



Pierre Dharreville
Député des Bouches-du-Rhône
13^{ème} circonscription

Thème : Emploi et formation

Atelier : Industrie et respect de l'humain

Facilitateur : Augustin Picard Baze, Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers

Synthèse des échanges :

Présentation de Pierre Dharréville

Le travail crée la richesse. Ce sont les femmes et les hommes qui travaillent. L'industrie ne peut pas se passer de l'humain dans son processus de transformation de la matière. Mais l'entreprise est un lieu de contradictions, notamment entre les intérêts des actionnaires et ceux des employés.

La recherche de profits les plus élevés à court-terme a des répercussions sur les conditions de travail des salariés qui peuvent être négligées par rapport à d'autres enjeux jugés plus importants sur le moment. Or, comme l'humain est la ressource principale des entreprises, il faut le considérer à sa juste place, notamment en prenant en compte sa santé. On ne peut pas transiger sur la santé.

Pierre Dharréville est rapporteur de la Commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie (risques chimiques, psychosociaux ou physiques) et les moyens à déployer pour leur élimination. Voilà quelques éléments mis en évidence dans ce rapport.

S'il est évident qu'un employé est soumis à des risques physiques et chimiques, le risque psycho-social a tendance à être oublié dans l'industrie. Or les restructurations qui ont lieu dans les entreprises se font de manière quasi-systématique dans un contexte de crise et ce climat porte atteinte aux employés de l'entreprise. Mais les méthodes de management et l'organisation du travail en temps ordinaires sont eux aussi sources potentielles de troubles.

Concernant le risque chimique, la sous-reconnaissance des maladies qui en découlent est massive. La latence du déclenchement de la pathologie est l'un des obstacles à une meilleure reconnaissance. Il est essentiel d'éliminer les maladies qui peuvent l'être dès l'origine. Il s'agit donc de trouver une solution dès le poste de travail en s'attaquant à l'exposition au risque afin d'empêcher le déclenchement de telles pathologies.

Cependant, les récentes modifications du code du travail avec la suppression du CHSCT et la création du CSE risquent d'affaiblir les structures chargées de la question de la santé au travail. En effet, le nombre de représentants du personnel va être diminué d'environ un tiers ce qui peut être problématique, en particulier sur les sites classés où un fonctionnement différent pourrait être bénéfique.

Certaines entreprises préfèrent parfois externaliser le risque le plus fort et sous-traiter les tâches à haut risque à des entreprises extérieures, ce qui leur permet de se décharger de leurs responsabilités.

Pour autant, nous avons besoin de l'industrie pour relever les défis de demain car nombre de solutions à nos problèmes passeront par l'industrie et ces défis ne peuvent être relevés sans les femmes et les hommes qui travaillent dans cette industrie. Il faut donc trouver des solutions pour diminuer les trois risques énoncés précédemment, y compris le risque psycho-social dont le traitement est en retard.

Le principal problème aujourd'hui est la considération de l'humain au travail. Il y a une perte de sens dans les métiers de l'industrie qui peut être assimilée à celle que l'on trouve dans les métiers de la santé. Pour remédier à cela, il faut former les individus à un métier et non pas à une tâche car cette segmentation des tâches engendre une perte de vue de la logique globale de la chaîne. Une formation plus complète des employés, que ce soit par leur formation initiale ou une formation continue, permettrait de mettre fin à cette logique utilitariste des individus. De même, une plus grande participation dans la logique d'amélioration continue de la chaîne donnerait plus de reconnaissance aux employés dans le processus de production.

Quel est l'impact des inégalités entre hommes et femmes au travail ?

Ces inégalités ont un fort impact sur la reconnaissance du travail effectué et ce manque de reconnaissance influe sur le bien être au travail. Il faut qu'il y ait une évolution dans les mentalités en entreprise et il convient de permettre aux femmes une évolution de carrière au même titre que les hommes. Tout cela commence dès la formation initiale car les formations par apprentissage tournées vers l'industrie manquent trop souvent de femmes.

La médecine du travail ne peut-elle pas intervenir dans les problématiques évoquées précédemment sur les risques psycho-sociaux ?

Il y a aujourd'hui un manque de personnel dans la médecine du travail, jusqu'aux médecins inspecteurs du travail. Ce suivi par un médecin du travail est nécessaire car il connaît le milieu. La médecine générale ne va pas toujours chercher les causes professionnelles lorsqu'elle rencontre des symptômes. Par ailleurs, certaines pathologies qui ont pour origine le travail ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles à cause du manque de suivi. Il faudrait donc revoir les outils de la santé au travail et investir dans ce domaine afin de la rendre plus attractive.

Comment l'entreprise peut-elle faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

Tout d'abord, il ne faut pas tout mélanger les deux car le travail ne doit pas manger toute l'existence. Pour autant, les problèmes d'ordre personnel d'un employé peuvent l'empêcher d'être bien dans son travail. Par exemple si son esprit est occupé par la situation d'un proche en perte d'autonomie. C'est pourquoi, suite à une proposition de Pierre Dharréville, le congé de proche aidant est désormais reconnu et rémunéré. Cependant, il reste de nombreux domaines qui pourraient être améliorés afin de stabiliser cet équilibre qui est menacé par l'augmentation du temps de travail dans la semaine comme tout au long de la carrière. Enfin, les situations de précarité et d'insécurité sociale sont prégnantes. L'un des points clefs pour une stabilisation serait la sécurisation des parcours professionnels lors des moments de rupture entre emplois et formations.

Comment l'entreprise prend en compte l'environnement ?

Un site de production n'a pas un impact que sur les employés qui y travaillent, son impact s'étend aussi sur les riverains et l'environnement. La problématique de santé au travail des employés travaillant sur des sites classés, par exemple, peut s'étendre au-delà du site de production. C'est pourquoi l'industrie doit se mobiliser pour des modes de production toujours plus respectueux. Cela suppose des investissements, et de la recherche. Et là aussi cela peut parfois se heurter à un système dominé par le pouvoir des actionnaires.