



FO Énergie et Mines – secteur CHSCT – lettre n°19 – Octobre 2011

FO Énergie
et Mines

Prévention - Santé - Sécurité

En BREF

Lean management, la tentation des Entreprises françaises...

Un constructeur automobile Japonais avait mis en place, au début des années 1970, un système de production basé sur le « juste à temps » et « l'amélioration continue ».

En anglais, « lean » signifie « maigre ». Le principe repose sur l'amélioration continue et la suppression de ce qui est considéré comme gaspillage, (production excessive, attentes, transport et manutention inutiles, tâches inutiles, stocks, mouvements inutiles et production défectueuse).

L'Union Européenne par le Centre d'Etude et de l'Emploi en 2006, a fait une étude comparative sur les effets sur la santé.

Le Lean Management, avec l'organisation taylorienne, est l'organisation qui génère le plus de troubles de santé pour les salariés, exemples :

2 fois plus de postures douloureuses ou fatigantes ainsi que de mouvements répétitifs des mains ou des bras, par rapport à une organisation dite apprenante.

1,5 fois plus de risques pour la santé ou la sécurité liés au travail, par rapport à une organisation structure simple.

MORALITE ?

Ne nous laissons pas bercer par de prétendues méthodes « modernes » et innovantes !

En tout cas à **FO** nous en sommes conscients.

A la Une

LA MATERNITÉ

Au sein des IEG, les femmes sont de plus en plus nombreuses dans nos entreprises. Cela est dû à l'importance du recrutement actuel associé à une accessibilité plus diversifiée aux femmes des métiers.

FO est moteur pour la prévention des conséquences professionnelles liées à la maternité.

Le code du travail

Le code du travail fixe des minimums pour que la grossesse, l'accouchement et la période de l'allaitement ne constituent ni un frein social ni un facteur d'inégalité ou de discrimination professionnelle. De plus, le Statut National fixe des règles propres aux IEG.

FO en CHSCT, en liaison avec le syndicat, porte les positions et revendications tout en s'assurant que les textes sont respectés :

Articles L1225 1 et suivants complétés par les articles R4152-1 et suivants sur :

- L'aménagement éventuel du poste de travail.
- Les aménagements horaires éventuels.
- L'exposition à des risques particuliers.
- La garantie de la rémunération.
- La surveillance médicale renforcée.
- Le travail de nuit ou en astreinte.
- L'allaitement.



Le statut des IEG

L'article 22 du Statut National détermine, principalement, la rémunération intégrale et la durée des congés.

Les revendications syndicales **FO** peuvent être relayées en CHSCT, à travers l'amélioration, entre autres, de la Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.) ou la lutte contre la discrimination.

Pour rappel : Article 22 du Statut National :

§ 3 : Les congés de maternité à salaire intégral sont de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après celui-ci, l'intéressée ayant de toute façon droit, du fait de son accouchement, à un congé total à salaire intégral de dix-huit semaines. Le congé de paternité prévu par le code du travail est pris à salaire intégral dans les conditions d'attribution prévues par ledit code.

§ 4 : En cas de couches pathologiques, les intéressées ont droit à leur salaire ou traitement intégral pendant toute la durée de leur incapacité de travail, convalescence comprise.

Notre site :
www.fnem-fo.org,
Nous contacter :
pierre.monfort@fnem-fo.org

Une nouvelle organisation du travail

LE RISQUE D'UNE DEMEDICALISATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

La loi 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail affectera inévitablement l'organisation des SST. Son application est subordonnée à la parution de décrets.

Pour FO, les risques généraux sont :

1. Une démedicalisation de la prévention des risques professionnels.
2. Un transfert de responsabilités sur les Services de Santé au Travail.
3. Des dispositions troublantes impactant, entre autres, le rôle ou l'action des CHSCT.

Des risques particuliers peuvent survenir pour les entreprises qui se sont structurées en Services de Santé au Travail autonomes.

Ils concernent notamment les salariés et personnels médicaux des entreprises d'EDF, Gaz de France Suez, RTE, GRT Gaz, ERDF, GRDF, STORENGY, ELENGY.

Or la loi n'est pas explicite pour ces SST autonomes. En conséquence, FO s'interroge sur leur devenir tant pour les médecins du travail que pour l'ensemble des salariés statutaires (infirmiers, assistantes)

Du point de vue humain, nos préoccupations s'adressent également aux salariés qui, aujourd'hui, peuvent être suivis normalement et a minima tous les ans par un médecin du travail.

La loi prévoit 3200 salariés (au lieu des 1200 actuellement) par médecin équivalent temps plein (35h) avec une périodicité de la surveillance médicale portée à 3,4 voire 5 ans comme dans la fonction publique.

Ces dispositions amènent FO à avoir une crainte quant à l'avenir d'une vraie politique de santé et de prévention sur les risques professionnels.

La surveillance médicale renforcée (ou particulière)

(Cette fiche pratique complète celle parue dans la lettre CHSCT n°11 intitulée «la visite de reprise au travail»)

Une surveillance médicale, dite renforcée, peut bénéficier aux salariés en cas d'exposition à des risques particuliers :

Code du travail Article R4624-19 : « Bénéficiaire obligatoirement d'une surveillance médicale renforcée :

1. Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. (...); (liste : arrêté du 11/07/1987)
2. Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
3. Les travailleurs handicapés ;
4. Les femmes enceintes ;
5. Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
6. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans. »

Le médecin du travail, de part l'article R4624-20 du Code du Travail, dispose de la faculté de juger de la fréquence et de la nature des examens médicaux à prescrire. Cependant, certains travaux ou produits font l'objet de prescriptions spécifiques déterminées par décret.

A titre d'exemple : les benzènes, le plomb métallique, les rayonnements ionisants, ou encore les travaux en milieu hyperbare.

Le classement en surveillance médicale particulière, dans les IEG, est effectué périodiquement par voie de concertation entre le médecin du travail et le chef d'unité. Ainsi certains emplois ne relevant pas de l'article R4624-19 peuvent bénéficier de cette surveillance.



ACTIONS FO :

Tout en s'assurant de la bonne application des spécificités des accords de branche professionnelle et/ ou d'entreprise, FO en CHSCT veille :

- Au recensement des emplois techniques et administratifs relevant ou pouvant relever de la surveillance médicale renforcée. Une attention particulière sera portée sur les travailleurs temporaires puisque selon le Code du Travail (art L1251-22) c'est à l'entreprise utilisatrice de prendre en charge les obligations correspondantes ;
- A la mise à disposition des moyens nécessaires par l'employeur au Service de Santé au Travail (SST) afin que le médecin puisse librement choisir la fréquence et surtout la nature des examens opportuns ;
- Que le Document Unique (DU) est mis à jour et qu'il satisfait aux obligations
- Que les fiches d'expositions sont bien délivrées.
- Que chaque année, le programme annuel de prévention prévoit bien la réduction des nuisances et expositions en prenant en compte l'évolution des technologies, des organisations...

Pour aller plus loin :

Le code du Travail articles R4624-19 et 20, L1251-22