

La protection de la santé au travail a besoin de contre-pouvoirs dans l'entreprise

Position de l'ADEAIC sur le rapport remis au Premier ministre intitulé *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*

Experts agréés et intervenants auprès des CHSCT et des Comités Sociaux et Économiques, nous sommes au quotidien dans les entreprises pour observer et analyser les conditions de travail et les atteintes à la santé des salariés. Nous y constatons l'affaiblissement continu et organisé de la prévention et des instances de représentation du personnel qui y contribuent. C'est depuis ce point de vue que nous nous inquiétons du contenu du rapport Lecocq remis au Premier ministre intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ». D'abord, de sa philosophie générale, qui privilégie le conseil et l'apparence du consensus sur le contrôle et les contre-pouvoirs. Ensuite, de ses préconisations, en ce qu'elles contribueraient à affaiblir davantage l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les acteurs internes et externes de prévention avec lesquels nous travaillons pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Qui oserait faire les louanges de l'actuelle architecture de prévention et de réparation des risques professionnels ? Sûrement pas les salariés abîmés ou empoisonnés par leur travail, qui n'ont, dans le meilleur des cas, que la maigre compensation d'une reconnaissance en maladie professionnelle.

Le rapport remis au Premier ministre cet été sur la santé au travail, dit « rapport Lecocq », part du constat largement admis de la faiblesse de la prévention en regard de la réparation. Depuis la loi de 1898 sur les accidents du travail et son extension aux maladies professionnelles en 1919, un compromis s'est installé en France, qui tolère l'atteinte à la santé des salariés, n'impute aux entreprises qu'une responsabilité limitée et mutualisée, et ouvre aux victimes une indemnisation forfaitaire.

Partant de cette préférence historique pour la réparation plutôt que la prévention, le rapport Lecocq sous-entend que l'indemnisation est trop généreuse – l'Allemagne est citée plusieurs fois comme un exemple d'économie et d'efficacité –, oubliant qu'elle ne compense en réalité qu'une minorité des pathologies professionnelles. Par exemple, non seulement notre système n'empêche pas que le travail soit la cause de 14 000 à 30 000 nouveaux cas de cancer chaque année¹, mais il ne permet la reconnaissance et l'indemnisation que de moins de deux mille d'entre eux². L'enjeu n'est donc pas d'infléchir un « *ratio prévention/réparation déséquilibré* », comme le préconise le rapport, mais de hausser le niveau de l'une comme de l'autre pour les ajuster à la réalité des risques et des atteintes.

Si la perception qu'ont les auteurs du rapport de la réparation est discutable, on pourrait du moins s'attendre à ce qu'ils préconisent des moyens efficaces et renforcés de prévention. Force est de constater qu'on en est loin !

Regrettant le caractère trop réglementaire et sécuritaire des approches de la prévention, le rapport s'en prend à « *l'empilement d'obligations formelles qui mobilisent et gagent d'importants moyens sans contribuer en soi à donner du sens en termes de progrès et de performance globale* ». Se référant au rapport Combrexelle sur la négociation collective (2015) qui avait donné le ton de la loi « Travail » du 8 août 2016 et des ordonnances ratifiées au printemps dernier, les auteurs recommandent que la technique juridique de la supplétivité s'étende aux questions de santé, c'est-à-dire que la loi ne vaudrait qu'en l'absence d'accord dans les entreprises. D'après les auteurs, « *une telle logique, sans rien céder à l'exigence de sécurité, serait de nature à réduire l'écart entre les exigences réglementaires (conformité) et les contraintes du travail réel* ».

Ce souci du réel serait louable si des garanties étaient données pour le rendre effectif et pour empêcher que la supplétivité ne devienne le paravent de l'inconséquence. Mais le CHSCT, l'instance où se discutait le travail réel et ses risques, a été supprimé sans que cela n'émeuve les

¹ Ministère des Affaires Sociales, *Plan cancer 2014-2019*, p. 99.

² Cf. bilans annuels du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-sur-les-conditions-de-travail>

auteurs du rapport. Ces derniers préconisent plutôt d'en finir avec l'évaluation systématique des risques professionnels à travers le document unique, car le plan de prévention y pourvoirait. Or, « ciblé sur les populations les plus exposées aux principaux risques de leur profession », ce plan de prévention façon Lecocq serait affaibli par une logique conservatrice – on n'évalue que les risques qui sont déjà connus – et abstraite – l'attention aux conditions réelles d'exercice s'efface derrière une liste de risques génériques. L'obligation d'évaluer les risques est encore plus allégée pour les petites entreprises, alors même qu'elles sont déjà moins pourvues en ressources internes et en représentation du personnel, et qu'elles sont souvent, en tant que dernier maillon de la chaîne de sous-traitance des grands groupes, contraintes par des stratégies génératrices de risques.

Enfin, le rapport s'en prend au principal rempart juridique à l'irresponsabilité des entreprises : l'obligation de sécurité de résultat, formulée par la Cour de cassation en 2002 lors de l'affaire de l'amiante. L'assimilant abusivement à la reconnaissance d'un « droit à la santé », le rapport oublie que cette obligation est née de la faillite du formalisme réglementaire qu'il dénonce par ailleurs, la Cour de cassation décrétant à l'époque qu'il y a faute inexcusable même en cas de défaillance de la réglementation, « lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Cette formulation n'a rien d'irréaliste ; elle est justement attentive aux « contraintes du travail réel » comme au savoir dont l'employeur dispose (ou aurait dû se donner les moyens de disposer) à propos des risques auxquels il expose ses salariés. Par contraste, le rapport Frimat (2018) sur la prévention des expositions aux agents chimiques dangereux, commandé par les ministères du Travail et de la Santé, réhabilite des mesures plus coercitives pour réduire l'empoisonnement des salariés.

Affirmant que les employeurs, étouffés par les contraintes juridiques, sont dissuadés de développer une culture autonome de prévention, le rapport Lecocq déplore également que « les salariés, quant à eux, apparaissent encore souvent comme des objets de droit (...) et non comme des sujets dotés de libre arbitre en capacité de prendre en charge leur environnement de travail ». Pourtant, refusant de nommer ce qui fonde leur condition d'assujettis – le mot « subordination » n'apparaît nulle part –, le rapport ne peut envisager le cadre et les outils pour que les salariés s'en affranchissent et puissent défendre par eux-mêmes l'intégrité de leur santé. Les auteurs n'évoquent jamais le droit de retrait, et leur analyse des instances de représentation du personnel se réduit à une publicité sans nuance pour le nouveau comité social et économique, qui permettrait une « articulation potentiellement vertueuse (...) entre la technique et le stratégique, entre le local et le général ». Pour évaluer l'écart du « potentiel » au réel, il suffit de regarder ce qui se met en place aujourd'hui. Par exemple la SNCF, entreprise de 150 000 salariés marquée dernièrement par des accidents mortels, impose unilatéralement 33 CSE en lieu et place des 600 CHSCT actuels et est adoubee pour ce faire par le ministère du Travail³. Cela ferait, pour un seul comité, jusqu'à 15 000 salariés à représenter, pratiquant des dizaines de métiers différents ; et c'est ce comité qui devrait établir, entre l'évaluation de la stratégie de l'établissement et la gestion des chèques cadeaux, l'analyse des contraintes du travail réel ?

Le rapport relaie abondamment les contraintes des employeurs, et présente leur bonne volonté comme la clef de la « promotion » – on ne parle plus de protection – de la santé au travail. Au contrôle de leurs activités (exagéré par les auteurs au regard de son effectivité actuelle), il faudrait préférer le conseil. Les auteurs du rapport proposent de fusionner les structures de prévention dans des guichets uniques régionaux pour qu'ils deviennent « l'interlocuteur de confiance pour les entreprises en matière de conseil en prévention », sans envisager que des salariés ou leurs représentants puissent les solliciter. Dans un contexte général d'affaiblissement des instances de représentation des salariés et des acteurs de prévention externes dont nous faisons partie, la séparation du contrôle et du conseil dans des entités distinctes, ou encore la création d'une structure nationale de la prévention témoignent d'un souci de rationalisation à coût constant (au mieux) plutôt que d'une nouvelle ambition pour protéger la santé au travail.

3 DIRECCTE d'Île-de-France, décision du 30 mai 2018.

La santé des travailleuses et des travailleurs a besoin de pluralisme et de controverse pour être discutée et prise en compte. Si le rapport Lecocq est aussi inattentif aux contre-pouvoirs, c'est parce qu'il adopte un parti pris idéologique qui occulte le caractère polémique de la santé au travail. Les auteurs répètent à l'envi que bien-être au travail et efficacité économique vont de pair ou que la prévention dans le domaine de la santé au travail s'inscrirait dans un but ultérieur plus large visant la performance globale pour les entreprises et leurs travailleurs. Ce parti pris escamote les faits, qui sont têtus et contradictoires. L'« *efficacité économique* » d'Eternit aurait-elle été la même si elle s'était abstenue d'empoisonner ses salariés à l'amiante ? Le coût de l'électricité d'origine nucléaire serait-il aussi bas sans l'externalisation des risques de la radioactivité vers des personnels précaires ? De la silicose à l'intoxication au plomb, de l'amiante à AZF, des troubles musculo-squelettiques aux « risques psychosociaux », les avancées ont surgi, non pas en premier lieu d'une communion entre employeurs et salariés dans la « *culture de prévention* », mais plutôt de controverses sinon de scandales. Aplatir le débat sous l'enclume du « tous dans le même bateau », c'est en fait privilégier un point de vue, pour ne pas dire choisir un camp.

Nous réaffirmons ici notre attachement à la prévention des risques au travail, ainsi que la nécessité de fortifier les contre-pouvoirs internes et externes, notamment les représentants du personnel affaiblis par les dernières réformes, qui permettent de protéger la santé au travail et de la discuter.

Le 1^{er} octobre 2018

Contacts :

- Nicolas Bouhdjar n.bouhdjar@cedaet.coop 06 45 29 86 22
- Annabelle Chassagnieux a.chassagnieux@apteis.fr 06 43 17 14 61