

L'enquête du TUC auprès des représentants en sécurité : vingt et un ans à sauver des vies

Le contexte

D'après la Loi britannique de 1977 sur les comités de sécurité et les représentants en sécurité, les syndicats reconnus par un employeur pour la négociation collective ont le droit de nommer des représentants en sécurité. Ceux-ci sont des volontaires élus par leurs membres. La Loi de 1977 définit les droits des représentants en sécurité, notamment, leurs fonctions, les crédits d'heures pour assurer leurs tâches et leur formation, leurs droits à l'information et à la consultation.

En 1998, le TUC (Trades Union Congress) a mené, à l'aide de ses organisations affiliées, sa deuxième enquête biennale auprès des représentants en sécurité. Une série de questions leur ont été posées afin d'identifier quelques-unes de leur principales préoccupations et expériences. Avec 5.801 réponses, il s'agit de la plus grande enquête menée auprès des représentants en sécurité au Royaume-Uni.

Les risques

Il était demandé aux représentants en sécurité d'identifier les cinq principaux risques auxquels ils se sentent confrontés sur le lieu de travail. Le tableau A, ci-contre, donne les dix premiers risques cités.

La surcharge de travail ou le stress sont de loin les préoccupations le plus souvent citées, ce qui corrobore les résultats de l'enquête du TUC de 1996. 77% des représentants mentionnent la surcharge de travail ou le stress en 1998 contre 68% en 1996. Le pourcentage reste au-dessus des 70% quelle que soit la taille de l'entreprise. La surcharge de travail ou le stress sont cités comme première plainte dans onze secteurs industriels sur quatorze, comme deuxième dans deux secteurs et comme quatrième dans un secteur. Le stress et la surcharge de travail était le seul risque atteignant les 50% dans tous les secteurs industriels, il atteignait 70% dans onze secteurs sur quatorze.

**TABLEAU A :
LES PRINCIPAUX RISQUES AUXQUELS SE
SENTENT CONFRONTÉS LES TRAVAILLEURS**

Risque	% cités par les représ. en sécurité
Surcharge de travail ou stress	77
Ecrans de visualisation	48
Glissades, culbutes, chutes	46
Maux de dos	44
Lésions dues à des efforts répétés	37
Agents chimiques ou solvants	33
Bruit	30
Violence	28
Travaux effectués seul	28
Températures élevées	27

L'enquête demandait également aux représentants ayant identifié le stress comme première préoccupation, de préciser quels en étaient les facteurs principaux (voir tableau B, ci-dessous).

La gestion de la santé et de la sécurité

Evaluation des risques

Il était également demandé aux représentants en sécurité de préciser la manière dont était gérée la santé sur leur lieu de travail. La Loi britannique sur la gestion de la santé et de la sécurité, de même que diverses autres

TABLEAU B : FACTEURS À L'ORIGINE DU STRESS

Facteur	Proportion de représ. liant ce facteur au stress en 1998	Proportion de représ. liant ce facteur au stress en 1996
Charge de travail	60%	Non repris dans l'enquête de 1996
Personnel insuffisant	60%	Non repris dans l'enquête de 1996
Nouvelles méthodes de gestion	40%	48%
Longue durée de travail	28%	31%
Travail posté	22%	16%
Brimades	21%	14%

législations, prévoient pour les employeurs l'obligation d'effectuer une évaluation des risques appropriée et suffisante. Dans les entreprises de plus de cinq salariés, les employeurs doivent consigner les principaux résultats de cette évaluation.

D'après les réponses à l'enquête:

- moins de la moitié (44%) des employeurs procèdent à une évaluation des risques adéquate;
- 26% des employeurs ont effectué une évaluation considérée comme inadéquate par les représentants en sécurité;
- il n'y a eu aucune évaluation dans 14% des cas;
- moins de trois représentants sur dix sont satisfaits de la manière dont ils ont été impliqués dans la mise en place de l'évaluation. Dans quatre cas sur dix (41%), ils n'étaient pas impliqués du tout, dans 23% des cas, ils étaient impliqués mais de manière insuffisante.

La mise à disposition par l'employeur de services de santé au travail

Sept représentants sur dix ont répondu que les travailleurs ont accès à des services de prévention. Mais cet accès est très variable d'une entreprise à l'autre selon sa taille et le secteur. L'enquête montre que:

- dans les entreprises de moins de 15 salariés, seuls 37% des travailleurs ont accès à ces services, ce pourcentage atteint les 76% dans les entreprises de plus de 1.000 salariés;
- 95% des travailleurs ont accès à ces services dans le secteur de la santé contre seulement 28% dans le secteur associatif.

La prévention des risques sur le lieu de travail, particulièrement à travers une contribution au processus d'évaluation des risques, devrait être l'objectif principal de ces services, or l'enquête montre combien celle-ci reste limitée.

D'après les réponses, les services de santé au travail sont centrés sur les aspects suivants:

- premiers secours 49%
- contrôle de l'absentéisme 41%
- surveillance médicale 40%
- dépistage médical avant la sélection 35%
- conseil et prévention 25%
- soins curatifs 22%
- évaluations disciplinaires 16%

- réadaptation 13%
- enregistrement des données fournies aux représentants 9%

Les droits des représentants en sécurité

La Loi de 1977 a donné aux représentants en sécurité un large éventail de droits, auxquels se sont ajoutés plus tard des droits supplémentaires en matière de consultation provenant de législations européennes. L'enquête posait aux représentants une série de questions sur certains de leurs droits.

Formation

D'après leurs réponses, les représentants font un large usage des sessions de formation qui leur sont fournies, le Niveau de formation 1 du TUC s'avérant être le plus populaire. 56% des représentants ont suivi ce Niveau 1 et 30% ont participé à la session introductive de leur propre organisation syndicale. Les représentants expérimentés ont participé à un large éventail de cours, ce qui porte un éclairage sur la richesse de l'expérience et de l'expertise syndicales disponibles sur le lieu de travail. Il n'est donc pas étonnant que les enquêtes précédentes du TUC aient montré que les lieux de travail où sont présents des représentants syndicaux soient plus sûrs que les autres.

Bien que les crédits d'heure pour la formation soient un droit légal, un certain nombre de représentants ont été dans l'impossibilité d'y avoir accès à certains moments. Les raisons qui ont été données sont les suivantes:

- trop occupé 14%
- jour de la semaine ou moment de la journée inapproprié 9%
- crédit d'heure refusé par le management 9%

Consultation

D'après l'enquête, 24% des représentants en sécurité ont été le plus souvent automatiquement consultés; quatre sur dix (41%) ont été consultés de manière occasionnelle et un peu plus de six représentants sur dix (64%) ont été consultés à leur propre demande. Tandis que deux sur dix (21%) n'ont jamais été consultés, qu'ils en fassent la demande ou pas.

législations, prévoient pour les employeurs l'obligation d'effectuer une évaluation des risques appropriée et suffisante. Dans les entreprises de plus de cinq salariés, les employeurs doivent consigner les principaux résultats de cette évaluation.

D'après les réponses à l'enquête:

- moins de la moitié (44%) des employeurs procèdent à une évaluation des risques adéquate;
- 26% des employeurs ont effectué une évaluation considérée comme inadéquate par les représentants en sécurité;
- il n'y a eu aucune évaluation dans 14% des cas;
- moins de trois représentants sur dix sont satisfaits de la manière dont ils ont été impliqués dans la mise en place de l'évaluation. Dans quatre cas sur dix (41%), ils n'étaient pas impliqués du tout, dans 23% des cas, ils étaient impliqués mais de manière insuffisante.

La mise à disposition par l'employeur de services de santé au travail

Sept représentants sur dix ont répondu que les travailleurs ont accès à des services de prévention. Mais cet accès est très variable d'une entreprise à l'autre selon sa taille et le secteur. L'enquête montre que:

- dans les entreprises de moins de 15 salariés, seuls 37% des travailleurs ont accès à ces services, ce pourcentage atteint les 76% dans les entreprises de plus de 1.000 salariés;
- 95% des travailleurs ont accès à ces services dans le secteur de la santé contre seulement 28% dans le secteur associatif.

La prévention des risques sur le lieu de travail, particulièrement à travers une contribution au processus d'évaluation des risques, devrait être l'objectif principal de ces services, or l'enquête montre combien celle-ci reste limitée.

D'après les réponses, les services de santé au travail sont centrés sur les aspects suivants:

- premiers secours 49%
- contrôle de l'absentéisme 41%
- surveillance médicale 40%
- dépistage médical avant la sélection 35%
- conseil et prévention 25%
- soins curatifs 22%
- évaluations disciplinaires 16%

- réadaptation 13%
- enregistrement des données fournies aux représentants 9%

Les droits des représentants en sécurité

La Loi de 1977 a donné aux représentants en sécurité un large éventail de droits, auxquels se sont ajoutés plus tard des droits supplémentaires en matière de consultation provenant de législations européennes. L'enquête posait aux représentants une série de questions sur certains de leurs droits.

Formation

D'après leurs réponses, les représentants font un large usage des sessions de formation qui leur sont fournies, le Niveau de formation 1 du TUC s'avérant être le plus populaire. 56% des représentants ont suivi ce Niveau 1 et 30% ont participé à la session introductive de leur propre organisation syndicale. Les représentants expérimentés ont participé à un large éventail de cours, ce qui porte un éclairage sur la richesse de l'expérience et de l'expertise syndicales disponibles sur le lieu de travail. Il n'est donc pas étonnant que les enquêtes précédentes du TUC aient montré que les lieux de travail où sont présents des représentants syndicaux soient plus sûrs que les autres.

Bien que les crédits d'heure pour la formation soient un droit légal, un certain nombre de représentants ont été dans l'impossibilité d'y avoir accès à certains moments. Les raisons qui ont été données sont les suivantes:

- trop occupé 14%
- jour de la semaine ou moment de la journée inapproprié 9%
- crédit d'heure refusé par le management 9%

Consultation

D'après l'enquête, 24% des représentants en sécurité ont été le plus souvent automatiquement consultés; quatre sur dix (41%) ont été consultés de manière occasionnelle et un peu plus de six représentants sur dix (64%) ont été consultés à leur propre demande. Tandis que deux sur dix (21%) n'ont jamais été consultés, qu'ils en fassent la demande ou pas.

Inspections

Les représentants en sécurité ont le droit d'effectuer des inspections sur le lieu de travail après en avoir averti l'employeur par écrit. Ils peuvent le faire tous les trois mois ou plus fréquemment en accord avec l'employeur.

- Quatre représentants sur dix ont procédé à une inspection une ou deux fois au cours de la dernière année;
- Deux sur dix (19%) ont procédé à des inspections trois ou quatre fois durant la dernière année;
- Un sur dix l'a fait cinq fois ou plus;
- Moins d'un représentant sur dix (6%) n'a procédé à aucune inspection.

Temps alloué aux tâches des représentants

Il est alloué aux représentants en sécurité un temps raisonnable sans perte de salaire pour remplir leurs fonctions. Les réponses à l'enquête donnent des indications sur le nombre d'heures passées à leurs tâches au cours de la semaine écoulée:

- près de six représentants sur dix (58%) ont passé plus d'une heure;
- trois sur dix ont passé jusqu'à cinq heures;
- 4% ont passé jusqu'à dix heures; et
- 4% également ont passé plus de dix heures.

Action syndicale en réponse aux résultats de l'enquête

Le TUC va utiliser les résultats de cette enquête pour orienter ses activités en matière de santé et de sécurité dans les années à venir. Certaines propositions sont clairement ressorties du rapport.

Une campagne

Les résultats de l'enquête ont identifié les besoins suivants:

- un Code de pratique de la Commission pour la Santé et la Sécurité (Health and Safety Commission) sur la prévention du stress professionnel;
- une campagne gouvernementale pour renforcer l'application des législations sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, et particulièrement les maux de dos;
- une campagne commune entre le TUC et le RNID (Royal National Institute for Deaf

people) début 1999 mettant l'accent sur la nécessité pour chaque travailleur d'évaluer les dangers pour son ouïe, et pour les employeurs de prévenir l'exposition au bruit là où c'est possible et de surveiller les pertes d'ouïe;

- des discussions entre employeurs et syndicats sur les lieux de travail et les secteurs spécifiques sur les mesures à prendre pour prévenir la violence au travail. Le TUC a pris deux initiatives : une recherche sur les différents niveaux de violence présents sur les lieux de travail et une action syndicale pour lutter contre cette menace grandissante.

Modifications de la législation

Le TUC demande une modification de la loi pour permettre aux syndicats ou à leurs représentants:

- de s'adresser à des juridictions du travail pour faire appliquer la loi sur la consultation des représentants en sécurité sur les matières relatives à la santé et à la sécurité lorsque l'employeur fait montre d'un défaut constant de consultation;
- d'adresser des mises en demeure, visant à l'amélioration des situations de travail, aux employeurs ayant refusé de remplir leurs obligations légales (excepté lorsque ces refus mènent à des situations de danger ou d'accident grave et imminent);
- d'assurer une représentation des syndicats sur les matières de santé et de sécurité, qu'ils soient ou non reconnus par l'employeur; et
- d'effectuer des contrôles communs avec leur employeur sur les services de prévention afin :
 - que les travailleurs soient complètement informés sur leur travail;
 - qu'ils se centrent davantage sur les questions de prévention et de maintien des personnes au travail;
 - que la confidentialité et l'indépendance soient respectées. ■

Peter Kirby,

TUC, Trades Union Congress, Royaume-Uni.

Les résultats complets de l'enquête du TUC de 1998 rédigés par Peter Kirby sont disponibles auprès de :

Owen Tudor, TUC Great Russell St, London WC1B 3LS.
(Au prix de 5 Livres Sterling pour les syndicalistes).
Tel. : ++ 171 467 1325. E-mail : otudor@tuc.org.uk.