A St Just le 27 janvier 2022.

AMELIORER LA SANTE AU TRAVAIL

La constitution de l'**O**rganisation **M**ondiale de la **S**anté (**OMS**) d'avril 1948 définit la santé et sa préservation comme un droit fondamental. La santé c'est « un état de complet bien-être physique, mental et social » selon la définition du préambule de l'**OMS**.
La **CGT** DS Smith St Just considère que le travail doit permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine. Les situations anormales de travail doivent être reconnues comme altérant la santé des travailleurs, comme entravant le travail et l'efficacité économique des entreprises, commerces et autres services. Elles doivent être combattues. **Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.**

Un constat affligeant :

Partout la même constatation : les conditions de travail se dégradent dans tous les services. Nombreux sont les problèmes évoqués par les salariés : mépris des salarié.es ; effectifs insuffisants ; intensification de la charge de travail ; recours à des personnels précaires, harcèlements, absence de dialogue social ou professionnel ; inquiétude pour l'avenir ; absence de perspective stable, absence d'autonomie dans le travail, manque de soutien, de reconnaissance au travail ; insuffisante ergonomie des postes de travail **désorganisation** des services ; management par la performance, exposition aux risques professionnels accrue ; accidents de travail ; insuffisance de prévention. C'est la confirmation de la réalité croissante des atteintes à la santé physique mais aussi psychique et de ses effets somatiques : stress – souffrance au travail – burn-out – maladies cardio-vasculaires – troubles musculos-squelettiques….

Des avis d'experts

Les spécialistes sont affirmatifs : une situation de travail qui se caractérise par une combinaison de demande psychologique élevée (quantité de travail à accomplir, exigences mentales, contraintes de temps liées à ce travail.) et d'une autonomie décisionnelle faible (contrôle sur le travail, faible créativité, peu de développement de ses compétences) augmente le risque de développer un problème de santé physique ou mentale. Une situation de travail caractérisée par une combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses s'accompagne de réactions pathologiques sur le plan émotionnel et physiologique.

Les risques & troubles majeurs :

L'expression, de "risques psycho-sociaux" renvoie à des contextes de travail et de risques variés : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs. Elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie. Le stress est un ensemble de stratégies défensives que l'individu utilise pour préserver sa santé physique et mentale, face aux aspects nocifs, réels ou vécus comme tels,

de la nature du travail, de son organisation et de son environnement. Troubles musculo-squelettiques. C'est le résultat d'un déséquilibre entre les capacités fonctionnelles d'une personne et les sollicitations issues d'un contexte de travail qui n'offre pas de récupération suffisante (origine biomécanique, organisationnelle, psycho-sociale). Les troubles musculo-squelettiques (TMS) concernent les membres et le rachis.

Des obligations qui découlent de la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989, transposée en droit français, donnent un niveau important de protection aux travailleurs du public et du privé :

Cette directive a une portée générale, elle fixe un minimum de règles obligeant tout employeur à protéger la santé des salariés.

L'obligation porte sur tous les aspects liés au travail, une « planification de la prévention qui doit viser un ensemble cohérent intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants de travail ».

La jurisprudence de la Cour européenne stipule qu'il s'agit d'étendre ces concepts à l'environnement de travail, à la sécurité.

Chaque employeur est obligé de prendre en compte tous les risques physiques et psychosociaux (stress, harcèlement…) pouvant survenir sur le lieu de travail.

L'évaluation des risques est un outil décisif pour que se développent des politiques de prévention opérationnelles sur les lieux de travail, qui doit déboucher sur une amélioration des conditions de travail.

Nos revendications :

- La mise en œuvre effective du protocole sur la santé et les conditions de travail dans l'entreprise avec tous les moyens nécessaires.
- La consultation déterminante des salariés, ils sont les spécialistes du travail. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration.
- De vrai moyen pour les membres de la **CSSCT** afin de constituer un point d'appui pour mieux appréhender les enjeux majeurs des conditions de travail.
- Prévenir, identifier et traiter l'ensemble des problèmes et œuvrer pour obtenir un véritable et rapide plan d'action. Et notamment via le **PAPRIPACT** (**P**rogramme **A**nnuel de **P**révention des **R**isques **P**rofessionnels et d'**A**mélioration des **C**onditions de **T**ravail)
- Une approche concertée en amont des risques organisationnels, avec la volonté d'agir sur le travail lui-même, sa conception, le rapport qu'entretient avec lui le ou la salarié.es, pour que le bien-être au travail vienne supplanter sa pénibilité, son mal vivre, ses dégâts.
- La rupture avec le délitement du collectif. Cette souffrance, qui touche tout le monde, appelle des réponses, de natures différentes, collectives et non une gestion individualisée de la souffrance.
- Une mise en œuvre concertée qui place l'exercice des missions et l'homme au cœur des formes de l'organisation du travail, en rupture avec les formes actuelles de management libéral.
- La prise en compte de toute la réglementation, pour faire respecter l'obligation de l'employeur à assurer la sécurité et la protection des agents qui lui sont subordonnés.
- **La reconnaissance de la pénibilité ouvrant droit à un départ anticipé à la retraite.**
- L'arrêt des suppressions d'emplois dogmatiques. Chaque suppression d'emploi, chaque poste laissé vacant, c'est plus de travail pour les collègues. Les pertes d'emploi d'aujourd'hui entraînent les souffrances de demain.

La CGT DS Smith St Just.