

« On ne peut pas dire aux entreprises "mobilisez-vous" sans leur en donner les moyens »

DÉCLARATION

Pour le ministre du Travail, l'amélioration de la santé au travail devient un enjeu majeur pour l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Il prépare notamment une nouvelle réforme de la santé au travail fondée sur une culture de la prévention des risques.

La deuxième conférence sur les conditions de travail a eu lieu au mois de juin. Quel bilan en tirez-vous ?

Je l'ai dit aux partenaires sociaux, je le redis aujourd'hui : travailler plus oui, mais surtout travailler mieux. Valoriser le travail, c'est permettre à chacun de s'épanouir et de se sentir bien dans son travail. C'est là tout le sens des deux conférences sociales sur les conditions de travail d'octobre 2007 et de juin 2008, C'est aussi une méthode permettant à tous les acteurs de la prévention des risques professionnels les organisations syndicales et patronales, l'Etat et les agences de prévention de rechercher ensemble des solutions.

Aujourd'hui la plupart des objectifs de la première conférence sont atteints : rénovation du dialogue social avec la création prochaine du Conseil d'Orientation des conditions de travail (COCT), contrats de préventions

simplifiés pour mieux accompagner les TPE, remise du rapport de MM. Nasse et Légeron sur le stress au travail et de celui de M. Dab sur la formation des managers et ingénieurs en santé au travail, et lancement d'une grande campagne de sensibilisation sur les troubles musculo-squelettiques (TMS). La deuxième conférence a été l'occasion de dresser ce bilan positif mais aussi de lancer deux nouveaux chantiers la discussion concrète des mesures préconisées par le rapport Nasse-Légeron et le lancement de la réforme de la médecine du travail.

Les choses avancent mais il faut aller plus loin et plus vite, en particulier pour les TPE et les salariés les plus vulnérables : les sous-traitants, les intérimaires, les travailleurs saisonniers ou isolés.

Les partenaires sociaux s'appêtent à négocier la réforme de la médecine du travail. Qu'attendez-vous

des professionnels de ce secteur ?

En 2004, le concept de « médecine du travail » a changé pour devenir « services de santé au travail » (SST). Mais changer de nom ne suffit pas, il faut changer le fond, et il y a urgence. Je sais que le délai de négociation fin 2008 est bref mais tout est sur la table. A l'heure actuelle, tous les partenaires sociaux ont répondu favorablement. Les contours et le calendrier vont être précisés sur la base d'un document d'orientation.

Aujourd'hui, nous voulons une médecine du travail renouvelée et revalorisée, davantage axée vers la prévention et les actions collectives. Nous souhaitons agir sur quatre axes. Tout d'abord inverser les priorités pour développer une véritable culture de la prévention. La visite d'embauche devrait ainsi être orientée sur un suivi adapté à la situation professionnelle et au profil de chaque salarié. Un ouvrier du bâtiment n'a pas seulement besoin de savoir s'il est « apte » à travailler, il a

besoin d'un diagnostic plus précis sur les risques de son métier, les poussières, la pollution sonore, etc. Ensuite, les services de santé doivent être renforcés et mieux pilotés plus de tâches pourraient être confiées aux infirmières et aux préventeurs, tels les ergonomes, les toxicologues ou les psychologues. Le médecin du travail doit devenir le pivot de ce travail d'équipe. Enfin, le financement des services devra être rénové car la qualité d'un service de santé au travail ne se mesure pas au nombre de patients vus en consultation. A ce titre faut-il revoir l'assiette de cotisation, en préférant par exemple une cotisation basée sur la masse salariale ? Enfin, je souhaite que les règles de gouvernance évoluent vers un maximum de transparence et d'efficacité.

L'emploi des seniors, le vieillissement de la population, la traçabilité des expositions : toutes ces questions sont des enjeux majeurs pour la santé au travail.

Vous vous êtes mobilisé contre le mal-être au travail, Y aura-t-il dans les entreprises l'obligation de négocier sur la prévention du stress ?

C'est une idée qui me tient à cœur. et qui devra faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Le stress au travail est un

véritable fléau et l'État ne peut pas rester les bras croisés. L'idée est que dans les secteurs d'activité où le taux de stress constaté sur la base d'une enquête nationale sera significativement supérieur à la moyenne, la négociation soit rendue obligatoire sur la détection et la prévention du stress. Chaque entreprise doit comprendre que le stress peut réellement nuire non seulement à la santé de ses



Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales, de la famille et de la solidarité

salariés, mais, aussi à leur efficacité et à leur performance et que des actions simples de prévention peuvent être mises en place. Mais il faudra avant tout que l'enquête nationale de mesure globale du stress soit effective. D'ici fin 2008, le collège d'expertise scientifique piloté par l'INSEE va me proposer un tableau d'indicateurs sur le stress à partir de ceux existants, dont certains seront perfectionnés,

Je souhaite aussi que l'on

accompagne davantage les TEE-PME. On ne peut pas dire aux entreprises « mobilisez-vous » sans leur donner les moyens et les outils nécessaires. C'est pourquoi le site Internet sur la santé au travail proposera fin 2008 des outils simples et concrets pour comprendre et surtout agir. On y trouvera des modèles pour construire un plan de prévention, des chiffres pour se comparer aux autres entreprises du secteur, des exemples de bonnes pratiques en matière de lutte contre le bruit, le stress, les TMS. Les membres d'un CHSCT pourront dialoguer avec des collègues d'autres entreprises sur le forum de discussion du site.

Les entreprises ont-elles intégré la santé au travail comme un atout de compétitivité ?

L'amélioration des conditions de travail, ce n'est pas une concession aux salariés, c'est un impératif pour tous. Dans un contexte démographique défavorable, les entreprises ne pourront plus faire l'impasse sur la qualité de vie de leurs salariés. Le choix d'un employeur ne se fera pas seulement sur la rémunération, mais aussi sur les conditions de travail et le bien-être proposés.

S'engager dans la prévention, ce n'est pas un coût supplémentaire, c'est un véritable investissement. Le «laisser-faire» coûte souvent bien plus cher. On sait que dans les pays industrialisés, le coût du stress pèse entre 3 et 4% du PIB. Pour l'entreprise, il est synonyme

d'importantes pertes de productivité : absentéisme, arrêts de travail, baisse de la qualité, accidents de travail... Les TMS, elles, représentent chaque année 7 millions de journées de travail perdues. Certaines entreprises l'ont bien compris, ce que je constate lors de mes déplacements : observatoire de la santé au travail, plan de sensibilisation et d'information, inventaires des produits de substitution, adaptation des postes de travail...

Au vu des rapports récents, comme celui sur les nanomatériaux, faut-il ren-

forcer la législation sur certains produits dangereux ?

Face à des technologies en perpétuelle évolution et dont les dangers sont encore mal connus nous sommes confrontés à un paradoxe comment prendre en compte le principe de précaution sans freiner l'innovation.

Sur les nanomatériaux nous devons être vigilants car la production et l'utilisation de ces particules microscopiques concernent de nombreux secteurs (électronique, automobile, aéronautique, industrie cosmétique et pharmaceutique, construction, méta-

llurgie...)

Nous devons sans cesse développer nos connaissances sur les produits dangereux et réfléchir aux mesures préventives, tels que le font les organismes spécialisés (AFSSET, INRS et InVS). La France est également intervenue auprès de la Commission européenne afin que le règlement REACH s'applique aux nanomatériaux. En ce domaine, nous devons concilier le principe de précaution avec le développement de l'innovation.

Propos recueillis
par Hervé Requillart