

Ma santé c'est vital, au travail c'est capital !

1)- Le bruit dans nos secteurs industriels et nos branches

Malgré des améliorations notables, beaucoup de salariés sont encore exposés aux bruits industriels, puisque 18 % d'entre eux sont impactés, avec une pointe à 33 % pour le secteur transformation des métaux (source DARES). Les ouvriers restent les plus exposés à ce risque. Plus globalement, 7 % des 25 millions de salariés en France sont régulièrement exposés à des bruits lésionnels pouvant entraîner des atteintes irréversibles sur la santé parmi lesquelles les surdités d'origine professionnelle. 25 % des salariés sont soumis quotidiennement à des bruits non lésionnels, généralement réversibles, qui sont toutefois d'autres facteurs de risques pour la santé (stress, problèmes de sommeil, hypertension, digestion, élévation du rythme cardiaque, etc.) ou des facteurs provoquant des accidents de travail (mauvaise perception des signaux d'alerte, diminution de l'intelligibilité de la parole, mémorisation plus difficile, irritabilité, difficultés de concentration, erreurs).

Le tableau 42 des maladies professionnelles reprend une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer des atteintes auditives provoquées par les bruits. Parmi ceux-ci : Le décolletage, l'emboutissage, l'estampage, le broyage, le fraisage, le martelage... En 2009, 263 maladies professionnelles dues au bruit ont été déclarées dans la métallurgie.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Faire respecter le décret 2006-892 (abaissement des seuils d'actions de 5 décibels, donc mis à disposition de protections auditives dès 80 décibels, port de protections obligatoire dès 85 décibels, et dès 87 décibels la prise de mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur, détermination des causes de l'exposition excessive, adaptation des mesures de protection et de prévention ;
- Faire établir une cartographie du bruit ;
- Organiser une sensibilisation du personnel aux risques liés à l'exposition aux bruits ;
- Identifier les accidents du travail ou l'absentéisme lié aux problèmes de bruit ;
- Demander des améliorations techniques de manière à réduire le bruit (remplacement de pièces en métal par des pièces en matière plastique, installation d'un silencieux sur la sortie d'air des vannes pneumatiques, réduire la hauteur de chute, si possible, recouvrir les murs, planchers et plafonds de matériaux absorbant le son, écarter le bruit des zones de travail au moyen d'une barrière de matériaux isolant ou réfléchissant le bruit...) ;
- S'assurer auprès du médecin du travail ou du salarié que le dossier médical et la fiche d'exposition comportent bien les situations de travail pénible dues au bruit

2)- L'organisation en Lean manufacturing

La concurrence, la recherche de compétitivité, la course à la productivité poussent les entreprises à mettre en place de nouvelles organisations du travail impliquant le personnel dans le but de retenir les pratiques les plus productives, le plus souvent sans réelle prise en compte du bien-être du salarié au travail. Utilisée pendant longtemps chez les seuls constructeurs et équipementiers de l'automobile, cette organisation du travail est aujourd'hui utilisée dans tous les secteurs. La chasse aux gaspillages visée par la mise en place du Lean n'est pas sans conséquence. En effet, une étude européenne démontre que 66 % des salariés en Lean production déclarent être exposés à des atteintes à la santé liées au travail, 63,5 % déclarent être exposés à des gestes répétitifs des mains et des bras, 39 % déclarent être

exposés à des cadences élevées tout le temps ou presque. C'est à chaque fois 10 points de plus que pour les salariés dans le cas d'autres organisations du travail. Éliminer ce qui est considéré comme n'ayant pas de valeur ajoutée pour le client, conduit à une dégradation de la santé.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Évaluer préalablement à leur mise en place, les conséquences de l'organisation du travail sur la santé et le bien-être des salariés concernés. Il est essentiel que le CHSCT et le CE soient informés et consultés dès qu'un projet LEAN est envisagé. La notion d'« amélioration » est subjective et n'est pas la même selon que nous soyons salariés ou employeurs. L'intervention en amont, lors des choix organisationnels, qui produiront des effets sur les conditions de vie au travail, permet de ne pas être seulement réduit à réparer les conséquences négatives de ce que vivent les salariés ;
- Plus d'initiative, plus de responsabilités impliquent dans le travail, mais demandent des moyens adaptés : en formation, en informations, en clarté des objectifs, en indicateurs de résultats objectifs... ;
- Cela engage à être constamment à l'écoute de ce qui se passe, de mieux comprendre les stratégies des entreprises et d'être en situation d'en faire une analyse critique autonome, de structurer nos différents objectifs revendicatifs autour des enjeux de fond sur toute la dimension du travail, donnant ainsi du sens et de la cohérence à nos revendications, de dépasser les discours théoriques des managers et consultants qui occultent ce qui est essentiel pour les salariés ;
- Le syndicalisme doit afficher sa capacité à mesurer, quantifier les évolutions positives et négatives aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise (gains, améliorations, dégradations, conséquences) et formuler des revendications sur le partage des richesses créées, l'amélioration des conditions de travail, la formation...

3)- Les Risques Psychosociaux

Stress, mal-être, dépression, violence, harcèlement, burn-out (épuisement professionnel), incertitude, angoisse, souffrance, usure sont autant de mots et de maux, liés aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) et très présents dans le quotidien du monde du travail. L'intensification du travail, la flexibilité accrue, les contraintes relationnelles internes (avec la hiérarchie) et externes (avec les clients ou fournisseurs), les hyper sollicitations physiques et mentales, le manque d'autonomie ou de marge de manœuvre, l'absence d'espaces de concertation trop réduits, d'écoute individuelle et collective, l'individualisation des modes de gestion, les pressions et les contraintes de toutes natures de plus en plus fortes, les restructurations et la peur de l'avenir... sont le lot de nombreuses méthodes, dites modernes, d'organisation du travail pour lesquelles le résultat financier prime sur les aspects humains et qui laissent peu de place à la reconnaissance du travail effectué. Les conséquences en terme de coût humain, social et économique sont immenses. Le Bureau International du Travail (BIT) l'évalue à 3 ou 4 % du PIB dans les pays industriels ce qui représente pour la France environ 60 milliards d'euros (absentéisme, arrêts maladie, inaptitudes, traitements médicamenteux et divers, perte de productivité...); 1/3 des salariés présentent des difficultés psychologiques en lien avec le travail ; 1/4 des arrêts de travail de deux à quatre mois ont le stress pour origine. Selon une autre étude menée en collaboration entre l'Université de Bourgogne et l'INRS, environ 1,4 % de la population active souffrait de pathologies imputables au stress au travail provoquant 1 600 à 3 000 décès suite à des maladies cardiovasculaires ou de

dépressions.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Évaluer les risques et détecter les situations ou les pratiques qui posent problème (en fonction des indicateurs d'absentéisme, de turn-over, des plaintes... ;
- Proposer une enquête sur le bien-être au travail et être à l'écoute des salariés ;
- Faire des propositions de plan d'action et analyser les effets du plan d'action ;
- Travailler sur la conception du travail et l'environnement professionnel ;
- Agir sur l'organisation du travail et du temps de travail, sur le plan de formation de l'entreprise
- Intervenir sur le système d'évaluation ;
- Prévoir des espaces d'expression individuelle et collective du mal-être au travail ;
- Analyser les facteurs relationnels et les modes de management ;
- Avoir un regard sur la charge de travail ;
- Négocier un accord stress ;

4)- Les troubles musculo-squelettiques

Les Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S.) sont des maladies multifactorielles, qui peuvent être engendrées par des postures de travail contraignantes et des gestes répétitifs et forcés.

Elles se manifestent par des douleurs récurrentes au niveau des membres supérieurs (épaule, coude, poignet), inférieurs (genou, cheville) et à hauteur de la colonne vertébrale.

Ces maladies peuvent engendrer une incapacité de travail et sont souvent très invalidantes. Le tableau 57 de la Sécurité sociale concernant les affections péri-articulaires, principal tableau de reconnaissance des maladies professionnelles (MP) en matière de TMS, représente à lui seul 82,5 % de l'ensemble des MP. Si on y ajoute, les autres tableaux 98 et 97 (affections chroniques du rachis lombaire), 79 (lésions chroniques du ménisque), 69 (affections provoquées par les vibrations de certaines machines-outils), ce pourcentage passe à près de 86 % ! Entre 2008/2009, l'évolution du nombre de maladies professionnelles dans la métallurgie liée aux TMS a été de +7 %, passant ainsi de 5 167 à 5 529.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Vouloir agir sur les TMS impose d'interroger le travail, son contenu et son organisation (réaliser un état des lieux en repérant dans chaque unité de travail les salariés touchés par un TMS) ;
- Rassembler les informations : Indicateurs médicaux (recensement des pathologies et des restrictions médicales...), questionner et aller à la rencontre des salariés ;
- Analyser ces informations (si besoin à l'aide d'un expert) et rechercher à établir un diagnostic partagé par l'ensemble des acteurs (CHSCT, médecin du travail, salariés, employeur) ;
- Repérer l'ensemble des partenaires territoriaux pouvant être sollicités pour aider dans une démarche de prévention, de maintien dans l'emploi, et dans une action de réparation (retour d'expérience de sections syndicales, contacter les associations régionales de maintien dans l'emploi type SAMETH, CDME... et nos mandats siégeant dans les TASS et les TCI) ;
- Établir un plan d'action concerté qui engage l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- Faire réaliser une analyse ergonomique de toutes les situations de travail ;
- Agir sur les organisations du travail.

5)- Le travail de nuit

Travailler la nuit n'est ni naturel, au regard des rythmes chronobiologiques, ni sans risques sur une longue période pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie. Est considéré comme travail de nuit tout travail ayant lieu entre 21 h et 6 h (L 3122-29), et comme travailleur de nuit, toute personne qui accomplit, au moins deux fois par semaine, au minimum trois heures de son temps de travail quotidien dans cette plage horaire (L 3122-31) (des dérogations sont possibles par convention ou accord collectif)

Dans la métallurgie, 21 % des ouvriers travaillent la nuit. Il est à noter une augmentation de la proportion de femmes de 3 % en 1993 à 14 % en 2008 (DARES 2009). Les effets sur la santé à court terme. Les troubles du sommeil, les troubles digestifs (déséquilibre nutritionnel), les troubles de l'humeur et à long terme : les troubles cardiovasculaires, les risques de cancer, vieillissement et mortalité. Cela peut également entraîner des difficultés de conciliation entre vie professionnelle, vie privée, et vie sociale.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Faire appliquer la surveillance médicale renforcée (Annexe 3 - accord santé travail métallurgie 26.02.2003 et articles R 3122-18 à 22 du Code du travail) ;
- Améliorer la traçabilité de l'exposition aux risques (dossier médical, fiche exposition, DU) ;
- Clarifier et limiter les cas de recours au travail de nuit ;
- Restreindre le travail permanent de nuit ;
- Créer un repos compensateur minimal ;
- Permettre un retour à un travail de jour avec indemnité compensatoire ;
- Aménager les postes de travail en fonction de critères ergonomiques ;
- Ménager des temps de pause et, le cas échéant, de sommeil de courte durée ;
- Faciliter l'accès aux actions de formation professionnelle ;
- Développer les modes de garde sur horaires décalés ;
- Associer le CHSCT à l'évaluation des risques liés au travail de nuit ;
- Gérer les parcours professionnels notamment en fin de carrière.

6)- L'exposition aux produits chimiques

Les produits chimiques se présentent sous différentes formes et certains, même couramment utilisés, peuvent s'avérer dangereux. Les produits chimiques passent par le sang quelle que soit la voie de pénétration, inhalation, ingestion, contact avec la peau. Ils peuvent se fixer sur différents organes : foie, reins, cerveau ou système nerveux qu'ils endommagent. Les produits chimiques ont des effets sur votre santé sans que vous le sachiez. Les troubles peuvent se manifester après plusieurs années d'utilisation. Ils peuvent être corrosifs, nocifs, irritants, toxiques, explosifs, inflammables... Parmi les 28 produits cancérigènes repérés dans l'enquête Sumer 2003, huit touchent une proportion importante de salariés exposés aux produits cancérigènes. Il s'agit des huiles entières minérales, du benzène, du perchloroéthylène, du trichloréthylène, de l'amiante, des poussières de bois, des gaz d'échappement diesel et de la silice cristalline. Ces huit produits représentent 2,4 millions d'expositions, soit les deux tiers des expositions aux produits cancérigènes. 2 260 000 salariés sont exposés à ces huit produits.

Agir avec la CFDT Métallurgie

- Utiliser les fiches toxicologiques de l'INRS (base SOLVEX).
- Entretenir une relation de qualité avec le Médecin du travail.
- Analyser le rapport annuel du Médecin du travail.
- Demander la traçabilité à l'exposition aux produits Cancérogènes Mutagènes et Reprotoxiques (CMR).
- Demander l'application des neuf principes généraux de prévention des risques (article L. 4121-2 du Code du travail).
- Consulter le document unique (évaluation à priori des risques).
- Faire appel au service prévention de la CRAM.
- Se référer au système européen REACH.
- Aspiration à la source des vapeurs, des fumées ou des poussières ;
- Vérification périodique des installations et des dispositifs de sécurité ;
- Réduire au minimum de la quantité d'agents chimiques sur le lieu de travail pour le type de travail concerné, de la durée et de l'intensité de l'exposition ;
- Avoir des procédures de travail adéquates, notamment des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, le stockage (règles de compatibilité) et le transport sur le lieu de travail ;
- Mettre en place des mesures d'hygiène appropriées afin que les travailleurs ne mangent pas, ne boivent pas et ne fument pas dans les zones de travail concernées.

Les images peuvent être téléchargées en taille normale sur Picasa :

<https://picasaweb.google.com/118390524581467507158/DropBox?authkey=Gv1sRgCMHo3b3Wy6qFtAE>