



**La santé des cheminots
Ses relations avec le travail**

Chiffres et réalité sur la Région Bretagne

Cheminots

Médecins

Experts du travail

C.H.S.C.T.



www.cecheminotsbretagne.fr



DOSSIER DE PRESSE

Rencontre débat

« **La santé des cheminots – Ses relations avec le travail** »

Mardi 11 janvier 2011 à la Maison des Associations

Rennes

Organisée par le **Comité d'Etablissement Régional (CER)
des Cheminots de Bretagne**
en partenariat avec la **Mutuelle Entrain**



CER Cheminots de Bretagne
6 bis rue Pierre Martin
35 000 RENNES



Agir ensemble pour notre santé

Mutuelle Entrain
26 avenue Janvier
35 000 RENNES

Contact : Mme Zeina MEHDI

Tel : 02.99.85.79.97

Mail : serviceco.cechem@wanadoo.fr

SOMMAIRE

1. Présentation de la démarche engagée par le CER des cheminots de Bretagne et la Mutuelle P.3
2. Présentation de la rencontre débat : thématiques et intervenants P.5
3. Annexes : P. 6
 - a. Extraits du bilan d'activité pour 2009 du Pôle de Soutien Psychologique de la SNCF
 - b. Rôle, moyens d'action et avenir de la médecine du travail
 - c. Libéralisation du marché du transport et bouleversements à la SNCF

La santé des cheminots : ses relations avec le travail

Bien-être au travail – Du dire au faire...

Depuis plusieurs années, les rapports des médecins du travail à la SNCF soulignent des cas avérés sur notre région de souffrance au travail : agents fatigués, stressés, augmentation de la charge et des rythmes de travail et du risque de troubles musculo-squelettiques (TMS).

Incontestablement, les transformations qui s'opèrent actuellement à la SNCF, la priorité accordée aux seuls résultats financiers et la mise en concurrence des cheminots génèrent de plus en plus de mal-être au travail.

Les suppressions de moyens concernent non seulement la production mais également la prévention des risques sur les lieux de travail et la médecine de soin. Cela est révélateur de la contradiction entre les discours et les actes...

Les plans de prévention des risques liés aux situations de souffrance au travail mis en place par la Direction de la SNCF s'apparentent davantage à des plans de « gestion des risques » : détection des agents en difficulté, gestion individualisée des problèmes. Est totalement éludée la question des organisations du travail, pourtant essentielle dans la problématique de la santé au travail. Par ailleurs, aucune des propositions des organisations syndicales participant aux concertations sur le sujet n'a été retenue.

En outre, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), pourtant identifiés par la Direction de l'entreprise comme des instances centrales pour les sujets relatifs aux conditions de travail, n'ont sur le terrain aucun levier concret pour agir.

Un état des lieux nécessaire, posant les bases pour permettre d'avancer...

Dans ce contexte, les élus du Comité d'Etablissement ont souhaité faire la photographie de l'état de santé des cheminots bretons en lien avec leur travail. Un questionnaire Santé a pour ce faire été élaboré avec la section Bretagne-Mayenne de la Mutuelle Entraïn, fortement impliquée dans les démarches de prévention des risques professionnels. Le taux de réponse à cette enquête (31 %) démontre l'importance du sujet aux yeux des cheminots de la région bretonne, qui subit comme les autres la tempête des incessantes réorganisations.

Les résultats de l'enquête seront présentés par des analystes du cabinet d'expertise Transversales lors d'une rencontre débat sur la thématique de la santé au travail des agents SNCF de la région Bretagne mardi 11 janvier 2010 à Rennes.

Cette rencontre sera en outre l'occasion pour les participants d'apporter leurs témoignages, leurs expériences, leur expertise pour ouvrir le débat sur les moyens d'action. A la SNCF, représentants de la Direction, salariés, élus du personnel, médecins et infirmières du travail pourront évoquer leur quotidien et leurs stratégies face à des situations difficiles. De nombreux acteurs professionnels, universitaires, associatifs ou auteurs intéressés au sujet, apporteront pour leur part un éclairage original, largement nourri de situations de travail prévalant dans de nombreuses entreprises.

La situation à la SNCF à l'échelon national

Les données disponibles au niveau national doivent alerter sur des difficultés identifiées.

Le bilan d'activité du Pôle de soutien psychologique pour l'année 2009 (Annexe 1), les agents sollicitent cette cellule pour aborder des sujets en lien avec leur activité professionnelle.

Préoccupées par la dégradation des conditions d'activité des cheminots, les représentants des salariés d'autres régions ont entrepris la même démarche que celle engagée en Bretagne.

Ainsi, Les élus des comités d'Etablissement à Marseille (en avril 2010), à Bordeaux (en octobre 2009) ou encore à Lille en 2008 ont eux aussi cherché à connaître l'état de santé des cheminots de leur territoire. Les enquêtes menées ont partout emporté l'adhésion des cheminots. Des interrogations critiques, touchant notamment à l'organisation du travail, sont soulevées.

Qu'en sera-t-il en Bretagne ?

Présentation de la rencontre débat

Parmi les sujets à aborder :

- Les négociations au sein des entreprises, dont la SNCF, sur la question de la santé et plus largement des conditions de travail
- Les réorganisations des activités de l'entreprise et la désorganisation du travail
- Le regard de médecins et de praticiens sur l'évolution de la santé des salariés
- Le rôle et le pouvoir des médecins
- La place des instances représentatives du personnel en matière de santé au travail

Quelques intervenants :

- Représentants du personnel siégeant au sein des Instances Représentatives du Personnel (CE, CHSCT)
- Représentants de la Direction régionale et nationale de la SNCF
- Représentants de Mutuelles intéressées à la question de la santé des salariés
- Colette FRANCIOSI, analyste du cabinet d'expertise Transversales, présentera les principaux résultats de l'enquête menée auprès des cheminots de la région Bretagne.
- Jean-François NATON, conseiller confédéral de la CGT, responsable du secteur Travail / Santé
- Dominique DECEZE, journaliste, spécialiste des relations sociales et de la santé au travail
- Christophe BOURDELEAU, expert du cabinet SECAFI

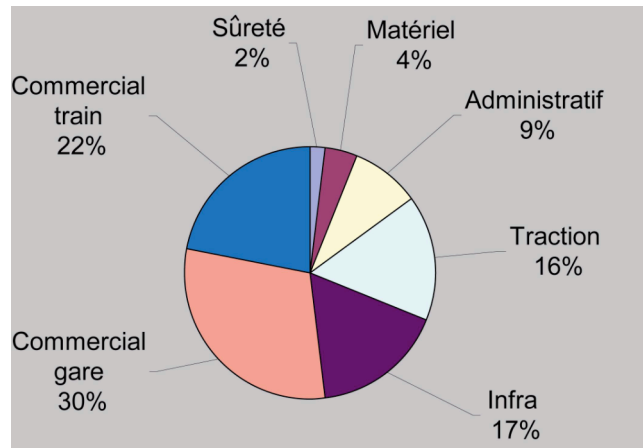
Les échanges seront animés par Marlène PIASCO, journaliste.

Annexes

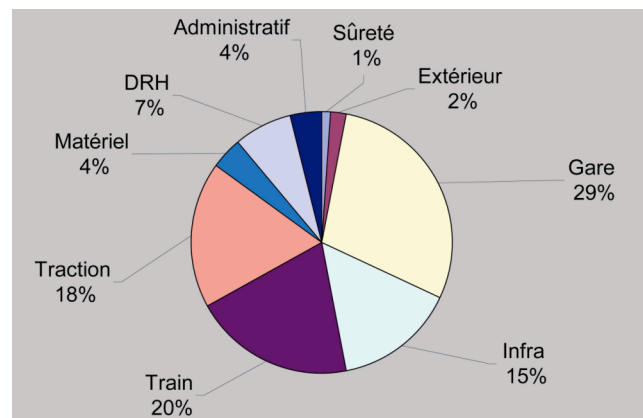
Annexe 1

Données extraites du bilan d'activité de l'année 2009 du Pôle de soutien psychologique (PSP)
source RH SNCF

Répartition par activité des agents reçus en entretien au Pôle de soutien psychologique (PSP)

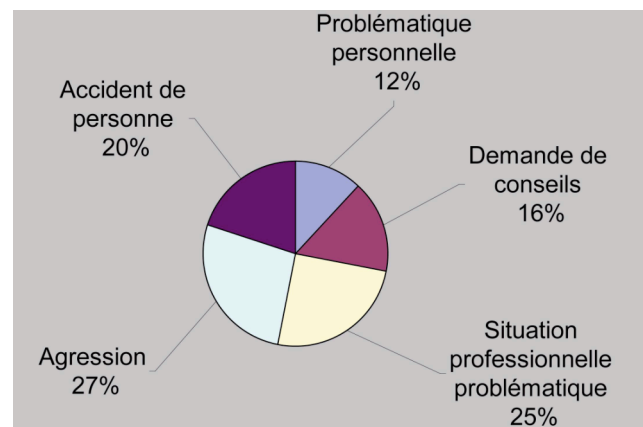


Répartition par filière des appels reçus



↳ D'après ces données, plus de 50 % des agents reçus exercent une activité qui les place au contact du public.

Contexte à l'origine des appels



↳ 88 % des appels sont en lien avec l'activité professionnelle.

Les salariés et les médecins du travail doivent pouvoir être partie prenante durant l'élaboration des réorganisations au sein des entreprises.

C'est aux médecins du travail que les agents peuvent se confier et c'est avec eux que les CHSCT doivent travailler. Mais le service de la médecine du travail SNCF est lui-même victime des restructurations et de réductions de moyens...

La presse a relayé depuis septembre dernier les inquiétudes touchant à la pérennité, déjà précaire, de la médecine du travail... Quelques échos :

L'Humanité, le 30 septembre 2010

« Au détour d'un amendement déposé à la sauvette, [...], nous assistons tout simplement au passage de la médecine du travail à la médecine d'entreprise. [...] Prévenir, veiller et alerter sur les effets du travail sur la santé, c'était l'objectif de la médecine du travail défini par la fonction du médecin du travail qui en est chargé personnellement depuis 1946. Le service de santé au travail nouvellement défini par cette loi va mettre à la disposition des obligations de prévention spécifiques des employeurs une partie de ses ressources, qui n'auront plus pour objet exclusif la santé au travail des salariés. [...] On passe de la prévention de la santé à la gestion des risques pour l'employeur. L'objectif de la médecine du travail comme institution, indépendante de la contrainte économique des entreprises, est juridiquement effondré. [...] L'action spécifique du médecin du travail est subordonnée aux employeurs. [...] Le médecin du travail doit donc se limiter à diminuer ou réduire les risques. [...] Indépendance contrainte, moyens inexistantes, injonctions paradoxales, rétrécissement des marges de manœuvre, contrôle social anéanti, combien de temps s'écoulera-t-il avant la mutation de la médecine du travail en médecin d'entreprise et d'appui en management pour une gestion des risques du seul point de vue économique ? Pourquoi ce projet de destruction de la spécificité exclusivement préventive de la médecine du travail ?

Alternatives économiques – Article web, le 1^{er} octobre 2010

« Il n'est pas admissible de traiter un sujet aussi essentiel que la médecine du travail au beau milieu d'une réforme des retraites très controversée et de façon aussi expéditive », fustige Jean-François Naton, de la CGT. De son côté, le Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST) accuse le gouvernement de « hold-up sur la santé au travail ».

Selon l'amendement n° 730, l'exécutif envisage que les missions des services de santé au travail (SST) dits « autonomes » soient « exercées sous l'autorité de l'employeur, par les médecins du travail ». Pour les syndicats, ces mesures ne sont ni plus ni moins qu'une mise sous tutelle des médecins du travail.

Dans la version votée le 15 septembre, les missions des services autonomes ne sont ainsi plus exercées sous l'autorité de l'employeur, mais « par les médecins du travail, en lien avec les employeurs ». Mais la cristallisation des débats sur ce point a occulté d'autres changements importants, en particulier pour les services de santé au travail interentreprises. Ainsi, un amendement modifie la gouvernance de ces services, en mettant fin à la gestion exclusivement patronale au profit d'une gestion paritaire, demandée par les syndicats depuis des années. Sauf que le pouvoir restera bien entre les mains des représentants des employeurs, qui continueront d'assurer la présidence des SST et bénéficieront d'une voix prépondérante ».

Annexe 3 Libéralisation du marché du transport et bouleversements à la SNCF

Poussée par les politiques européennes de libéralisation, la SNCF se prépare depuis 2002 à la concurrence.

Le transport des marchandises a été libéralisé en 2006 ; celui des voyageurs connaît cette ouverture depuis cette année (2010).

La nouvelle stratégie adoptée par l'entreprise publique se traduit généralement par la mise en place de nouveaux modes de management et par la recherche de gains de productivité sur les organisations et les effectifs.

La fermeture de gares et de sites de production pose la question de la reconversion des agents, de plus en plus difficiles avec la baisse du nombre d'emplois.

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, « *le stress professionnel se développe lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources* ».

Les effets du stress ne sont pas uniquement psychologiques ; ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité.

La restructuration permanente de l'entreprise publique SNCF porte avec elle des contraintes réelles, qui touchent à la fois les principes de démocratie interne comme l'exercice d'un véritable dialogue social. Le quotidien des cheminots au travail se recompose pour sa part au rythme des transformations successives.

La mise en œuvre des changements d'organisation correspond à une démarche globale appliquée à tous les champs d'intervention – intégrant par conséquent les incidences sur le quotidien des cheminots au travail dans les réflexions.

Les projets mis en place se traduisent par une profonde mutation de l'environnement de travail, par son intensification, par la valorisation et la promotion de l'individu au détriment du groupe.

Pour appréhender et s'emparer de la question de la souffrance au travail, différentes approches peuvent être mobilisées : la prévention tertiaire (déployant une logique curative), la prévention secondaire (confiant aux individus les outils leur permettant de faire face aux situations difficiles) et la prévention primaire (s'intéressant à l'organisation du travail pour identifier les phénomènes de troubles psychosociaux). Un plan de prévention adopte l'un de ces trois niveaux et se construit autour de l'individu ou du collectif. Le choix relève d'une décision pesée de l'entreprise qui met un tel plan en œuvre.