



Actions syndicales le 25 avril

**En finir avec les mort·es
et les blessé·es au travail**

PAGE 4

Situation actuelle

PAGE 11

Revendications CGT

PAGE 20

Mobilisations

PAGE 23

Focus INRS

PAGE 27

**Lettre ouverte à la ministre du Travail,
de la Santé et des Solidarités**

Dossier du 25 avril 2024

Dans le cadre de la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail, la CGT organise des rassemblements et actions partout en France le 25 avril. L'hécatombe d'accidents graves peut et doit être enrayerée.

Le gouvernement et les employeurs se sont trop longtemps dérobés à leurs obligations. Il est temps d'en finir et de mettre en place les mesures de préventions et les moyens nécessaires.

- **La journée internationale de la santé et de la sécurité au travail (officiellement le 28 avril) est un moment crucial pour mettre en lumière les enjeux liés à la santé et à la sécurité des travailleur·ses.**
- **La CGT s'engage activement dans cette journée pour défendre les droits des travailleur·ses et améliorer leurs conditions de travail.**
- **Il y a chaque année plus de 2,78 millions de décès liés aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles dans le monde et environ 374 millions d'accidents du travail non mortels.**

1

**Situation
actuelle**

Un scandale national

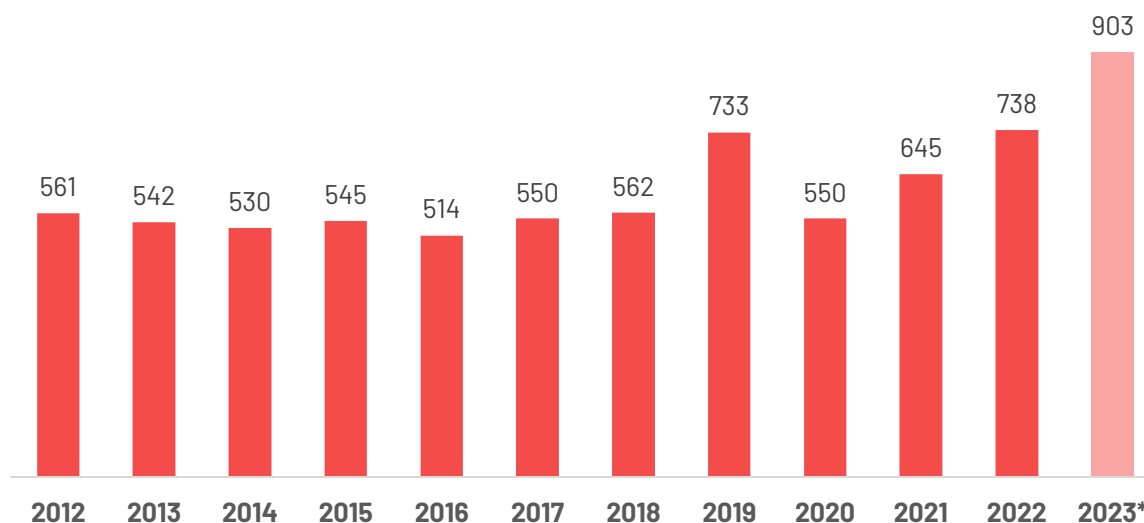
En France, selon le bilan de la Sécurité sociale, il y a eu au moins **1 227 morts au travail et du fait du travail** en 2022 — soit **quatre par jour** — traitées le plus souvent comme des faits divers. Pour autant, ces chiffres sont inférieurs à la réalité : le régime agricole, les régimes spéciaux, la fonction publique et les travailleur·ses indépendant·es ne rentrent pas dans les statistiques.

Dans le détail, en 2022, **738 salarié·es sont mort·es au travail**, 286 dans un accident de trajet domicile-travail et 203 suite à une maladie professionnelle.

Des morts au travail qui explosent depuis la suppression des CHSCT

Suite à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » et la suppression des CHSCT, le nombre de morts au travail explose depuis 2019 pour atteindre un record en 2023 ! Cette hécatombe ne peut plus durer !

Accidents du travail mortels



* Le chiffre consolidé de 2023 n'est pas encore disponible

N.B. Ces chiffres n'intègrent pas les décès des suites d'une maladie professionnelle ou d'un accident de trajet. Une fois intégrés, le nombre de morts s'élève à 1227 en 2022 (le chiffre consolidé de 2023 n'est pas encore disponible).

Trente-six jeunes de moins de 25 ans ont perdu la vie au travail

C'est un bilan désastreux pour le gouvernement, qui défend l'entreprise comme lieu d'apprentissage tout en refusant de prendre en compte la réalité du travail et ses conséquences — notamment pour ces jeunes dont plus de la moitié avait moins d'un an d'ancienneté.

Les précaires, intérimaires et sous-traitants en première ligne

Les précaires, intérimaires et sous-traitants sont en première ligne des morts comme des accidents au travail. Pourquoi ? Parce qu'elles et ils disposent de moins de temps de formation aux gestes du métier, parce que les politiques de prévention les concernant sont souvent inexistantes, qu'elles et ils sont soumis·es à des objectifs de productivité souvent encore plus importants que les autres et parce que leur situation précaire les oblige à accepter des conditions de travail dangereuses. **La sous-traitance en cascade fragmente et désorganise les collectifs de travail**, ce qui est en soi un facteur de risque et déresponsabilise les employeurs.

En 2022, les accidents du travail surviennent majoritairement au sein des activités de la santé, du nettoyage et du travail temporaire (soit **29 % des AT** en 2022).

2 500 accidents du travail par jour

À ces morts s'ajoutent **des milliers d'accidents graves** occasionnant des séquelles durables et entraînant souvent un licenciement pour inaptitude. Pour 2022, l'assurance maladie fait état de **788 604 déclarations d'accidents de travail** et **127 000 accidents de trajet**, soit plus de **2 500 accidents par jour** ! En 2022, c'est **88 jours d'incapacité temporaire** (arrêt de travail) en moyenne par accident de travail. Enfin, **111 000 salarié·es** ont vu leur pathologie reconnue comme maladie professionnelle, malgré un taux de refus des commissions de **60 % en moyenne**.

Dans une grande majorité des cas, ces accidents, chutes, écrasements, cisaillements, électrocutions, maladies professionnelles résultent d'un manquement de l'employeur qui n'a pas respecté les dispositions du Code du travail.

Une responsabilité de l'employeur

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salarié·es. La liberté d'entreprendre ne doit pas se substituer aux obligations de protéger la santé et la sécurité des travailleur·ses !

Des accidents qui peuvent être évités

Ces accidents ne sont jamais purement le fruit du hasard. **Ils sont très souvent le résultat de choix patronaux délibérés pour maximiser les profits.** Les cadences effrénées, le matériel défectueux et les organisations du travail délétères sont des facteurs aggravant des risques professionnels.

Les actions dissuasives sont insuffisantes, les contrôles trop rarement réalisés. **C'est le résultat des effectifs insuffisants** tant pour les inspecteur·ices du travail que pour les contrôleur·ses Carsat. Sur ce point aussi les pouvoirs publics devront agir !

Impunité et manquement aux obligations

Trop de procès-verbaux des inspecteur·ices du travail sont classés sans suite. **La délinquance patronale sur ce point échappe aujourd'hui aux poursuites judiciaires.** Même dans les cas — rares — de condamnation, les montants des amendes sont dérisoires. Cette politique n'incite pas à développer les mesures de préventions des risques.

Aussi **seules 40 % des entreprises respectent l'obligation légale de mise en œuvre et d'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).** La sanction en cas de non-respect est de... 1500 euros ! Il s'agit pourtant d'un outil essentiel à la prévention des risques, de protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs !

Un recul inédit des instances de représentation du personnel du fait des ordonnances travail

Combattre les risques au travail nécessite de **renforcer les droits et le pouvoir d’agir des représentant·es du personnel dans les entreprises**, notamment en renforçant les moyens des agent·es de l’État pour prévenir les risques et contrôler l’application de la loi.

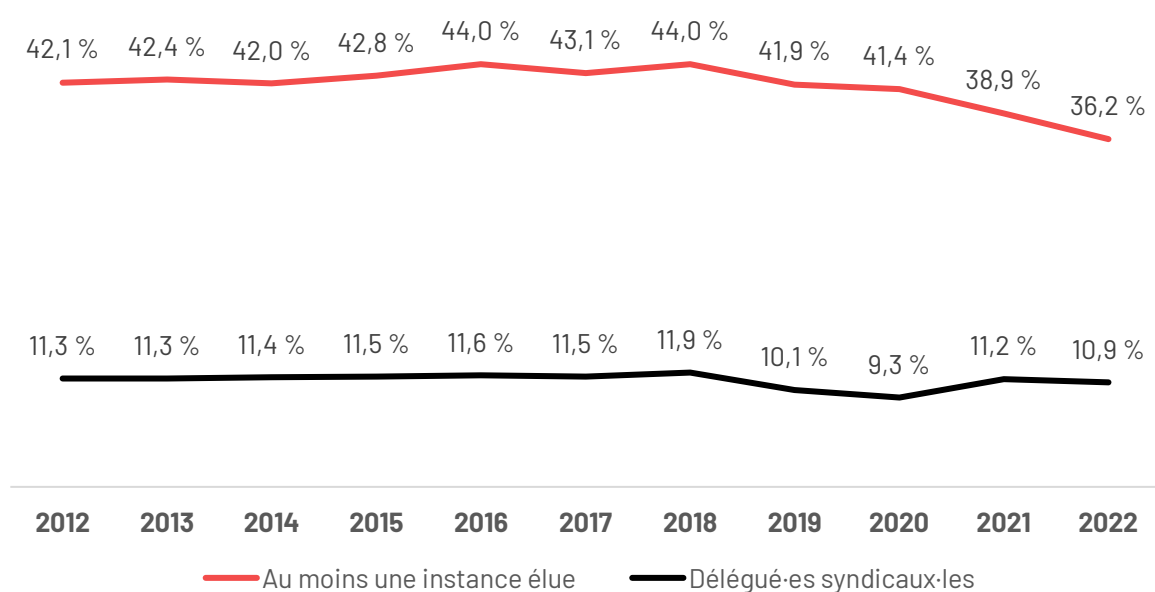
Après avoir organisé la pénurie de médecins du travail, remis en cause leur indépendance, organisé la pénurie des effectifs d’inspecteur·ices du travail comme celle des contrôleur·ses de la Sécurité sociale dans les caisses régionales, **le gouvernement Macron a limité drastiquement l’intervention des représentant·es du personnel**. Les CSE ont fusionné les comités d’entreprises, les délégué·es du personnel (qui jouaient un rôle très important de proximité pour remonter les problématiques individuelles, notamment en matière de santé et de sécurité) et les CHSCT. **La mise en place des CSE s’est donc traduite par la concentration de toutes les prérogatives aux mains d’élu·es beaucoup moins nombreux·ses** supposé·es représenter davantage de salarié·es.

Un nombre d’élu·es en chute libre

Nombre de salarié·es dans l’entreprise	Nombre d’élu·es CSE (titulaires)	Évolution du nombre d’élu·es depuis le passage au CSE	Total heures de délégation	Évolution du nombre d’heures de délégation depuis le passage au CSE
50	4	- 50 %	72	- 25 %
300	11	- 31 %	242	- 1 %
1 000	17	- 29 %	408	+ 2 %
3 000	25	- 31 %	650	+ 2 %
10 000	35	- 42 %	1 190	+ 3 %

Cette baisse du nombre d'élu·es prévue par la loi s'est accompagnée **d'une chute du nombre de candidatures** pour ce mandat, devenu impossible à tenir, avec une progression très forte **du nombre d'entreprises sans représentant·e du personnel**. Ainsi, alors que ce pourcentage était stable auparavant, le pourcentage d'entreprises de plus de 10 salarié·es couvertes par une instance de représentation du personnel a chuté à partir de 2018 et la mise en place des CSE, en passant **de 44 % en 2018 à 36 % en 2023**.

Couverture des entreprises de 10 salarié·es ou plus par des délégué·es syndicaux·les ou une instance élue



Source : Dares

Une situation encore aggravée pour les instances dédiées à la santé et à la sécurité. **Les CHSCT ont été supprimés par les « ordonnances travail »** en 2017, ont totalement disparu dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2020 et ont parfois été remplacés par des commissions SSCT, **avec moins de moyens et de prérogatives** que les anciens CHSCT.

Alors qu'en 2017, **85 % des entreprises** de plus de 50 salarié·es ayant des représentant·es du personnel avaient un CHSCT, **elles ne sont plus que 70 %** à avoir des CSSCT en 2023. Un recul particulièrement marqué dans les entreprises de 50 à 300 salarié·es, où l'on passe **de 60 % des entreprises** ayant des élus qui étaient dotées de CHSCT en 2017 **à 30 % en 2023**.

Instances représentatives du personnel élues, selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Instances représentatives du personnel élues
Moins de 11 salarié·es	Aucune obligation
11 à 49 salarié·es	Comité social et économique (CSE)*
50 à 299 salarié·es	
300 salarié·es ou plus	Comité social et économique (CSE), Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**
Entreprises multi-établissements de 11 salarié·es ou plus	Outre un CSE ou Conseil d'entreprise, possibilité par accord d'entreprise de mettre en place des représentant·es de proximité dans les établissements

* Un accord majoritaire peut instaurer un Conseil d'entreprise à la place d'un CSE. Le Conseil d'entreprise, en intégrant les délégué·es syndicaux·les, exerce l'ensemble des attributions du CSE et devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement.

** Dans les entreprises et les établissements distincts à risques particuliers, la mise en place d'une CSSCT est obligatoire quel que soit l'effectif.

Ajoutons que les différentes mesures de dérégulation du marché du travail engagées depuis 2015 **aggravent les conditions de travail et limitent la prévention des risques professionnels.**

Depuis, différents rapports publics vont dans le même sens — **ce que gouvernement et ministère du Travail se refusent à mettre dans le débat public.**

2

Revendications de la CGT

Pour la CGT, combattre les risques au travail nécessite de renforcer les droits et le pouvoir d'agir dans les entreprises. Nous exigeons, dans nos entreprises, établissements, administrations :

- Le renforcement de la protection de la santé et sécurité des travailleur·ses, notamment le respect du droit de retrait protégé, élargi et tracé

Une seule illustration de cet enjeu essentiel : la situation que vivent chaque année **des milliers de travailleur·ses exposé·es aux fortes chaleurs**. Avec le réchauffement climatique, les périodes de chaleur extrême devraient être de plus en plus nombreuses et de plus en plus longues. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) estime qu'au-dessus de **30 °C pour une activité sédentaire** et de **28 °C pour un travail physique**, la chaleur constitue **un risque pour la santé**.

En France, en matière de santé et de sécurité, la loi n'établit pas de température au-delà de laquelle un·e travailleur·se ne peut occuper son poste. Néanmoins, il existe **une obligation de l'employeur de garantir la sécurité de ses salarié·es** (Article L4121-1 du Code du travail) et l'on sait parfaitement que les fortes chaleurs sont **un risque très important pour la santé des travailleur·ses**.

La prise en compte des fortes chaleurs dans les organisations du travail est **un enjeu de santé publique**. Aujourd'hui, seul un plan de gestion des vagues de chaleur est disponible sur le site du ministère de l'Écologie. Celui-ci limite simplement l'action des pouvoirs publics à la création d'un guide à destination des entreprises concernant les adaptations possibles des bureaux de travail et au renforcement des contrôles de l'inspection du travail. Bien peu de choses face au réchauffement climatique qui nous promet **des épisodes caniculaires de plus en plus importants**.

Pour la CGT, il est essentiel de faire évoluer dès aujourd'hui la législation en cas de fortes chaleurs afin d'**inscrire des températures maximales dans le Code du travail et de prévoir une obligation de négociation dans les entreprises et les branches** pour compléter ces futurs dispositifs du Code du travail.

Plus largement, Il faut remplacer les valeurs limites d'exposition (VLEP) par **une obligation pour l'employeur** de démontrer qu'il met en œuvre les moyens techniques et organisationnels permettant d'atteindre le niveau d'exposition le plus bas possible et qu'il travaille à la substitution.

Il faut **supprimer la possibilité pour l'employeur de ne pas appliquer la totalité des mesures de prévention du risque chimique**, de le faire dans certains cas par autoévaluation !

Il faut étendre **l'obligation de rédaction de notices de postes** prévues à l'article R. 4412-39 du Code du travail à **l'ensemble des situations de travail exposant à un risque de maladie professionnelle** (actuellement applicable en cas d'exposition à des agents chimiques dangereux).

La formation aux risques spécifiques doit être **renforcée et systématisée**.

- **Une politique pénale du travail sévère condamnant fermement les employeurs responsables d'accidents graves au travail.**
- **L'interdiction de plus d'un niveau de sous-traitance, la suppression du recours à la sous-traitance pour les activités à risques et le renforcement des responsabilités des donneurs d'ordre.**
- **La suppression des dérogations pour l'affectation des jeunes à des travaux dits « dangereux ».**
- **Le retour des CHSCT dans le privé et la Fonction publique, outil de proximité et de prévention par excellence.**

Les ordonnances « Macron » ont contribué à **fragiliser considérablement les instances du personnel** en dégradant les conditions d'exercice de leur mission, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette réforme a conduit à **la fusion des instances** — suppression du CHSCT et des délégué·es du personnel. Elle a éloigné les IRP des salarié·es et des lieux de travail, et **réduit leurs possibilités d'intervention** sur la prévention des risques professionnels, les conditions de travail, la sécurité et la santé des salarié·es.

Le CHSCT était un acteur incontournable de la prévention avec prérogatives et moyens pour connaître, analyser les conditions de travail des salarié·es et en mesurer les impacts sur leur santé et leur sécurité. Il disposait **d'un droit d'alerte**. Il était **consulté avant le CE** sur tout projet de l'employeur susceptible d'entraîner des conséquences sur les conditions de travail des salarié·es. Il pouvait **désigner un·e expert·e** à la charge de l'employeur si cela s'avérait utile à l'exercice de sa mission. Cette instance spécifiquement dédiée à la sécurité et aux conditions de travail était aussi une pièce maîtresse de la lutte contre la sous-déclaration des accidents par les employeurs.

Lors de la crise sanitaire, dans sa déclaration du 28 janvier 2021, **la CNCDH a aussi alerté sur le rôle insuffisant joué par les CSSCT**. Elle a relevé l'importance d'une instance spécifique dans ces domaines.

Le CHSCT était obligatoire dans les entreprises d'**au moins 50 salarié·es**, alors que la CSSCT ne l'est **qu'au-delà de 300 salarié·es**. En 2020, les CSSCT sont présentes dans **79 % des entreprises de plus de 300 salarié·es**. En revanche, elles ne sont implantées que dans seulement **21 % des entreprises de 50 à 299 salarié·es**. Or, jusqu'en 2017 (avant la réforme) **59,1 % de ces dernières en disposaient**.

La couverture globale des salarié·es est en recul. Ceci, n'est pas sans conséquence sur leurs conditions de travail et leur état de santé. Pourtant, ces questions de santé et sécurité au travail sont essentielles, en particulier dans **un contexte de dégradations des conditions de travail** : augmentations des risques psychosociaux, des burn-out, et hausse du nombre d'accidents du travail et des sous-déclarations.

Redonner les moyens aux élu·es du personnel d'agir, c'est **remettre en place le CHSCT et même lui donner la compétence environnementale**, pour que le sujet majeur de la santé et de la sécurité au travail redevienne prioritaire.

- **Le doublement du nombre d'inspecteur·ices du travail, le renforcement des effectifs de contrôleur·ses Carsat/Cramif/CGSS (Sécurité sociale) avec de plus larges prérogatives coercitives (arrêt de chantiers et travaux dangereux).**

Renforcer la prévention nécessite que le gouvernement **débloque les moyens mis à disposition de la branche AT/MP** pour mettre en œuvre les dispositions unanimement actées par les acteurs sociaux dans **l'ANI du 15 mai 2023**. Or depuis le 8 novembre 2023, les éléments de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) ont été mis en réserve compte tenu de l'absence de réponse de la Direction de la Sécurité sociale. **Pas de validation de la COG = pas de renforcement des effectifs des structures de la branche AT/MP**. Cela fait six mois que la CGT interpelle le gouvernement. La ministre du Travail, de la santé et des solidarités s'est engagée à publier la COG depuis le mois de février, **pourtant nous ne voyons toujours rien venir**.

Le renforcement des effectifs favorisera aussi **un meilleur contrôle de la sous-déclaration**, avec une présence accrue des services d'inspections dans les entreprises.

- **La création dans la Fonction publique d'emplois d'Inspecteur·ices santé et sécurité au travail indépendant·es, doté·es de moyens coercitifs et l'application du délit pénal d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives dans les trois versants de la Fonction publique.**

- **L'indépendance de tous les acteur·ices de la santé au travail, y compris des médecins du travail et des équipes des SPSTI.**

La médecine du travail est une spécialité médicale, née en 1946, notamment grâce à l'action de la CGT. Elle est chargée d'une mission « **d'ordre public social** » de prévention exclusive, qui consiste à conseiller les employeurs et les travailleur·ses dans l'unique objectif « **d'éviter toute altération de leur santé du fait du travail** ».

Cette spécialité médicale ainsi définie est **en voie de disparition du fait de l'influence des employeurs sur la législation** et a été fragilisée par les lois El Khomri de 2016 et Lecoq d'août 2021. Leur volonté est, à terme, de **transformer cet acquis des travailleur·ses en médecine de sélection de la main-d'œuvre** sur des critères de santé.

On observe ainsi :

- 1- **Un espacement du suivi individuel de la santé des travailleur·ses** (périodicité entre chaque consultation pouvant aller jusqu'à cinq ans), ceci dans un contexte de précarité des emplois et du turn-over qui l'accompagne, rompant ainsi la cohérence du suivi médical ;
- 2- Des possibilités d'inaptitude médicale au poste de travail **qui exonèrent l'employeur de rechercher un poste de reclassement** si le médecin mentionne « *l'état de santé fait obstacle à tout reclassement* » ;
- 3- **Des difficultés pour les victimes du travail d'obtenir des certificats médicaux nécessaires** à la reconnaissance des accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les employeurs, à la faveur d'une modification du Code de la santé publique en 2007, **peuvent porter plainte devant les instances disciplinaires d'exception de l'ODM qui leur sont acquises**. Tout ceci en visant les médecins du travail qui attestent du lien entre les atteintes professionnelles à la santé et le travail.

Les services de santé au travail sont devenus des services de prévention en santé au travail (SPST) avec la création de cellules de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) en leur sein. Pour la CGT, **la PDP doit d'abord consister à interroger le travail, à considérer la pénibilité des postes de travail, l'organisation du travail et surtout les conditions réelles de travail**. Une approche collective de la PDP permet d'appliquer les deux principes fondamentaux de la prévention primaire, à savoir, **éliminer les risques** et

adapter le travail à l'homme. L'approche individuelle de cette question portée par la loi du 2 août 2021 ne le permet pas !

La CGT propose **l'intégration des services de santé au travail à la Sécurité sociale**, pour mieux coordonner les problématiques liées à la prévention et assurer un suivi objectif des salarié·es. Il faut créer **un statut protecteur de tous les acteurs des SPSTI** afin de garantir une réelle indépendance dans l'exercice de leur mission.

Le renforcement de la médecine du travail passe également par **une amélioration, entre autres, de la filière universitaire.**

- **L'archivage des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).**

La loi du 2 août 2021 acte l'archivage du DUERP à l'extérieur de l'entreprise est **durant quarante ans minimum**. Mais il s'agit d'un archivage sur un portail numérique à la main des employeurs. Surtout, **il n'est toujours pas mis en œuvre**, trois ans après la promulgation de la loi. Y a-t-il des blocages patronaux ?

Les DUERP constituent **un outil indispensable à la prévention des risques et à la traçabilité des expositions professionnelles**. Leur archivage en dehors de l'entreprise est indispensable à condition que **cet archivage se fasse dans le cadre d'une institution** type Dreetts ou Carsat.

Doit être également renforcée et respectée **l'obligation légale d'une évaluation des risques genrée dans les DUERP**, ce que très peu d'entreprises et administrations mettent en œuvre.

- **Faire évoluer les tableaux des maladies professionnelles**

L'amélioration de la protection nécessite aussi la **mise en place de tableaux** pour les **pathologies liées aux troubles psychosociaux** et aux **polyexpositions à des agents chimiques dangereux**.

Il faut une prise en compte réelle des **troubles liés aux pandémies** et un **renversement de la charge de la preuve** pour les procédures de reconnaissance hors tableau.

- **Prévenir la pénibilité et permettre le départ anticipé en retraite des salarié·es exposé·es**

L'exposition à la pénibilité doit être déterminée **à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier**, dans **une démarche collective**, et non pas à partir de la situation individuelle selon des critères totalement transversaux agrémentés de seuils inaccessibles à la quasi-totalité des travailleur·ses.

Cette analyse doit entraîner l'obligation pour l'employeur de **limiter l'exposition aux situations pénibles**. Cela passe par **l'amélioration des conditions de travail** mais également par **les départs anticipés**.

La CGT propose :

- **un départ anticipé en retraite jusqu'à cinq ans**, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à dix ans pour certains métiers spécifiques. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé ;
- dans la Fonction publique, **le maintien et l'amélioration du « service actif » pour tou·tes les agents exposé·es à la pénibilité, à la dangerosité et à l'insalubrité** du fait de leurs missions de service public ;
- le maintien des **dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dit « spéciaux »**, qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.

3

Mobilisations

Ce 25 avril sont organisés des rassemblements dans les entreprises, des manifestations, devant les chambres patronales, les préfectures. Ces mobilisations seront aussi le relais des actions quotidiennes des militant·es dans les entreprises sur ces questions essentielles.

À Paris

10 h 00 : conférence de presse avec les syndicats de l'Institut national de recherche et de sécurité.

12 h 00 : **action symbolique et visuelle d'envergure**, suivie de témoignages et prises de parole, dont Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT, et une représentante d'une association de familles de victimes.

14 h 00 : départ d'une manifestation depuis le ministère de la Transition écologique en direction du ministère du Travail.

En Région

Aurillac : rassemblement organisé par la CGT et la FSU à 12 h 00 devant les locaux de la DDETSPP.

Bordeaux : conférence de presse avec la pose d'une plaque provisoire sur la place Saint-André à Bordeaux à partir de 11 h 00 (en attendant qu'une plaque officielle soit posée et inaugurée par la mairie de Bordeaux). Une réunion sur la santé au travail et les conditions de travail se tiendra à 13 h 30 à la Bourse du travail. Initiatives organisées par l'UD avec les camarades de la Construction.

Cherbourg : l'UD CGT de la Manche appelle à participer au rassemblement à Cherbourg à l'Arsenal à 11 h 00 puis à la fédération du Bâtiment et à la stèle d'hommage aux victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Clermont-Ferrand : l'UD CGT du Puy-de-Dôme organise un rassemblement et une conférence de presse à 11 h 00 devant la plaque Pax Labor (rendant hommage aux victimes du travail) dans le patio de l'Hôtel de ville.

Donges : action sur le site de la raffinerie (syndicat CGT Total — distribution de tract).

Grenoble : conférence de presse de la CGT Construction en lien avec l'UD et participation au rassemblement de Lyon.

Le Mans : l'ADEVA 72, La FNATH Centre-Ouest, en association avec l'union départementale CGT de la Sarthe, l'Union syndicale des travailleurs de la métallurgie de la Sarthe, appellent à célébrer la journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail par un rassemblement à 11 h 00 le dimanche 28 avril devant le palais de justice du Mans.

Lyon : rassemblement à 13 h 00 à Lyon devant la Préfecture du Rhône. Hommage au salarié décédé sur le chantier du centre commercial Confluence, avec dépôt de gerbe par le syndiqué·es de la construction.

Marseille : rassemblement à 9 h 00 devant l'Hôtel de région, à l'appel de la CGT Construction PACA.

Nantes : initiative CGT Construction à 6 h 30 sur le chantier du nouveau CHU suite à un accident grave.

Nice : initiative CGT Construction à 8 h 00 devant le chantier Iconic.

Niort : moment de recueillement et d'hommage organisé à 18 h 00 devant le Monument aux morts.

Pantin : appel du syndicat des territoriaux à la grève (journée, demi journée ou débrayage) ; rassemblement devant l'Hôtel de ville de 11 h 30 à 14 h 00, avant de rejoindre la manifestation parisienne.

Roissy : initiative UD CGT 93 + fédération CGT des Transports à Roissy à 10 h 30, devant la MOSZAR (Maison des organisations syndicales de la zone aéroportuaire de Roissy). Prises de parole sur les conditions et les accidents du travail avec les salarié·es de la zone aéroportuaire.

Rouen : rassemblement à 18 h 00 au palais de justice (appel CGT, FSU, Solidaires).

Rueil-Malmaison : appel à la grève de la CGT des territoriaux sur la santé et les conditions de travail ; rassemblement à 10 h 00 devant la mairie.

Saint-Étienne : rassemblement de 12 h 00 à 14 h 00 place de l'Hôtel-de-Ville à l'appel de l'UD CGT, de la FSU et de Solidaires.

INRS

Pour la CGT, la secrétaire générale Sophie Binet et Denis Gravouil, secrétaire confédéral, seront à l'INRS Paris le 25 avril au matin : rencontre avec le directeur général, suivi d'un échange avec des membres du personnel — y compris en visio-conférence pour les chercheurs lorrains — avec une conférence de presse devant l'INRS.

PLUS D'INFORMATIONS SUR CGT.FR



**Flasher ou cliquer
sur le QR-code**

4

Focus INRS

Qu'est-ce que l'INRS ?

L'**Institut national de recherche et de sécurité** (INRS) est un organisme dirigé par un conseil d'administration paritaire (représentant·es du patronat/représentant·es des syndicats) **qui a pour missions la recherche, l'information, la formation et l'assistance pour la prévention des risques professionnels des salarié·es** des entreprises cotisant au régime général de la Sécurité sociale (plus de **18 millions de salarié·es**). Il concourt à la **politique de prévention des risques professionnels** de la branche accident du travail et maladies professionnelles (branche AT/MP) de la Sécurité sociale, notamment en assistant les services prévention des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat), qui ont des missions de contrôle et de conseil pour la prévention des AT/MP en entreprise. L'INRS produit également **des connaissances qui participent à faire évoluer les réglementations** qui encadrent la prévention et la reconnaissance des AT/MP. À ce titre, l'INRS siège au **comité d'orientation des conditions de travail** (COCT), organisme paritaire consulté sur les évolutions réglementaires en santé au travail. Il siège également à la **commission des accidents de travail et des maladies professionnelles** (CAT-MP), également paritaire, qui est consultée sur la politique de prévention de la branche AT/MP.

Il est composé de **2 établissements** : le plus important (370 personnes) à Vandoeuvre, où se trouvent tous les laboratoires de recherche.

Une augmentation de budget décidée... mais bloquée par le gouvernement

La France a des mauvais résultats en prévention : un mauvais classement européen, des statistiques nationales accidents du travail de 2022 incohérentes, et une augmentation des accidents de travail mortels depuis 2019, contestée par le gouvernement, mais pas complètement justifiée. Tous les « partenaires sociaux » ont décidé l'augmentation des moyens de prévention. Mais alors que les fonds existent, l'INRS est étranglée par le gouvernement depuis deux ans.

Pour la première fois depuis longtemps, une augmentation des moyens de l'INRS et des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) avaient été décidée par l'ensemble des acteurs sociaux (représentant·es du patronat et des salarié·es).

Le conseil d'administration de l'INRS, dans sa part patronale et syndicale, a voté une augmentation de **12 millions du budget** pour 2023 et de **4 millions supplémentaires** pour 2024, de même que la **création de 6 postes** sur la thématique des risques psychosociaux et de l'organisation du travail.

L'ANI de mai 2023, signé par toutes les organisations syndicales et patronales, **augmente de 100 millions** le budget de la prévention qui alimentent l'INRS et les CARSAT, et crée des postes supplémentaires pour les CARSAT.

Mais le gouvernement bloque la libération des budgets décidés en augmentation des organismes de la branche depuis 2022 !

Alors que tout est aligné pour l'augmentation des moyens, l'INRS est étranglé par des budgets rectificatifs temporaires, partiels, qui bloquent son fonctionnement, et empêchent les embauches de renouvellement de poste : **17 postes sont en souffrance.**

Depuis douze ans :

UNE BAISSÉ DES MOYENS DE L'INRS ET DES CARSAT

Lors des trois dernières conventions d'objectifs et de gestion (COG) de la branche accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) de la Sécurité sociale, en dix à douze ans, l'INRS est passé **de 640 à 570 postes**, son budget a été **réduit puis gelé** (pour suivre l'inflation il devrait être actuellement de 110 millions, il est de 80 millions). Dans la même période de douze ans, les services préventions des Carsat ont perdu **plus de 100 postes sur les 950.**

MAIS UNE ACCUMULATION MALSAINÉ D'EXCÉDENTS !

Durant la même période de douze ans, les excédents de la branche AT/MP s'accumulaient pour **atteindre 8 milliards d'excédents** dans une branche qui en dépense 15 milliards par an ! Ces excédents ont pour origine la **non-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles** rendue difficile par les contestations systématiques des employeurs, la complexité des procédures pour les salarié·es, des droits insuffisants (pas de tableau de maladies professionnelles pour les risques psychosociaux...). Ils ont aussi pour origine la non prise en compte dans le calcul du coût des AT/MP de l'augmentation du coût des soins.

Le gouvernement reconnaît lui-même dans un rapport de juillet 2021 (cf. « Sous-déclaration de la Branche AT/MP, rapport 2021 ») que **pour compenser la sous-déclaration des AT/MP** Il faudrait augmenter de **plus d'un milliard** (de 1 milliard à 2,1 milliards) le versement calculé pour le compenser.

La réduction du budget des Carsat et de l'INRS participe également à ces excédents.

DES EXCÉDENTS MAL UTILISÉS...

Le gouvernement prélève sur ces excédents **800 millions par an jusqu'en 2027** pour neutraliser la légère augmentation des cotisations patronales prévue **par la réforme des retraites**, plutôt que de les utiliser pour la réparation et la prévention.

... ALORS QUE L'ON CONSTATE UNE DÉGRADATION DES RÉSULTATS EN ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Avec un ratio entre **3,3 et 3,5 accidents mortels pour 100 000 salarié·es** ces dernières années, la France se classe **dans les derniers pour le classement européen** pour les accidents du travail et les accidents du travail mortels, avec la Lituanie, la Lettonie, Malte et la Roumanie.

Si l'on corrige ces chiffres (<https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2023/12/CP-EUROGIP-Estimations-2023-phenomene-sous-declaration-AT-en-Europe.pdf>) pour tenir compte d'une estimation de la sous déclaration des accidents du travail européens qui suppose une sous déclaration d'accidents mortels, la France est mieux classée parce que beaucoup de pays est européens reculent. Mais **la France reste une mauvaise élève des pays de l'Europe de l'Ouest** (<https://www.liftop.fr/accidents-du-travail-la-france-est-elle-vraiment-une-mauvaise-eleve-en-europe/>).

Des statistiques 2022 aberrantes, digne d'une entreprise délinquante

Pour la première fois en 2022, la Branche AT/MP a assisté à **un crash de ses statistiques nationales d'AT/MP**. La chute forte en 2022 du nombre total des accidents du travail s'accompagne de l'augmentation des accidents mortels (au niveau très élevé de 2019) : les mortels ne peuvent pas être cachés, les accidents moins graves, oui. La situation est telle que **les comités techniques nationaux** (paritaires, par secteur d'activité) **ont refusé de valider ces statistiques**. L'argument avancé pour justifier autrement ces résultats serait que la sous-déclaration serait une difficulté due à une procédure. Ce qui est certain, c'est que **les sous-déclarations des accidents du travail sont massives** et qu'elles doivent être **aggravées par le recul de la présence des représentant·es du personnel**, acteur·ices centraux·les pour accompagner les salarié·es et faire respecter leurs droits.

5

Lettre ouverte à la ministre du Travail, de la Santé et des solidarités



Lettre ouverte à Madame la Ministre du travail, de la santé et des solidarités

Le 24 avril 2024

Madame la ministre,

Lors de son passage télévisé du 28 mars dernier, M. le premier Ministre a évoqué la question des conditions de travail, ainsi que celle, particulièrement prégnante des morts au travail. Les organisations syndicales signataires du présent courrier, fortement attachées à l'amélioration des conditions de travail et plus largement au recul de la pénibilité et à la prévention de l'usure physique et psychosociale, se félicitent de ces annonces. Au regard du contexte et du nombre élevé des accidents du travail et maladies professionnelles, elles étaient indispensables. Elles doivent cependant se poursuivre par une analyse de leurs causes et la mise en place d'actions pour prioritairement prévenir les atteintes à la santé des travailleurs mais également améliorer la réparation.

En effet, les phénomènes de sous-déclaration et de sous-reconnaissance persistent encore. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la sinistralité actuelle en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles en France.

Nos organisations sont déterminées à l'amélioration des conditions de travail et ne peuvent pas se résigner à ce que les accidents du travail et les maladies professionnelles qui sont évitables ne fassent pas l'objet d'anticipation et de mesures de prévention, faute de moyens accordés à la branche ATMP et de politiques gouvernementales ambitieuses en la matière.

Pourtant agir permettrait de progresser et de nombreuses actions sont possibles et rapides à mettre en œuvre.

La prévention des risques professionnels ainsi que de l'usure professionnelle, la prévention de la désinsertion professionnelle, une meilleure évaluation de la pénibilité et des risques psychosociaux et notamment la charge de travail pour lutter contre l'intensification du travail sont des actions prioritaires, qui relèvent notamment de la responsabilité des employeurs.

Comme le suggère l'ANI ATMP de 2023, il est crucial de comprendre et d'analyser les accidents du travail, les maladies professionnelles et les phénomènes de sous-reconnaissance et de sous-déclaration.

- S'interroger urgemment sur les limites d'une politique diminuant les pouvoirs des représentant-es du personnel, particulièrement sur cette question de la santé, sécurité et des conditions de travail, sous traitée au sein des CSE et CSA.
- Rétablir et renforcer les CSSCT, le cas échéant les CHSCT et /ou rendre obligatoire les représentants de proximité afin d'améliorer les actions collectives pour la prévention des risques et de l'usure professionnelle.
- Augmenter les moyens de contrôle et d'accompagnement des entreprises, qui ont été drastiquement réduits, que ce soit du côté des inspecteurs du travail ou des contrôleurs et préventeurs des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT/CRAMIF/CGSS)

Les organisations syndicales et patronales négociatrices se sont entendues unanimement dans le cadre de l'ANI du 15 mai 2023 pour prendre en compte l'ensemble des problématiques de la branche ATMP.

A ce titre, elles entendent améliorer la prévention, notamment par :

- Un accompagnement des victimes d'ATMP pour faciliter leur accès au droit,
- Une simplification des procédures,
- Des moyens pour la recherche (INRS), les transpositions de textes européens et la normalisation (EUROGIP)
- Des moyens pour l'accompagnement des entreprises en augmentant de 20% les effectifs d'ingénieurs, contrôleurs et supports administratifs nécessaires.
- Une meilleure visibilité de la gouvernance de la branche ATMP...

Les organisations signataires entendent, au travers de cet accord et de sa transcription, **améliorer la réparation des victimes du travail**

- Un accompagnement des victimes d'ATMP pour faciliter leur accès au droit,
- en facilitant l'accès aux CRRMP,
- à la tierce personne
- et en revalorisant les indemnités en capital et les rentes.

Aucun affaiblissement des droits des salariés victimes d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de traumatismes liés à une faute inexcusable de l'employeur ne peut être accepté.

L'ensemble des éléments de l'ANI, en faveur de la prévention et de la condition des travailleur·ses, ont été retranscrits dans la COG ATMP. A ce jour, celle-ci n'est toujours pas signée, sans que l'on ne nous en indique les raisons.

Nos organisations syndicales vous demandent donc :

- En urgence, la transcription de l'ANI et la mise en œuvre de la COG ATMP
- L'ouverture d'une large concertation sur les politiques de prévention.
- Le renforcement des effectifs des préventeurs et de l'inspection du travail
- La suppression des dérogations pour l'affectation des jeunes à des travaux dits « dangereux ».

Dans l'attente et convaincus que vous souhaitez agir contre les accidents graves et mortels comme en faveur de la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles, nous vous prions d'agréer, Mme la Ministre l'expression de nos respectueuses salutations.