

Intervention COCT du 9 décembre 2011

Décret SST

Nous allons rappeler en cette matinée du 9 décembre 2011, l'absolue nécessité de voir une réforme des services de santé au travail, de la médecine du travail se mettre enfin à l'œuvre, au regard des problèmes qui affectent le système de santé au travail et la dégradation toujours plus intense de la santé des travailleurs.

S'appuyant notamment sur l'avis du CESE de février 2008, la Confédération Générale du travail s'est fortement engagée jusqu'à ce jour, à proposer, discuter, confronter les points de vue, afin de promouvoir un mode d'organisation qui devienne enfin cohérent avec l'exercice des missions de santé publique spécifiques au monde du travail.

Répondre à l'attente des travailleurs ne saurait se limiter à une restauration mythique de l'ordre ancien ou au maintien d'acquis illusoire parce qu'obsolètes. Il s'agit d'oser le changement en inscrivant la santé au travail dans une politique globale de reconnaissance et de revalorisation du travail.

Oser le changement, c'est aussi prendre en compte la réalité. Fuite en avant dans la pénurie de professionnels de santé, progression des inégalités sociales et de santé avec la double peine infligée au monde des ouvriers et des employés (plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte), recul de la démocratie, délitement du dialogue social : c'est bien conscient de cette réalité que nous avons construit nos propositions.

Nous avons mis en avant une évolution décisive, une position novatrice qui consisterait à intégrer les SST dans la Sécurité Sociale. Serait-il trop tôt pour ce grand saut de l'efficacité ? Nous ne le croyons pas : cette vision finira par triompher, tant il est nécessaire de faire prévaloir la prévention, de coordonner les missions et d'assainir la gestion du système de la santé au travail. Ce n'est donc que partie remise. L'avenir est à une réévaluation du travail, facteur de production éminemment renouvelable pour ne pas dire inépuisable et facteur de socialisation indispensable à toute conception du développement humain durable. Dans ce cadre, le concept de sécurité sociale est destiné à redéployer toutes ses potentialités et notre organisation continuera à lutter pour qu'il recouvre sa fonction fédératrice et intégratrice au service du monde du travail.

La loi et ses décrets d'application constituent un pas en avant, dans la prise en compte de l'absolue nécessité d'une cohérence entre missions et organisation, entre missions et gouvernance. Il s'agit donc d'une étape que nous voulons franchir en sachant qu'elle en appellera d'autres.

C'est bien principalement sur la « gouvernance » des services de santé au travail interentreprises que peut être estimé l'intérêt du changement. En proposant une véritable organisation paritaire de la gouvernance des SST, rompant avec la vision étroite antérieure et créant les conditions d'une implication plus forte des organisations patronales nationales, des organisations syndicales et des institutions représentatives des salariés, la loi institue la santé au travail comme dimension majeure du dialogue social tout en réaffirmant la santé au travail comme dimension majeure de la santé publique. Reste qu'une partie du patronat n'a pas pu se faire à l'idée de voir un salarié présider un service, et là encore nous voyons la preuve du bien-fondé de la notion d'étape.

Nous le savons tous, la réussite de cette réforme passe par l'implication des organisations syndicales en territoires au plus près de l'expression des besoins. Sans cette immersion syndicale dans les services un nouvel ordre issu des seules directions est à craindre. Nous faisons le pari audacieux de l'engagement. Mais nous devons veiller à l'accompagnement au soutien de cette nouvelle rencontre.

Nous avons exprimé nos différences, nos désaccords et nos points de vigilance. La gouvernance bien sûr, la restriction de la surveillance médicale renforcée, la disparition des travailleurs (es) de nuit, la désignation au sein du CRPRP afin de stopper les conflits d'intérêts, la nécessité absolue de voir se mettre en place effectivement une politique de lutte contre la désinsertion au travail, ce qui implique de reprendre les articles : *Examen de pré reprise et de reprise du travail*, la prise en compte du suivi des salariés aux contrat de travail dit atypique, précaires avec notamment le besoin de concevoir enfin une organisation claire et efficace du suivi des travailleurs (es) intérimaires. Enfin nous contestons et rejetons la désignation par les employeurs du secrétaire de la commission de contrôle.