

A. Considérations générales

Tenter de définir la pénibilité au travail de façon qualitative et quantitative est utile pour établir un état des lieux, pour décider de réponses immédiates aux situations les plus extrêmes et les plus préoccupantes.

Mais vouloir apporter une réponse d'ensemble et en profondeur à ce problème suppose d'inverser la problématique en affirmant comme objectif le bien être au travail et par le travail.

Cela suppose de reconsidérer l'activité productrice : tant que le travail sera une contrainte subie avec comme objectif principal (voire exclusif) l'obtention d'une rémunération, la pénibilité existera.

Seul le travail conçu comme réalisation de soi, à travers des méthodes et des organisations définies par les travailleurs (-euses) eux-mêmes avec comme objectif une production utile à la société peut éliminer à la racine la notion de pénibilité.

Cela suppose une modification radicale de l'organisation du travail et de l'objet du travail lui-même.

Dans l'immédiat :

B. Spécificités de la pénibilité dans l'industrie chimique

L'industrie chimique est particulièrement concernée par le thème de la pénibilité au travail par deux nuisances largement répandues dans l'ensemble des ses secteurs d'activités :

- les horaires de travail atypiques (continu ou semi continu 5x8, 4x8, 3x8) ou décalés (2x8)
- l'exposition aux produits chimiques

Il faut y ajouter, de façon moins systématique ou plus catégorielle:

- port de charges lourdes
- exposition aux intempéries, à la chaleur
- travail répétitif
- conduite des chariots automoteurs

Nous constatons que dans de nombreuses entreprises et secteurs d'activités des améliorations significatives des conditions de travail ont été apportées dans les années 80 et 90 grâce :

- à l'application des mesures légales, des recommandations
- à des améliorations techniques
- une amélioration de la prévention, de l'information de la formation aux risques.

Toutefois, certaines branches d'activités ont accusé un retard important à cet égard.

Et surtout, nous constatons une dégradation potentielle ou déjà réelle ou depuis quelques années, conséquence de restrictions budgétaires, de modifications des organisations du travail, des diminutions d'effectifs, des pressions de plus en plus forte à la productivité et l'augmentation des cadences, de l'individualisation.

Les diminutions d'effectifs et l'augmentation des cadences conduisent à accroître la pénibilité, parfois jusqu'à l'épuisement, lorsque le rythme de travail en quart se combine avec un accroissement des tâches à accomplir.

L'individualisation amène les salariés à accepter eux-mêmes des pratiques nocives pour leur santé, à dissimuler des incidents, à prendre des risques inconsidérés.

Elle a également comme conséquence de détruire les collectifs de travail, la solidarité et la convivialité qui permettaient de rendre les pénibilités plus acceptables.

Nous sommes systématiquement confrontés à un discours basé sur la menace et le chantage à la fermeture ou à la délocalisation. Ce discours a comme conséquence l'acceptation par les salariés eux-mêmes de dégradation de leurs conditions de travail.

Cette méthode de chantage a également comme conséquence d'entraver l'exercice des fonctions des représentants du personnel en matière de prévention des risques ou de propositions d'améliorations.

De plus, cette incertitude de plus en plus grande sur l'avenir a un impact négatif sur le santé psychique, le moral ... des salariés.

Outre la pénibilité physique, c'est donc l'état de santé mentale des salariés qui est en jeu avec ses conséquences à long terme (maladies psychosomatiques, pratiques addictives) ou à court terme (suicides)

Aussi nous considérons que toute démarche visant à se préoccuper de la pénibilité au travail et d'y apporter des solutions doit en premier lieu se fixer comme objectif de mettre un terme aux dégradations.

Principes:

- nous privilégions la prévention à la compensation
- nous privilégions la compensation sous forme de repos et diminution du temps de travail à la compensation financières
- la réparation, notamment par l'anticipation de l'âge de départ à la retraite doit s'appliquer pour les salariés dont la santé a été affectée par les conditions de travail

C. Prévention : ne pas perdre sa vie à la gagner
--

1. Expositions aux produits chimiques et limitation des nuisances

1.1. Respect et amélioration de la législation :

- Strict maintien de la hiérarchie des lois
- Renforcement significatif des organismes de contrôle (Inspection du travail, DRIRE, CAM)
- Renforcement des moyens du CHSCT – Droit à l'expertise – représentation des salariés des entreprises intervenantes dans les CHSCT de sites industriels
- Médecine du travail :
 - Indépendance de la médecine du travail : création d'un corps indépendant de médecins du travail, non salariés des entreprises. En attendant : suppression de toute rémunération variable (bonus ...) pour les médecins du travail.
 - Rétablissement de la fréquence annuelle des visites médicales
 - Suivi professionnel et poste professionnel effectif
 - Systématisation des enquêtes épidémiologiques
- Suppression de la sous-traitance pour tous les travaux dangereux et présentant des risques d'exposition aux produits toxiques. Attention particulière aux salariés de la sous-traitance dans l'attente de la mise en œuvre de cette mesure.
- Mise en place de mesures dissuasives visant à empêcher les Directions et l'encadrement d'utiliser menace et chantage (fermeture, délocalisation) restreignant ainsi l'expression des représentants du personnel en matière d'hygiène et sécurité.

1.2. Suppression des nuisances à la source. Equipement de protection individuelle = dernière barrière

1.3. Application de REACH et amélioration de son contenu (notamment extension à l'ensemble de substances utilisées, sans limitation de quantité, y compris les intermédiaires de synthèse et les produits de recherche).

1.4. Principe de substitution des produits lorsque qu'un existe des alternatives moins dangereuses

1.5. Prise en considération de l'utilité sociale des produits pour autoriser les productions dangereuses pour les salariés (ou les consommateurs).

2. Horaires atypiques

2.1. autorisation de recourir à des horaires décalés, atypiques, soumise à des obligations techniques (production continue, produits instables, intérêt de limiter les arrêts de productions pour des raisons de sécurité ou de nuisance)

2.2. : limiter les effets néfastes sur l'organisme par des repos compensateurs, une charge de travail et des conditions de travail convenables, le maintien d'une ambiance de travail conviviale.

2.3. : priorité au dépostage à partir de 45 ans. Ce qui implique :

- maintien d'emplois d'accueil à la journée pour les travailleurs déposés
- préparation à la reconversion professionnelle par une formation adaptée et anticipée
- compensation financière

3. Organisation du travail

La première condition pour avancer vers des progrès significatifs est de ne pas accepter de reculs.

Or, les conditions économiques actuelles sont utilisées pour imposer des régressions significatives qui ne peuvent avoir que des conséquences néfastes à court et long terme sur l'état de santé physique et mentale des salariés –es.

Réduction d'effectif, externalisation, pression excessive sur la sous-traitance, sens du travail, modification (parfois permanente) des organisations de travail, méthodes de management par le stress, individualisation ... sont ainsi des causes d'une véritable régression sociale, difficilement acceptable à l'aube du XXIème siècle.

L'ensemble de ces effets négatifs se combinent de plus en plus pour mener à une dégradation générale de l'ambiance, des relations de travail et rendent encore plus difficile l'acceptation des pénibilités et ne sont pas sans provoquer chez certains, voire beaucoup, une dégradation psychique qui ne peut avoir que des conséquences néfastes en matière de santé.

D. Réparation :

Pour les salariés ayant subi les horaires atypiques et des conditions de travail pénibles et dans l'attente des effets des mesures d'amélioration des conditions de travail, départ anticipé sur la base d'une retraite pleine et entière à 55 ans.

Compensation par l'avancement de l'âge de départ en retraite, financée notamment par des augmentations de charges sociales pour les entreprises qui maintiennent des salariés en poste au-delà de 45 ans

Pour éviter les effets seuils, minoration progressive du nombre de trimestres et de l'âge de départ en fonction du nombre d'années passées en postes et/ou dans un travail exposé, avec cumul des minorations établies par nuisance.

Pour garder un sens, ces mesures ne peuvent s'inscrire qu'en parallèle d'une non dégradation des conditions générales de départ en retraite

Mêmes principes applicables aux salariés ayant été exposés aux produits toxiques.

Privilégier les réparations en terme de diminution du temps de travail aux compensations financières