



## Contribution de l'Union régionale CFDT Ile-de-France au Plan Régional Santé Travail 3

La CFDT Ile-de-France a fait de la santé au travail une priorité revendicative au même titre que l'emploi et la formation professionnelle. Dans un contexte économique difficile où l'emploi s'est dégradé, la CFDT fait aussi le choix d'agir sur les conditions de travail et sur la qualité de vie des salariés au travail. En effet, politique de l'emploi et politique de la santé au travail sont indissociables pour permettre un développement économique durable et une performance économique responsable des entreprises. C'est pourquoi, la CFDT Ile-de-France poursuit son action auprès des salariés et de ses équipes pour placer « *le travail* » au cœur de l'action revendicative.

Dans les orientations arrêtées par les partenaires sociaux, le Plan Régional Santé Travail 3 souhaite « *promouvoir le travail en faisant en sorte que celui-ci soit un facteur de santé. Il s'agit de situer la santé dans un processus tout au long de la vie, en valorisant les dynamiques positives visant la qualité du travail.* »

Pour la CFDT, il est clair qu'il s'agit de remettre le travail au cœur des politiques de santé au travail. C'est donc bien en partant des situations de travail réel au plus des salariés et des agents dans l'entreprise et l'administration que nous serons à même d'agir pour une véritable politique de prévention en santé au travail venant « *rééquilibrer* » la politique de réparation déjà existante.

### **Agir pour une meilleure gouvernance de la santé au travail en Ile-de-France**

---

En Ile-de-France, il existe aujourd'hui au moins trois lieux où l'on débat des politiques régionales en matière de santé au travail : le CRPRP (futur CROCT, Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail), la CR AT/MP (Commission Régionale Accident du Travail et Maladie Professionnelle) de la CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France) et le COPAREST (Comité Paritaire Régional Santé et Travail, ex-ORSTIF).

L'axe 7 des orientations du PST 3 dresse l'analyse d'une insuffisance de la mobilisation des différents organismes concourant à la mise en œuvre de la politique de santé au travail et que les actions souvent mal coordonnées.

Pour la CFDT, il est nécessaire qu'en amont de la mise en œuvre régionale du plan, l'ensemble des acteurs s'entendent sur le rôle de chaque organisme, ses priorités et son périmètre d'intervention.

Le CROCT se doit d'être l'organisme pilote des politiques de santé au travail en Ile-de-France et donc du PRST. En effet, il est le seul organisme à réunir l'ensemble des acteurs (pouvoirs publics et partenaires sociaux). En ce sens, le fait que pour la réalisation des actions régionales du PRST 3 aucun budget au niveau du CRPRP ne soit alloué est dommageable.

Le COPAREST, qui n'est pas encore constitué en Ile-de-France pour le moment, doit monter en puissance en devenant une véritable instance régionale de dialogue social où organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs se réunissent pour négocier territorialement des accords sur la qualité de vie au travail. La question de son financement sera à terme posée.

Le CR AT/MP poursuit la déclinaison régionale des politiques de prévention des risques de la CAT/MP mais c'est, avant tout, un assureur.

En ce qui concerne les SSTI franciliens (Services de Santé au Travail Interprofessionnel), ils sont les seuls en capacité de toucher, en matière de prévention, le plus grand nombre d'entreprise, notamment les plus petites de façon systématique. Malheureusement et la CFDT a déjà alerté la DIRECCTE à de nombreuses reprises sur ce sujet, le fonctionnement en réseau entre services est peu fréquent et leur gouvernance, dans laquelle les partenaires sociaux devraient avoir une véritable vision sur les actions et les activités du service, semble être à bout de souffle.

Pour finir, afin d'être efficace tout au long de la réalisation du PRST, la CFDT souhaite que pour chaque action soit définie dès le départ une grille d'évaluation qui sera utilisée au moment du bilan. Il s'agira aussi de bien définir ce qu'est une expérimentation dans les actions qui pourraient être concernées.

## **Le maintien dans l'emploi, une priorité de la CFDT Ile-de-France**

Chaque année ce sont environ 100 000 salariés qui sont déclarés inaptes par le médecin du travail à tout poste de l'entreprise. Le volume semble être par ailleurs en progression même si aucune étude nationale ne propose un état des lieux précis des salariés inaptes. En 2014, au niveau des AT/MP, on en décompte 113 725 en Ile-de-France, chiffre qui ne baisse pas et qui a tendance à stagner.

La prévention de la désinsertion professionnelle mêle à la fois la prévention des risques professionnels avec la politique de maintien en emploi de salariés dont l'état de santé est devenu incapacitant. Elle touche un domaine plus large que les simples risques professionnels puisqu'elle inclut également des événements extérieurs à l'entreprise tel un accident de la route ou un cancer non reconnu comme maladie professionnelle.

Elle a pour but d'éviter que des salariés soient exclus du marché du travail du fait de la modification de leur état de santé. Comme pour toutes les politiques de prévention, la prévention de la désinsertion professionnelle s'articule autour de trois niveaux :

- Primaire (supprimer les risques)
- Secondaire (réduire les effets dangereux)
- Tertiaire (réparer les dommages causés)

La CFDT considère que dans la mesure du possible le salarié doit pouvoir continuer à travailler dans son entreprise ou son administration. Pour ce faire, la PDP se situe à la fois directement

dans l'entreprise à travers de meilleures conditions de travail et dans une véritable sécurisation des parcours professionnels afin de prévenir l'usure professionnelle mais aussi au niveau territorial par une véritable coordination des acteurs qui interviennent pour la prévention de la désinsertion professionnelle.

Premier axe du PST3, la prévention de la désinsertion professionnelle est donc un enjeu majeur pour les salariés comme pour les entreprises. Dans ce cadre, il s'agira tout d'abord d'arriver à une définition partagée par l'ensemble des acteurs de ce qui relève de la PDP et dans un second temps de favoriser une meilleure articulation de ceux-ci, cela dans l'intérêt des salariés. Dans ce cadre, la création d'une cellule PDP ira dans le bon sens. Pour la CFDT, elle pourra permettre à terme de déboucher sur une expérimentation du type « guichet unique » de la PDP.

Pour finir, la CFDT souhaite qu'au sein du CRPRP un travail collaboratif avec le CREFOP et le PRITH (et aussi pourquoi pas de l'AGEFIPH) soit amorcé afin de mettre en œuvre une véritable politique de PDP à tous les niveaux en faisant le lien entre handicap, formation et santé au travail.

## **La qualité de vie au travail, une approche qui remet l'organisation du travail au cœur de l'action**

---

Le 19 juin 2013, la CFDT signait un Accord National Interprofessionnel « *Vers une politique d'amélioration des conditions de travail et de l'égalité professionnelle* » dans lequel un certain nombre de thèmes de négociations étaient présents. Pour la fonction publique, un accord-cadre sur la qualité de travail a été ouvert à signature au printemps 2015.

En outre, la loi Rebsamen « *Dialogue social et emploi* » promulguée le 19 août dernier fait de la Qualité de vie au travail et l'Égalité professionnelle un des trois thèmes de négociations obligatoires. Elle prévoit aussi à présent que les données CHSCT sont aussi à intégrer dans la BDU au même titre que les données économiques et sociales.

Enfin, l'inscription dans la loi du Compte Personnel d'Activité et la rendue publique des conclusions du rapport Mettling « *Transformation numérique et travail* » sont venues compléter la problématique de la Qualité de vie au travail dans un contexte médiatique focalisé sur l'« *ubérisation* » du travail.

Selon une définition opératoire et systémique de la Qualité de Vie au Travail, il s'agit des « *conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci [qui] déterminent la perception de la Qualité de vie au travail qui en résulte* ». La Qualité de vie au travail, donc, volontairement plus englobante que la simple prévention des risques, concerne des thématiques telles que l'expression des salariés, les modèles de management (voire l'organisation du travail), la gestion intelligente des TIC, la conciliation des temps personnels et professionnels... Enfin, toute démarche de QVT s'appuie sur un dialogue social et un diagnostic partagé entre organisations syndicales et employeurs de l'état des lieux des conditions de travail.

Pour la CFDT, la Qualité de Vie au Travail est une thématique stratégique qui se doit d'être partagée par tous les acteurs. Ainsi, en Ile-de-France, l'ARACT ne pourra pas être le seul organisme à prendre en charge la Qualité de Vie au Travail.

► **Deux thématiques de la Qualité de Vie au Travail importantes pour la CFDT**

En Ile-de-France, la CFDT identifie deux thématiques transverses dont le PRST pourrait se saisir :

- **L'impact des TIC et du numérique sur les conditions de travail**

En plus d'apporter des inconvénients dans le travail quotidien des salariés, elles semblent avoir des impacts réels sur la santé (aussi bien physique que psychique) de ceux-ci et sont génératrices de risques professionnels. Le « *technostress* », nouveau mot utilisé pour définir le stress en lien avec les TIC concerne la surcharge technologique mais aussi l'intensification générale du travail ou le processus d'augmentation de la pression au travail qui s'accroît à cause des TIC. Les conséquences du stress sur la santé qu'elles soient générées par les TIC ou pas sont aujourd'hui largement étudiées et plutôt bien identifiées. Mais si les troubles psychiques (dépression, syndrome d'épuisement professionnel dit burn out...) se manifestent certes au niveau de l'individu, ils s'inscrivent plus globalement dans l'organisation du travail de l'entreprise, l'usage des technologies et dans les méthodes de management. La CFDT est ainsi favorable à la mise en œuvre effective d'un droit à la déconnexion pour les salariés.

- **L'impact des modèles managements sur la qualité du travail**

L'ANI du 19 juin consacre une part importante de son contenu à la place du management dans la qualité de vie au travail des salariés. Les managers comme les chefs de service dans la fonction publique sont souvent pris entre le marteau et l'enclume. D'un côté, les salariés avec qui ils travaillent exigent d'eux qu'ils se préoccupent plus de ce qu'est leur travail, d'un autre côté, les directions d'entreprises imposent sans cesse de nouveaux objectifs quantitatifs qui prennent rarement en compte le travail réel des salariés et des agents. Travail et management semblent finalement aujourd'hui complètement s'ignorer : des générations de managers dans les entreprises ou de chefs de services dans les administrations relèguent le travail au second plan. Les nouvelles organisations du travail comme les plus anciennes telles que le Lean management sont souvent vécus par les salariés et les agents comme imposés par le haut au détriment encore une fois du travail réel.

► **La conciliation des temps, un enjeu territorial francilien**

L'article 20 de l'ANI du 19 juin prévoit que « *les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les unions territoriales des syndicats de salariés procéderont à l'identification des besoins en proposant aux différents acteurs concernés des concertations territoriales intégrant dans leur objet les différents déterminants de la qualité de vie au travail, ainsi que les éléments de la gestion territoriale des emplois et des compétences* ».

L'Union régionale CFDT Ile-de-France attache une importance particulière à la conciliation des temps de vie, au travers du prisme territorial. En effet, l'Ile-de-France comporte des spécificités en la matière : les lieux de travail sont souvent très éloignés des lieux de vie et des lieux d'habitation ce qui oblige les salariés à une importante mobilité régionale et donc à l'utilisation des transports. Certains lieux de travail sont en outre parfois difficilement accessibles sans voiture et ne comportent aucune structure de vie (restauration collective, crèches, commerces...). C'est le cas notamment lors de constructions ad hoc de zones commerciales ou industrielles ou encore lors de transferts d'entreprises. La bonne qualité de

vie au travail, sur le territoire francilien, est donc fortement dépendante de la bonne qualité de vie hors du travail.

La CFDT Ile-de-France a ainsi souhaité mener deux expérimentations territoriales sur la Qualité de Vie au Travail dans le cadre de l'article 20 de l'ANI. Deux zones ont été ciblées : la Plaine-Saint-Denis (93) et Courtabœuf (91).

A La Plaine-Saint-Denis, de février à juin 2015, la CFDT Ile-de-France a réalisé son propre diagnostic à travers une enquête interprofessionnelle de proximité auprès des salariés au niveau des gares RER B et D. Au total ce sont, 464 questionnaires qui ont été réalisés.

Avec une évaluation moyenne de la QVT de 6,5/10 par les salariés répondants de la zone, les premiers résultats montrent aussi que :

- 74,6% des salariés de la zone arrivent au travail sur la même plage horaire entre 8h00 et 9h30 ; c'est plus espacé en soirée avec 56,6% des salariés qui quittent l'entreprise entre 17h30 et 19h00.
- En moyenne, les salariés évaluent les conditions de trajet domicile travail à 6,1/10 et ils sont 76,9% à demander un renforcement ou la création de lignes de transport en commun supplémentaires sur la zone.
- 82,1% des salariés demandent que des cafés restaurants et des alimentations se développent sur zone. 57,6% se déclarent chargés même si c'est supportable. 1/3 des salariés déclarent que leur travail a un effet plutôt négatif sur leur santé (maux de tête, de dos, dépression...)

Des contacts ont été établis avec les acteurs locaux pour démarrer une démarche de concertation territoriale en impliquant, par exemple, le Bureau des temps de la ville de Saint-Denis.

L'enquête Qualité de Vie au Travail sur la ZAC de Courtabœuf a quant à elle démarré dès mi-septembre 2014. 420 questionnaires ont été réalisés par la CFDT sur la zone elle-même. Si de manière générale les salariés évaluent correctement leur Qualité de vie au travail (6,8/10 de note moyenne), ils ont manifesté des attentes importantes :

- 71,7% des salariés répondants estiment que la zone de Courtabœuf n'est pas correctement desservie par les transports. 35,1% déclarent même que le trajet domicile-travail influence négativement leur travail.
- Une majorité de salariés souhaitent une solution de garde à proximité de leur lieu de travail. 61% souhaiterait privilégier la mise en place de nouvelles installations sportives sur la ZAC.
- 58,2% des salariés répondants ont déclaré que le rythme entre vie professionnelle et privé est une course continuelle. 43,4% d'entre eux se sentent encore débordés face à leur charge de travail. Une grande majorité n'est pas consultée sur l'organisation du travail ou alors c'est seulement pour la forme.

C'est pourquoi, il s'agit à présent pour la CFDT de démarrer une concertation territoriale avec les autres organisations syndicales mais surtout les représentants des employeurs et notamment l'Adezac (Association pour le développement des entreprises du parc d'activités

de Courtabœuf) comprenant un volet conciliation des temps afin d'agir rapidement en faveur de la santé des salariés de la ZAC.

Une rencontre entre la CFDT et le directeur de l'UT 91 de la DIRECCTE a déjà eu lieu en octobre 2015 afin d'envisager une rencontre des partenaires sociaux pour une première séance de concertation qui auraient vocation à élaborer des recommandations à destination des entreprises et des collectivités locales sur des thématiques telles que : l'ouverture décalée des bureaux, la présence d'installation sportive, la fréquence des transports en commun... Le PRST 3 pourrait donc s'intéresser à cette expérimentation en cours en en faisant une action régionale libre.

► **Agir pour la Qualité de la vie au Travail  
et la prévention des risques professionnels sur certains CDT.**

Les Contrats de Développement Territoriaux élaborés entre l'Etat et les collectivités locales accompagnent et développent des projets économiques autour du futur réseau de transports du Grand Paris. Ils sont aussi bien souvent situés au sein de pôle de compétitivité. Malheureusement, au sein des comités de pilotage des CDT, les partenaires sociaux ne sont pas représentés. Pourtant, aussi bien en matière d'emploi et de sécurisation des parcours que de Qualité de Vie au Travail, salariés et entreprises sont concernés.

La CFDT Ile-de-France a identifié deux CDT qui pourraient être très directement concernés par la problématique de la Qualité de vie : le CDT des Grandes Ardoines (94) et le CDT Paris-Saclay (91).

## **Prioriser certains risques professionnels par une approche territoriale et sectorielle**

---

Une des orientations du PST est de prioriser certains risques professionnels. La CFDT a identifié à travers une approche sectorielle et territoriale différents risques professionnels pour les salariés :

- **Le risque sanitaire respiratoire et cardio-vasculaire liés à l'exposition chronique des salariés aux particules de l'air des enceintes ferroviaires souterraines<sup>1</sup>**  
La CFDT, par l'intermédiaire de sa Fédération des Transports et de l'Environnement, alerte depuis plus de 10 ans sur la mauvaise qualité de l'air dans les transports en souterrain et plus globalement sur les zones de transports (aéroports de Roissy et Orly, réseaux souterrains RER et métro, périphériques parisiens et autoroutes...), notamment en Ile-de-France. Dans les EFS, la pollution est dominée par la contamination particulaire en lien avec les émissions de matériaux de roulage et de freinage, avec la fréquence des rames et avec l'efficacité des dispositifs de ventilation et d'aération. Les salariés des entreprises de transport sont particulièrement exposés aux particules avec des taux très élevés : la valeur limite à ne pas dépasser est de 50µg/m<sup>3</sup> plus de 35 fois par année civile or le niveau mesuré en 2010 est de 680µg/m<sup>3</sup> à Paris. Pour la CFDT, agir pour la prévention des risques respiratoires et cardio-

---

<sup>1</sup> ANSES, *Pollution chimique de l'air des enceintes de transports ferroviaires souterrains et risques sanitaires associés chez les travailleurs* – Avis de l'ANSES, rapport d'expertise collective ; septembre 2015.

vasculaires des salariés en EFS, c'est aussi agir pour une meilleure qualité de l'air pour tous les salariés d'Ile-de-France, très souvent usagers des transports. Nous attirons aussi l'attention sur l'écart existant entre les normes applicables en matière de qualité de l'air concernant la population ( $50\mu\text{g}/\text{m}^3$ ) et celles qui s'appliquent aux salariés ( $5000\mu\text{g}/\text{m}^3$ ).

- **La pénibilité et les troubles musculo-squelettiques dans la branche aide, accompagnement, soins et services à domicile**  
Ce secteur souffre d'une sinistralité importante et en progression comme l'indique encore les derniers chiffres de la CRAMIF. Deux avenants à la convention collective de la branche sur la pénibilité d'une part et sur les RPS d'autre part ont été signés en 2013 mais un travail de suivi des salariés restent indispensable à effectuer.
- **La pénibilité et les CMR dans les secteurs de la propreté et du nettoyage sur le MIN de Rungis (94)**  
La CFDT a pu constater que les salariés de ces secteurs sont très fortement présents sur cette zone et qu'ils sont exposés à un certain nombre de risques liés aux produits utilisés dans leur travail quotidien.

Enfin, le PST souhaite agir à destination des TPE. La CFDT estime qu'une fois la CPRI prévue par la loi « Dialogue social et emploi » et qui sera mise en place après les élections de représentativité dans les TPE de novembre 2016, un travail en son sein sur la prévention des risques pourrait être engagé en lien avec le CRPRP-CROCT.

## **Conclusion**

---

La santé au travail est une préoccupation réelle des salariés. Elle devrait l'être aussi pour les entreprises pour qui des salariés en bonne santé contribuent à leur performance et à leur responsabilité sociale.

Pour la CFDT, le Plan Régional Santé 3 doit être une occasion d'agir concrètement sur le maintien de l'emploi, la qualité de vie au travail et la prévention des risques. Une approche globale qui s'appuie sur une coordination de tous les acteurs est donc nécessaire.

Il s'agit donc à présent de rendre visible et lisible au plus proche des salariés, en s'appuyant sur les situations de travail réelles, les actions qui seront menées dans le cadre du plan.