancérigènes, de COVID long.
- Il faut aussi y adjoindre les innombrables dépressions et suicides d'origine professionnelle ou dues au travail, presque jamais reconnus non plus

La France est en décalage par rapport aux autres pays européens, comme le montre notre dossier de presse : « Le patronat français est responsable de la mort de deux fois plus de salariés que la moyenne européenne », même chose pour les accidents graves.

L'accident, de plus, est un « processus dans un processus », comme l'explique Véronique dans son livre, un processus parce qu'il a des effets parfois sur toute la vie du ou de la salariée, mais aussi qui s'inscrit dans le processus plus global de la relation au travail des salariés, dans des rapports sociaux qui influent sur les conditions de sa survenue, sur sa reconnaissance ou la reconstruction de la santé. Pour un-e salarié-e, un accident n'est pas une statistique, mais un évènement, voire un traumatisme.

Quelques questions à débattre

Invisibles, pourquoi ?

Les accidents du travail sont invisibles pas seulement parce qu'on n'en parle pas. Ce silence a des causes profondes.

Première idée, ils ne sont pas identifiés comme dus à l'organisation du travail, aux choix patronaux, donc prévisibles et réversibles. Une certaine fatalité règne, parce qu'ils relèvent des « risques du métier ». Ils sont socialement admis.

Deuxième idée, « la faute du salarié » est omniprésente dans la conscience collective. Trop souvent, le salarié intègre sa faute et en déduit que la déclaration ou la reconnaissance ne lui serait pas dû, voire qu'il va être en faute vis-à-vis de son employeur ou de ses collègues.

Ensuite, la Sécurité sociale n'en fait pas un problème public. Elle le gère comme un risque, sans mettre en avant que le risque maladie ou le risque vieillesse d'une part, et le risque d'accident du travail d'autre part ne sont pas de même nature. Les accidents du travail mortels deviennent des « accidents » alors qu'ils devraient être traités comme la conséquence de choix, comme des homicides. La Sécurité sociale sert d'éteignoir...

On retrouve ici la loi de 1898, dont je rappelle les grandes lignes de ce compromis encore actif aujourd'hui : reconnaissance automatique de l'accident dû au travail ; indemnisation immédiate ;

responsabilité patronale acquise ; mais immunité civile de l'employeur ; possibilité pour l'employeur de se couvrir de ce « risque accident » en souscrivant une assurance. En 1945, cette loi s'est cristallisée dans la caisse AT/MP de la Sécurité sociale.

On ne discute pas souvent du rôle de la Sécurité sociale dans la pérennisation du compromis de 1898, y compris dans ses mauvais aspects.

On a pu trouver « normal » que les employeurs président cette caisse AT-MP depuis des décennies, alors qu'ils sont responsables de ces accidents. Un peu comme un pyromane gérant la caserne de pompiers et la commission d'enquête qui suit l'incendie, allant jusqu'à nier l'incendie lui-même. .

La prévention des risques est inscrite dans cet enjeu assurantiel plutôt que traitée comme un problème de santé.

Finalement, les salariés sont deux fois victimes, du travail puis du silence. Il faut donc interroger les causes de ce silence.

Interroger davantage le coût très faible de la réparation ?

La loi de 1898 a enfermé la santé au travail dans une relation contractuelle entre un employeur et un salarié, certes l'employeur est désigné comme responsable, mais la loi lui a permis en contrepartie de se dégager de sa responsabilité en s'assurant pour couvrir le « risque accident ». Ce n'est pas comme si rien n'était fait en matière de prévention, mais la loi de 1898 prédomine sur tous les aspects de la prévention.

Aujourd'hui, pour les entreprises, la réparation coûte moins cher que la prévention. Véronique cite dans son livre un salarié qui reçoit une rente trimestrielle de 215 euros pour une IP de 15%. Et quand l'IP est inférieure à 10%, la réparation est forfaitaire (4200 euros pour une IP de 9%, touché une fois dans sa vie alors que le mal à l'épaule persiste !). Ces montants se traduisent par une cotisation patronale de quelques pourcents sur la masse salariale, dont une partie équivaut aux AT de l'entreprise.

C'est parce que la réparation est absurdement très faible, que la prévention n'a pas d'intérêt pour le patronat, elle est même ressentie comme une perte de compétitivité par rapport aux autres.

Mais c'est encore trop cher pour les patrons. En 2016 a été créé un « Comité d'actualisation des barèmes AT/MP » dont les organisations syndicales et les associations de victime ont été exclues.

Des sanctions civiles et pénales dissuasives ?

Mais il faudrait dépasser le cadre de la réparation et voir ce qui se passe du côté de la justice, avec un débat sur la « valeur » d'une vie humaine. Les employeurs sont des personnes réelles, ils et elles doivent rendre compte de leurs décisions. Mais aussi de leur absence de décision, alors même que souvent elles prennent des décisions « en toute connaissance de cause » concernant un risque éventuel. Cette acceptation du risque pour un salarié relève pour nous de l'homicide.

Pour que les décisions de justice concernant ces choix soient vraiment dissuasives, il faudrait que les sanctions énoncées, attribuée à la personne même qui a pris les décisions, soit effectives. Pourtant, combien d'employeurs en prison ?

Et en ce qui concernant les entreprises, les montants des plaintes doivent constituer des montants dissuasifs, proportionnels à l'entreprise, y compris pour les accidents graves, des montants non-intégrables à une simple « gestion » des accidents du travail.

Il existe un effet « hasard » à cause du décalage entre l'accident grave qui déclenche une indemnisation importante, et l'accident bénin, anodin, indolore pour l'entreprise. L'entreprise pense toujours que l'accident grave n'arrive qu'aux autres, et qu'elle peut continuer à gérer les accidents bénins, y compris sans les déclarer comme l'y invite la loi. Faire reposer la prévention sur les accidents graves ou martels, c'est la vouer à l'échec.

Le procès en appel de France Télécom va s'ouvrir, ce sera à nouveau l'occasion de mettre sur la place publique pas seulement la responsabilité de quelques cadres dans des suicides arrivés il y a plus de dix ans, mais de poser la question, comment éviter que cela se reproduise ? Quels moyens d'intervention nous faut-il ?

De quels leviers disposons-nous ?

Balayons aussi devant notre porte de syndicalistes.

D'abord les mobilisations.

Aucun accident mortel ou grave ne devrait arriver sans provoquer un arrêt du travail, un rassemblement immédiat, y compris avec les populations environnantes, mais d'abord avec ses propres collègues qui le ou la croisait la veille encore au travail.

Ce sont les réactions qu'on a recueillies quand on a organisé une manifestation après le décès de Moussa Gassama, un agent de nettoyage sous-traitant qui est tombé en lavant des carreaux il y a quelques semaines, qui ont montré que ce décès n'était pas « naturel » et ont donné l'impulsion pour que par un vote unanime, les représentants au CHSCT, tous syndicats confondus, décident d'une enquête du CHSCT.

Ensuite, l'investissement syndical.

Nous l'avons dit dans le dossier de presse, la mise en place du CSE a conduit à la perte de 25 à 30 % d'élus, principalement dans les grandes entreprises, de celles qui constituaient le moteur du syndicalisme et le support principal de l'action sur la santé et la sécurité au travail. Quand il a fallu choisir les survivants, c'est rarement les plus investis dans les questions de santé au travail qui ont été désignés. Les nouveaux élus des CSE ont été confrontés dès l'ouverture de leur mandats à la crise Covid. Il est encore trop tôt pour tirer un vrai bilan de cette disposition des CHSCT, mais on sait déjà que même dans le cas où ce sont des élus chevronnés dans la santé au travail qui ont repris le mandat, la

multitude des tâches et le cadre du CSE ne permettent d'aller au fond des choses comme précédemment.

Comme formateur syndical, je constate aujourd'hui que la sortie du Covid a mis en avant une nouvelle génération de militants, mais il faut réapprendre, notamment l'enquête auprès des salariés sur les circonstances exactes des accidents. Cette démarche est fondamentale pour la réparation juste (ou du moins le plus juste), mais aussi pour imposer des mesures de prévention.

Un mot sur les intérimaires. J'ai été il y a quelques jours à un congrès d'un syndicat CGT d'intérimaires. Leurs directions leur interdisent d'entrer sur les entreprises pour mener des enquêtes qui sont pourtant de droit public. Seul le rapport de force dans l'entreprise utilisatrice comme dans l'entreprise de travail temporaire peut l'imposer.

Une petite avancée cependant, passée trop inaperçue : le combat opiniâtre de syndicats de Manpower a conduit les juges de la cour de cassation de juger que le droit à la santé était supérieur au droit de propriété ! Excusez du peu !

Un nouveau gouvernement, une nouvelle assemblée législative ?

Tout cela forme système.

- Le faible coût de la réparation
- L'absence de sanction pénale
- L'invisibilité des AT

Aujourd'hui, on est en gouvernement transitoire, ce qui ne l'empêche pas de publier chaque jour les décrets d'application de la loi d'août 2021.

A chaque fois, les députés abordent cette question par un point précis, la reconnaissance du burn out en maladie professionnelle ou le fonctionnement des services de santé au travail au mois d'août dernier. Ce que nous attendons d'un nouveau gouvernement, et de la nouvelle assemblée, c'est une réflexion d'ampleur sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Louis-Marie Barnier