

# Travail & Santé



Participation sur le lieu de travail.....

Page 2

- Industrie graphique: importants acquis, mais reste le stress
- Imprimerie: amélioration du climat dans l'entreprise grâce à la commission du personnel
- Comme une lettre à la poste, grâce à la commission du personnel!
- Processus de travail, ergonomie et estime

Page 3

- Et la santé du personnel de la santé? Hôpital et travail en équipe
- Horaires de travail: une participation active
- Entreprise, commission d'entreprise et systèmes de temps de travail
- Participation dans l'entreprise
- Travailler de nuit est malsain

Page 4

- Construction: participation pour plus de sécurité
- Le syndicat contre le froid et pour la sécurité sur l'autoroute
- La participation et la loi
- Participation: un tigre de papier
- Moins de participation = plus d'accidents

Ce journal, d'autres informations et des cours sur: [www.uss.ch](http://www.uss.ch) → Positions politiques → Protection de la santé



## Travail sain, travail de qualité

– Mais il faut plus de participation



La santé,



# Travail sain, travail de qualité

## – Mais il faut plus de participation

Au travail, les pressions sont toujours plus fortes, alors que le contrôle de l'application des lois de protection des travailleuses et travailleurs, déjà peu claires, reste lacunaire. Pour les travailleuses et les travailleurs, c'est le moment ou jamais de s'engager pour la sécurité au travail et la protection de la santé. L'Union syndicale suisse (USS) lance une campagne en faveur de la participation du personnel sur les lieux de travail.

■ Samuel Woodtli

La prévention des accidents et des maladies au travail est en constante amélioration dans notre pays. Mais le nombre des accidents n'est qu'en léger recul et les coûts des atteintes à la santé augmentent. Une raison à cela est que les dispositions légales dans ce domaine font l'objet d'une application lacunaire dans les fabriques et sur les chantiers, ainsi que dans les bureaux et les entrepôts. Il est donc d'autant plus important que les travailleuses et les travailleurs fassent usage de leurs droits de participation en matière de



protection de la santé et de sécurité au travail. La loi suisse sur le travail, les dispositions relatives à la participation et les autres réglementations existantes ont, pour une part, plusieurs longueurs de retard sur les dispositions semblables en vigueur chez nos voisins. Et les autorités ne sont souvent pas en mesure de remplir leurs obligations de protection et de contrôle, ce qui rend d'autant plus inefficaces les lois suisses déjà lacunaires. En moyenne, une

entreprise n'est même pas contrôlée tous les dix ans, une situation encore aggravée par les mesures d'austérité adoptées par les cantons. En septembre 2004, l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT) a envoyé une lettre aux exécutifs cantonaux pour les inviter à respecter les lois. Ce geste extraordinaire des spécialistes est un avertissement à prendre au sérieux.

Nous avons du pain sur la planche. La lutte pour l'amélioration des conditions de travail est l'une des principales missions des syndicats. Elle vise notamment à empêcher que la durée du travail et la pression au rendement ne dépassent le seuil de nocivité. Dans cet esprit, les syndicats doivent mener une politique active intégrant la santé au travail. Les syndicats doivent contenir la précarisation de l'emploi et réduire les charges et les risques. Cela concerne aussi la main-d'œuvre temporaire qui vient de l'étranger. Pour appliquer avec succès cette politique dans les entreprises, il faut un mouvement syndical qui puisse compter sur des syndicalistes actifs au sein des entreprises, dans le secteur public, dans la construction, dans l'industrie et dans les services. En effet, seuls les membres peuvent, avec leurs syndicats, faire appliquer les lois et accepter nos revendications dans le «nouveau monde du travail». Les syndicats et leurs membres dans les entreprises peuvent et doivent s'occuper davantage de ce qui les concerne.

La participation n'est pas synonyme de cogestion. En vertu de la loi, l'em-

ployeur est seul responsable de la santé et de la sécurité au travail. Le personnel a des obligations et des droits, que les fédérations syndicales et leurs membres, surtout, doivent faire valoir. La santé et la sécurité au travail sont des aspects importants des conditions de travail, des aspects souvent négligés au lieu de travail. Ici, les syndicats ont encore bien du pain sur la planche.

Les syndicats sont bons pour la santé

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), diverses études prouvent que les entreprises où les syndicats sont implantés appliquent plus de 80 pour cent des prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail. En revanche, celles où ils sont absents ne respectent qu'entre 54 et 61 pour cent des prescriptions.

La participation des syndicats dans le domaine de la protection de la santé peut être une aubaine pour l'employeur aussi. Certaines entreprises, surtout les plus grandes, proposent à leur personnel un vaste programme de promotion de la santé, de sécurité au travail et d'ergonomie. Cette politique répond à des intérêts économiques solides. En effet, seule une entreprise saine est une entreprise réellement rentable. Il est évident, et tout à fait légitime, que les employeurs veuillent augmenter leurs bénéfices en améliorant la protection de la santé. Toutefois, comme le dit pertinemment le Secrétaire général des Nations Unies, Kofi Annan: «La santé et la sécurité au travail ne sont pas seulement une question de rentabilité. Il s'agit aussi d'un droit humain fondamental».



Paul Rechsteiner, président de l'USS

## La santé, une question politique

Avoir un travail, c'est important. Aussi pour la santé, comme le montrent les effets dévastateurs du chômage sur celles et ceux qui en sont les victimes. En revanche, les conséquences nuisibles des conditions de travail sur la santé sont moins connues. En effet, l'on pense généralement que c'est la qualité des soins médicaux qui détermine notre santé. Or, la comparaison de l'espérance de vie dans différents pays montre que la santé de la population ne dépend pas en premier lieu des dépenses de santé. Ainsi, notre santé est moins tributaire des coûts de la santé que de notre revenu, de notre degré de formation, de notre cadre de vie et, précisément, de nos conditions de travail. De nouveaux risques surgissent constamment dans le monde du travail. Car l'instabilité et la précarité des conditions de travail, l'absence de liens contractuels et de sécurité finissent par rendre malade. Ces nouvelles conditions de travail entraînent surtout des problèmes psychosociaux, comme le stress, le harcèlement moral et la dépression. Tel est le revers du «nouveau monde du travail». Le nombre d'accidents du travail traditionnels reste en effet stable grâce à l'amélioration de la prévention, alors que le nombre de personnes déclarées invalides pour des raisons psychiques ne fait que progresser. Le Secrétariat d'État à l'économie (seco) a calculé qu'en Suisse, le stress occasionnait des coûts de l'ordre de 4,2 milliards de francs. La Confédération s'est fixé pour but de faire reculer de 20 pour cent le nombre de nouveaux cas d'invalidité. Ce qui permettra à l'AI de réaliser ces prochaines années des économies pouvant aller jusqu'à 1,5 milliard de francs. L'Union syndicale suisse estime que les économies potentielles sont même légèrement supérieures, à condition qu'elles ne soient pas faites sur le dos de personnes rendues malades par la précarité des conditions de travail. Ce qu'il faudrait, c'est prévenir l'invalidité en améliorant la protection et la promotion de la santé, ainsi que la sécurité au travail. En réduisant les problèmes et le stress au travail, nous abaissons les coûts de la santé et les charges des assurances sociales. En précarisant les conditions de travail, les entreprises gonflent leurs bénéfices. Mais c'est la population qui doit en supporter les coûts, notamment sous la forme de cotisations à l'AI et de primes d'assurance-maladie. La question n'est pas de savoir si nous pouvons encore nous permettre de conserver nos institutions sociales, mais bien de savoir combien de temps encore nous pourrions nous permettre d'avoir de telles conditions de travail. Si nous voulons maîtriser les coûts de la santé en Suisse, nous devons nous occuper des effets du travail sur la santé. En abaissant l'âge-limite de la protection de la jeunesse, en permettant le travail de nuit régulier sans changement d'équipe et en augmentant les possibilités de travailler le dimanche, on cherche à flexibiliser encore plus les conditions de travail. Conséquence: les dépenses des assurances sociales et de la santé prennent l'ascenseur. La santé est donc une question politique. Ce qui signifie que les travailleuses et les travailleurs sont parties prenantes: il est important de participer si l'on veut améliorer durablement la protection de la santé et la sécurité au travail.

# ■ Industrie graphique : importants acquis, mais reste le stress

Bruit, poussière et stress : ce cocktail dangereux nuit à la santé dans de nombreuses imprimeries

■ Denise Chervet

Des efforts physiques intenses et le travail «à la bourre» caractérisent l'emploi dans les reliures industrielles. La plus grande entreprise de ce genre en Suisse romande n'échappe pas à cette règle. Le bruit et la poussière que doivent supporter la quarantaine d'employé(e)s aux horaires irréguliers se traduisent en effet par des problèmes de dos fréquents, par des douleurs musculaires et articulaires et par un stress chronique. Pour mieux diagnostiquer l'état de santé du personnel dans cette entre-

prise, le syndicat comedia a élaboré un questionnaire et l'a présenté aux collègues concernés. Les résultats de cette enquête ont été présentés par le syndicat lors d'une assemblée du personnel, puis transmis à la direction par la commission du personnel.

Efforts coordonnés

Lors d'une autre assemblée du personnel, une ergonomiste a présenté des possibilités concrètes pour améliorer les conditions de travail. L'intervention du syndicat, le signalement des atteintes à la santé et l'engagement

des employé(e)s concernés ont convaincu la direction d'autoriser divers investissements pour améliorer la situation.

Ainsi, le nouveau système de ventilation absorbe mieux la poussière. De nouvelles plieuses dotées de capots et des panneaux au plafond ont contribué à réduire nettement le bruit.

Peu de solutions au stress

Les problèmes liés au stress s'avèrent plus difficiles à résoudre. Souvent, l'organisation du travail est totalement axée sur les attentes des clients et pas du tout sur les besoins du personnel. Heures supplémentaires, travail par équipe, congé forcé et modification des horaires à bref délai continuent à générer beaucoup de stress chez le personnel de l'entreprise.

La convention collective de travail prévoit la possibilité de flexibiliser l'horaire de travail de lundi à vendredi, le samedi étant théoriquement un jour de repos. La seule concession que le personnel a pu obtenir en matière d'organisation du travail est de restreindre cette souplesse. Pour cela, il lui a fallu débrayer un jour.

Aux prises avec des difficultés financières depuis plusieurs années, l'entreprise a entre-temps fait faillite et a été rachetée par un nouveau directeur. Le changement de situation n'a



express / Josef Stuckler



## Participer pour réussir

Jean Parrat, hygieniste du travail, Delemont

Selon la loi sur la participation, la loi sur le travail et la loi sur l'assurance-accidents, les travailleuses et les

travailleurs ont des droits, collectifs et individuels de participation (à être informés et à être consultés), dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Malheureusement, dans la réalité quotidienne, ils sont fort peu employés par les personnes directement concernées. Ainsi, lors des visites des organes d'exécution (SUVA/CNA, Inspections du travail), les travailleurs ne participent souvent pas à la visite ou ne cherchent pas à s'entretenir avec les inspecteurs du travail.

Une situation aberrante, d'autant plus que, selon l'ordonnance sur la prévention des accidents et maladies professionnels, ils doivent, s'ils le demandent, être associés aux visites et enquêtes des organes d'exécution. Alors que la loi oblige même les travailleurs et travailleuses à faire part à l'employeur des manquements à la prévention, ils y renoncent fréquemment, par crainte de représailles.

Or, ils n'ont à proprement parler rien à craindre, car, pour les cas les plus difficiles, la loi sur le travail oblige les inspectorats cantonaux du travail à examiner les dénonciations pour inobservation de la loi, d'une ordonnance ou d'une décision. Et l'autorité est tenue de garantir le secret à l'égard de tiers, et notamment de l'employeur concerné. Si les questions de sécurité et de santé au travail doivent prioritairement être réglées entre partenaires au sein des entreprises, le passage par les inspections du travail ou la SUVA peut souvent débloquer une situation, tout en garantissant une protection aux travailleuses et travailleurs concernés.

La participation active de ces derniers à la prévention des accidents professionnels et à la protection de la santé ne peut qu'être bénéfique tant à l'employeur (meilleure efficacité et meilleurs rendements) qu'aux travailleurs et travailleuses (meilleures conditions de travail, formation continue, participation réelle).

Que voilà un beau champ d'action syndical!

Pour plus de détails : <http://w3.jura.ch/ltr/particip.htm#home>

pas réduit le stress dans l'entreprise. Avec la nouvelle direction, la commission du personnel et le personnel lui-même doivent recommencer à zéro leurs efforts visant à protéger la santé

et à améliorer la qualité de vie des employé(e)s. Ce n'est pas une sinécure, mais l'expérience n'a-t-elle pas montré que des succès sont tout à fait possibles?

## comedia

Informations: les membres peuvent obtenir des informations supplémentaires dans les secrétariats régionaux du syndicat. Les adresses de ces derniers figurent dans le journal de comedia. [www.comedia.ch](http://www.comedia.ch)

# ■ Comme une lettre à la poste, grâce à la commission du personnel



## Ensemble, ça va mieux

Dieter Kissling, médecin, chef de l'Institut de médecine du travail (Ifa)

De nos jours, la situation décrite au centre de traitement du courrier est devenue le lot quotidien dans les



Aux prises avec des difficultés financières depuis plusieurs années, l'entreprise a entre-temps fait faillite et a été rachetée par un nouveau directeur. Le changement de situation n'a

# Comme une lettre à la poste, grâce à la commission du personnel !

Lutte victorieuse du personnel pour l'amélioration des conditions de travail dans un centre de tri du courrier

■ Fritz Schenk

Les mesures de transformation ou de restructuration du centre de tri du courrier de la Poste étaient censées accélérer et améliorer les processus de travail. En réalité, les mesures architecturales ont tellement réduit l'espace de travail que les employé(e)s risquaient davantage d'accidents. Les chariots pour palettes manoeuvraient avec difficulté dans les couloirs, ce qui augmentait le temps requis pour les travaux et, par conséquent, le stress. En effet, la direction n'avait – bien entendu – pas calculé de temps supplémentaire pour ces manoeuvres. Bref, les employé(e)s devaient faire davantage pour le même salaire et avec le même horaire, ce qui a provoqué l'apparition de symptômes de stress. L'ambiance est devenue de plus en plus tendue et la tolérance entre collègues disparut presque. À la demande des employé(e)s, la commission du personnel se proposa alors de mener l'enquête.

Une commission du personnel qui se mouille

Heureusement pour le personnel, les membres de la commission avaient suivi les cours de Movendo, l'institut de formation des syndicats. Les connaissances qu'ils avaient ainsi acquises en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et d'ergonomie leur permirent non seulement d'identifier rapidement les problèmes mais aussi de déterminer les solutions à apporter et d'indiquer la façon de les mettre en œuvre.

La commission a commencé par élaborer un questionnaire anonyme pour que le personnel du centre de tri puis-



Fritz Schenk

se exprimer son opinion et exposer les motifs de ses problèmes. Si le dépouillement a indiqué que le stress était la préoccupation principale du personnel, il s'en est aussi dégagé que celui-ci souffrait de nombreux autres problèmes et qu'il fallait entreprendre des changements en profondeur dans le centre de tri.

La commission du personnel a demandé l'aide du Syndicat de la Communication, qui dispose d'une commission spécialisée dans le domaine de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de l'ergonomie.

Une longue liste de carences

Avec la commission du personnel, cette commission a ensuite examiné le centre de tri sous toutes ses coutures. Un examen qui a révélé d'autres problèmes encore, dont le personnel n'avait pas toujours conscience. Les deux commissions ont ainsi décou-

vert des risques de trébuchement, des travaux répétitifs nocifs pour la santé et des carences dans les domaines suivants: éclairage, immission de poussière, ventilation, ordre et discipline du personnel, signalisation des voies de fuite, extincteurs, service sanitaire, infirmerie, équipement de premiers secours, compétences, processus de travail, équipements des postes de travail, chaises et état des instruments de travail, pour ne citer que les problèmes les plus importants.

Le syndicat a rédigé un rapport illustré faisant état de tous les problèmes. Ce rapport, qui ne contenait pas seulement des doléances mais aussi des solutions concrètes, a été envoyé aux organes compétents par la voie hiérarchique. La direction s'est déclarée disposée à examiner l'ensemble du rapport avec la commission du personnel. Cette réaction fondamentalement positive de la direction est notamment due



## Ensemble, ça va mieux

Dieter Kissling, médecin, chef de l'Institut de médecine du travail (Ifa)

De nos jours, la situation décrite au centre de traitement du courrier est devenue le lot quotidien dans les

entreprises suisses. L'optimisation des gestes routiniers est planifiée par des gens qui n'ont pas la moindre idée du déroulement du travail. Devant leur ordinateur, ils prennent des mesures d'amélioration sans réfléchir aux conséquences qu'elles auront pour le personnel qui devra les appliquer. Or le personnel devrait toujours être associé aux changements touchant les processus de travail. Prendre sa part de responsabilité dans les changements donne l'assurance que les innovations correspondent vraiment au travail et aux gestes quotidiens. S'il apparaît ensuite que des erreurs ont tout de même été commises, elles seront mieux tolérées par le personnel parce qu'il en est en partie responsable. Par ailleurs, les erreurs peuvent être corrigées plus rapidement si le dialogue s'est instauré dès le tout début. Il est aussi plus facile dans ces circonstances de mettre en place de vraies améliorations. L'entreprise peut donc en profiter plus vite, au même titre que le personnel.

Dans le cas du centre de distribution du courrier, tous les acteurs ont agi de manière très positive:

- la commission du personnel, qui a pris au sérieux les plaintes des collaboratrices et collaborateurs et analysé les problèmes à la loupe; de plus, elle a pris les devants et fait des propositions constructives pour régler les problèmes;
- les collaboratrices et collaborateurs, qui ont aussi proposé des solutions pour améliorer la situation, au lieu de renâcler dans leur coin ou de se limiter à tout critiquer;
- les supérieurs hiérarchiques, qui se sont montrés prêts au dialogue et ont pris des mesures pour remédier aux défauts constatés.

Nous qui œuvrons à la promotion de la santé, nous qualifions cette méthode de participative: les employé(e)s qui accomplissent le travail concret sont de fait considérés comme des expert(e)s. Ce sont eux qui savent exactement comment organiser les processus de travail et aménager les conditions de travail. Dans le projet «Fit» de La Poste, un module a été baptisé «cercles de santé».

Il est précisément fait pour de telles situations et a pour objectif de chercher des améliorations avec les collaboratrices et les collaborateurs et de les présenter à la direction.

J'adresse mes cordiales félicitations à toutes et tous les participant(e)s, en particulier à la commission du personnel. C'est elle qui a fait avancer les choses et les a maintenues en mouvement!

au fait que le personnel avait réfléchi à la sécurité et aux processus de travail au lieu de se borner à réclamer. Certes, la direction n'a pas accepté toutes les doléances et toutes les propositions mais elle a reconnu la plupart des lacunes. Certaines d'entre elles ont pu être rapidement comblées à peu de frais. D'autres problèmes, comme ceux qui se rapportent à l'organisation du travail, requièrent naturellement davantage de temps. Si tous les problèmes n'ont à ce jour pas encore trouvé de solution, ils sont néanmoins tous à l'examen.

## Syndicat de la Communication

Les membres peuvent obtenir des informations supplémentaires dans les secrétariats régionaux du syndicat ou à l'adresse électronique suivante: [asgs@asyndicom.ch](mailto:asgs@asyndicom.ch). [www.gewerkschaftkom.ch](http://www.gewerkschaftkom.ch)

Grâce à une commission du personnel engagée et attentive, le rapport est passé... comme une lettre à la poste.

# Et la santé du personnel de la santé?

Travailler dans la santé peut être dangereux pour la santé! Dans les services d'urgence en particulier, les temps de repos prescrits par la loi sont rarement respectés

■ Bettina Dauwalder

Depuis l'été 2003, Marc Bonvin (nom fictif) est le fier titulaire d'un diplôme d'ambulancier. Étant donné la pénurie d'ambulanciers formés que connaît la Suisse, notre diplômé de 30 ans n'a guère eu de difficultés à trouver un emploi dans un hôpital de soins aigus. Il y travaille de 7 heures à 19 heures,

## Travailler la nuit est malsain

Doris Bianchi

Le travail de nuit régulier est mauvais pour la santé, surtout s'il est accompli dans de mauvaises conditions. Tel est le résultat d'une étude que vient de publier le Secrétariat d'État à l'économie (seco). C'est dire que, pour l'Union syndicale suisse (USS), il n'est pas question d'entrer en matière sur un assouplissement des dispositions légales régissant le travail de nuit régulier. Au sein de la Commission fédérale du travail, l'USS s'engage pour que les horaires de travail ne soient pas libéralisés sur le dos de la santé. Ainsi, le travail de nuit régulier ne doit être toléré que s'il est indispensable et que les droits de participation des travailleuses et travailleurs sont garantis.

Union syndicale suisse  
Dossier Conditions de travail  
Doris Bianchi,  
tél. 031 377 01 01  
doris.bianchi@sgb.ch

avec une pause d'une heure à midi. En outre, il est de garde trois nuits de suite. Comme sa fonction d'ambulancier l'oblige à être prêt à prendre le volant en 10 minutes, il doit bien sûr être de garde à l'hôpital. Marc est ainsi 72 heures de suite à l'hôpital!

À la fin du mois, l'employeur lui compte 160 heures de travail de jour, alors qu'il a été de service pendant au moins 232 heures. Marc proteste, avec un certain succès: l'employeur lui compte désormais 15,5 heures de travail par service de 24 heures. Une indemnité de piquet de 10 francs lui est versée pour la garde entre 22 heures et 7 heures. Pendant ce service de piquet, l'employeur lui compte le temps d'intervention effectif et le lui compense en heures, avec la majoration pour travail de nuit usuelle dans le canton de Berne.

Travailler jusqu'à en défaillir  
Avec des horaires aussi longs, la santé ne tient pas longtemps le coup: moins

d'un an déjà après son entrée en fonction. Marc souffre de graves troubles du système nerveux végétatif. À la fin de ses gardes, il se sent exténué, mais ne peut souvent pas s'endormir et reste ainsi longtemps éveillé. En conséquence, son médecin de famille le met en congé maladie pour plusieurs semaines. Le ssp l'envoie chez un médecin du travail qui conclut que Marc ne pourra continuer à travailler que si les temps de repos sont respectés.

En automne 2004, Marc Bonvin et ses collègues, soutenus par le ssp, interviennent au près de leur employeur. Premier succès, les ambulanciers obtiennent un temps de repos de 24 heures après chaque service de 24 heures. Cela reste bien en deçà des exigences légales, de sorte que le ssp dépose une plainte auprès de l'inspection du travail du canton de Berne pour qu'elle procède à une inspection. Des pressions qui paient, l'employeur annonçant alors son inten-



## Faire du bon travail

Norbert Semmer, professeur de psychologie du travail à l'Université de Berne

Pour la plupart, les gens aiment faire du bon travail.

Ils sont contents lorsqu'ils y parviennent et se sentent

déçus lorsque les conditions de travail le leur empêchent, car le sentiment d'avoir bien travaillé est une source de fierté et de satisfaction. Or, des horaires exagérément longs accroissent la fatigue et diminuent le rendement. En soi, le travail ne doit pas rendre malade. Bien au contraire. Il est une source de revenus, nous permet d'entrer en contact avec autrui et d'acquérir de nouvelles connaissances ainsi que de nouvelles compétences. Le travail bien fait nous procure la reconnaissance et l'estime de nos semblables. Une base importante pour rehausser notre propre estime.

Même le stress au travail n'est pas un gros problème en règle générale, pour autant qu'il reste dans des limites acceptables et soit suivi de périodes moins «lourdes». Et si l'on se sent apprécié et estimé. En revanche, le stress chronique rend malade. Des horaires de travail raisonnables, prévoyant suffisamment de pauses et de temps de repos, diminuent le stress; ils sont un bienfait non seulement pour les employé(e)s, mais aussi pour les entreprises et les administrations!

La sensibilité au stress varie d'une personne à l'autre. Certaines ont plus d'énergie, d'autres moins. Certaines soignent leur forme, d'autres moins. Certaines ont un enfant malade à la maison, d'autres une famille saine et une relation de couple sur laquelle elles peuvent s'appuyer. L'équation stress + longues heures de travail = maladie n'est donc pas forcément vraie. En revanche, il est certain que de longues heures de travail accroissent le risque de tomber malade. Il en va de même du travail de nuit et du travail par équipe!

Il existe des solutions pour faire échec au stress. Ainsi, les employé(e)s qui disposent d'une très large autonomie dans leur travail ne sont pas aussi rapidement stressés que ceux qui n'ont aucune marge de manœuvre. Bénéficier du soutien de ses supérieur(e)s, de ses collègues et de sa ou son partenaire, et voir son travail reconnu par eux, permet aussi de réduire le stress. Le soutien et l'estime sont un important contrepoids à de nombreuses charges supportées. Le risque de tomber malade s'en trouve considérablement diminué.

## ssp

Le ssp vous conseille avec compétence dans votre région. Ses secrétariats régionaux connaissent parfaitement les conditions de travail et les réglementations locales. Leurs adresses figurent sur le site du syndicat: [www.ssp-vpod.ch](http://www.ssp-vpod.ch). Vous trouverez un guide détaillé sur la loi sur le travail et les professions de la santé sur le même site à la rubrique Dossiers «Santé» La loi sur le travail dans le secteur de la santé.

tion de séparer au moins le travail de jour du travail de nuit. À cet effet, il dépose au canton une demande de dotation budgétaire pour plusieurs postes.

Dans l'hôpital dont il est question, il n'existe malheureusement pas de commission du personnel à laquelle Marc et ses collègues auraient pu

s'adresser. Néanmoins, ce cas montre qu'il vaut la peine de rappeler les dispositions légales à l'employeur. Les commissions d'entreprise demandent souvent de l'aide au ssp dans ce domaine. L'application de la loi sur le travail s'avérant chose complexe dans le secteur de la santé, le syndicat leur prodigue ses conseils.

le travail de nuit régulier ne doit être toléré que s'il est indispensable et que les droits de participation des travailleuses et travailleurs sont garantis.

Union syndicale suisse  
Dossier Conditions de travail  
Doris Bianchi,  
tél. 031 377 01 01  
doris.bianchi@sgb.ch



# Horaires de travail : une participation active

Deux exemples d'amélioration des modèles de temps de travail grâce à la participation active de la FTMH (aujourd'hui Unia) et de la commission du personnel

■ Beda Moor

Exemple n° 1: La direction de la société RUAG Components (auparavant Von Roll Betec) à Thoun a entrepris en 2003 l'élaboration d'un nouveau règlement du travail par équipe. Elle entendait modifier la réglementation du travail de nuit et l'adapter à la nouvelle loi sur le travail. La direction introduisit notamment la rotation

place, que le personnel «appréciait». Cette mesure a naturellement entraîné des discussions parmi les collègues travaillant par équipe.

Sur ces entrefaites, la commission du personnel a élaboré, avec les spécialistes du syndicat FTMH (aujourd'hui Unia), une solution transitoire valable jusqu'à la fin 2003. Le nouveau modèle de temps de travail est devenu définitif au 1er janvier 2004. L'inspecteur

aussi reconnu que le travail de la commission du personnel, fondé sur une participation réelle, représentait une bonne solution. Elle a donc approuvé le modèle.

Exemple n° 2: Dans les fabriques de sucre d'Aarberg et de Frauenfeld, la campagne désigne la période pendant laquelle les nouvelles betteraves sucrières sont transformées en sucre. Cette période, qui dure de septembre à fin décembre, exige du personnel une très grande souplesse car toute interruption de la production est interdite. Résultat: les employé(e)s doivent souvent mettre la main à la pâte le week-end et même parfois durant les fêtes de fin d'année.

Avant la campagne, les commissions du personnel des deux fabriques de sucre ont analysé, en collaboration rapprochée avec la FTMH (aujourd'hui Unia), les nouveaux règlements pour le travail en équipe, les ont modifiés et en ont débattu en assemblée avant de les négocier avec la direction. Après des heures de calcul, de débat et de négociations, les commissions du personnel ont finalement pu présenter un règlement bien accepté par le personnel. Le nouveau règlement tient compte des variations saisonnières et admet des modifications à brefs délais du modèle de travail par équipe. Une clause particulière permet d'intégrer rapidement au modèle les nouvelles réalités et connaissances en la matière. Par ail-



avant normale du travail par équipe, désormais obligatoire (passage de l'équipe du matin à l'équipe de l'après-midi, puis à l'équipe de nuit), qui venait remplacer la rotation arrière inverse en

canton du travail a lui aussi jugé bonnes les propositions et les travailleuses et travailleurs concernés les ont approuvées lors d'une assemblée. Quant à la direction de la société, elle a

Leurs adresses figurent sur le site du syndicat : [www.ssp-vpod.ch](http://www.ssp-vpod.ch). Vous trouverez un guide détaillé sur la loi sur le travail et les professions de la santé sur le même site à la rubrique Dossiers «Santé» La loi sur le travail dans le secteur de la santé.

tion de séparer au moins le travail de jour du travail de nuit. À cet effet, il dépose au canton une demande de dotation budgétaire pour plusieurs postes.

Dans l'hôpital dont il est question, il n'existe malheureusement pas de commission du personnel à laquelle Marc et ses collègues auraient pu

s'adresser. Néanmoins, ce cas montre qu'il vaut la peine de rappeler les dispositions légales à l'employeur. Les commissions d'entreprise demandent souvent de l'aide au ssp dans ce domaine. L'application de la loi sur le travail s'avérant chose complexe dans le secteur de la santé, le syndicat leur prodigue ses conseils.



## La mission d'information des inspecteurs du travail

Alfred Eger, Unia

La Commission spécialisée 20 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) a pour tâche de contrôler qu'il est fait «appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST)». Pour cette commission spécialisée, la participation dans l'entreprise est un élément important de la directive MSST.

Quand ils visitent une entreprise, les inspecteurs et inspectrices du travail des cantons et de la CNA (SUVA) doivent aussi vérifier si l'employeur accorde aux travailleuses et travailleurs leurs droits légaux de participation et si ceux-ci les font valoir.

Lorsque le respect des droits de participation laisse à désirer dans une entreprise, les inspecteurs et inspectrices du travail doivent fournir les informations voulues tant à l'employeur qu'aux salarié(e)s.

Les résultats obtenus jusqu'ici lors des visites d'entreprise montrent que la participation en matière de santé et de sécurité au travail est nettement mieux ancrée dans les entreprises dotées d'une commission du personnel. En revanche, les inspecteurs et inspectrices constatent sans cesse de graves lacunes dans les entreprises sans commission du personnel ou en ce qui concerne les postes de travail mobiles. Il manque par exemple des informations sur les dangers particuliers. Or, l'information est le premier maillon de la chaîne de la participation! Pour cette raison, les inspecteurs et inspectrices du travail des cantons et de la CNA (SUVA) doivent effectuer des contrôles plus fréquents et plus précis pour que la participation et son application soient aussi reconnues comme des éléments importants de la sécurité au travail, tant par les employeurs que par les salarié(e)s.

Il faut notamment augmenter les contrôles sur les postes de travail mobiles pour faire davantage pression sur les employeurs. Les droits de participation atteignent leur efficacité maximale lorsque les travailleuses et travailleurs les font valoir et y voient une possibilité d'améliorer la situation sur le lieu de travail. Ils doivent donc les réclamer si l'employeur ne les leur accorde pas automatiquement et avoir assez confiance pour signaler les insuffisances au lieu de faire le poing dans la poche!

leurs, un médecin du travail a accompagné la mise au point du nouveau règlement. Le seco a fait expressément l'éloge de cette démarche participative exemplaire et octroyé toutes les autorisations nécessaires. Le modèle de travail par équipe est entré en vigueur pour la campagne 2004-2005.

### Unia

Unia Le Syndicat, département Sécurité au travail / Protection de la santé, Dario Mordasini, tél. 031 350 22 84, [dario.mordasini@unia.ch](mailto:dario.mordasini@unia.ch) [www.unia.ch](http://www.unia.ch)

# ■ Construction : participation pour plus de sécurité

Les travailleurs de la construction veulent aussi avoir leur mot à dire en matière de sécurité et de santé au travail. Deux cas d'école nous montrent comment la participation peut être soit simple et efficace, soit extrêmement compliquée

■ *Dario Mordasini*

Exemple n° 1: Les chantiers autoroutiers sont un casse-tête pour la sécurité au travail: délais serrés, manque de place, dangers à cause de la circulation proche, etc. Les travailleurs chargés,

l'été 2004, de rénover un pont d'autoroute n'ignoraient pas ces risques et ont fait part de leurs inquiétudes au SIB (aujourd'hui Unia). Ce dernier a alors pris contact avec la direction de l'entreprise de construction et, lors d'une rencontre, les partenaires sociaux ont,

sur proposition des syndicalistes, convenu d'organiser des cours spéciaux pour les travailleurs de la construction avant le début des grands travaux. C'est ainsi qu'une cinquantaine de travailleurs ont suivi pendant leurs heures de travail deux cours d'une demi-journée qui portaient, d'une part, sur les aspects généraux de la sécurité et de la santé au travail et, de l'autre, sur les risques et dangers particuliers du chantier autoroutier qu'ils allaient



## Le personnel doit être associé

*Adrian Bloch, SUVA (CNA), chef de secteur construction*

Les travailleuses et les travailleurs ont le droit d'effectuer leur travail dans des conditions de sécurité optimale

et sans aucune conséquence négative pour leur santé. Pour faire respecter cette protection, la législation prévoit un certain nombre de dispositions. C'est ainsi que les travailleuses et les travailleurs ont le droit d'être informés et d'être consultés sur toutes les questions relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail. Mais les articles de loi ne suffisent de loin pas pour garantir la protection de ces hommes et de ces femmes. Il faut aussi – c'est un point important - une culture de la sécurité crédible dans les entreprises. Autrement dit, le personnel concerné doit être associé à l'aménagement de son milieu de travail. Les patrons ne sont pas les derniers à en profiter. Les entreprises en point dans la mise en œuvre des mesures de sécurité au travail ont compris quels étaient les bienfaits de la participation et elles ont fait du personnel un partenaire actif. Non seulement ces entreprises réussissent à diminuer les souffrances humaines mais elles en retirent aussi de gros avantages économiques. La diminution du nombre d'accidents et la réduction des absences pour cause de maladie ont pour effet d'abaisser aussi les coûts qui se répercutent fatalement sur l'entreprise. Finalement, la compétitivité a dès lors toutes les chances de s'améliorer dans l'entreprise, ce qui peut être un facteur de survie décisif du moment que les marges bénéficiaires sont souvent faibles.

## Brouillard électromagnétique dans les trains suisses

*Jean-Pierre Etique*

Le rayonnement électromagnétique dans les trains ne cesse d'augmenter. On ne connaît pas encore, et de loin pas, les risques que le brouillard électromagnétique (élecromog) représente pour la santé des gens. Dans certains trains, les CFF ont installé des amplificateurs d'ondes afin d'améliorer la qualité des communications des téléphones mobiles. Ces appareils émettent un important rayonnement d'ondes plus de trois fois supérieur à la limite prescrite pour certains lieux considérés comme sensibles, comme les écoles, les bureaux et les hôpitaux. Une limite qui ne concerne toutefois pas les trains. Les CFF considèrent qu'il n'y a donc aucun véritable risque pour la santé des passagers et du personnel roulant. Selon la direction des CFF: «il n'y a actuellement pas de preuve scientifique de danger». Il est inquiétant de constater qu'à cause de la constante amélioration des technologies de communication, nous soyons exposés à des rayonnements toujours plus intenses. Et cela, sans savoir si cela porte atteinte ou non à notre santé. Rappelez-vous, travailler en contact avec l'amiante a été considéré comme totalement anodin pendant des décennies. Jusqu'à ce que l'expérience démontre le contraire. Espérons que cette sombre histoire ne se répète pas.

Santé & Sécurité SEV

Jean-Pierre Etique, tél. 031 357 57 57, info@sev-online.ch



ex-press / E. T. Studhalter

prochainement entamer. Les questions et les propositions des travailleurs, mais aussi leurs critiques, ont occupé une place importante pendant les cours. Grâce à cette préparation, les problèmes qui ont surgi pendant l'exécution des travaux ont pu être discutés et résolus rapidement sur place. Les travailleurs apprécient de pouvoir participer activement aux mesures de sécurité. Un an après, le bilan montre que les travaux ont pu être conclus en

avance sur le calendrier et sans accidents graves. Les cours ne sont assurément pas étrangers à ce succès.

Exemple n° 2: Fin février 2005. Les températures descendent bien en dessous de 0°. Sur un chantier à Berne, les conditions climatiques extrêmes augmentent les problèmes de santé et les risques d'accidents pour les travailleurs, qui s'adressent à Unia. Le matin du deuxième jour, des représentant(e)s du syndicat, de l'entreprise de construction et des médias sont sur le chantier. Une discussion éclate sur les travaux exécutés par temps froids, sur les délais à tenir et sur les mesures de protection. L'ambiance est tendue. Deux semaines auparavant déjà, Unia avait demandé une suspension des travaux en raison du verglas dangereux et des fortes chutes de neige, mais sans succès. Aujourd'hui, l'entreprise de construction interdit même aux perma-

nent(e)s syndicaux d'offrir du thé chaud aux travailleurs.

Au début de l'après-midi, les ingénieurs du maître d'œuvre (une collectivité publique) arrivent sur le chantier. Il s'avère rapidement que l'entreprise de construction a raccourci exagérément les délais. Après une discussion détaillée, les parties conviennent d'interrompre le travail le lendemain si les mauvaises conditions météorologiques persistent. Le troisième jour, le temps reste très froid et les travaux sont suspendus! Un jour plus tard, la température remonte et tout le monde reprend le travail sans problème.

## Unia

Unia Le Syndicat, département Sécurité au travail / Protection de la santé  
Dario Mordasini, tél. 031 350 22 84,  
dario.mordasini@unia.ch, www.unia.ch

« Moins de participation = plus d'accidents »

les organismes responsables des solutions de branche. Il en va de même des travailleuses et travailleurs. Par leurs observations, ils contribuent à identifier les risques et à les éliminer. Agissez donc avec nous pour empêcher les accidents et les maladies professionnels!

La participation : un tigre de papier?

déré comme totalement anodin pendant des décennies. Jusqu'à ce que l'expérience démontre le contraire. Espérons que cette sombre histoire ne se répète pas.

Santé & Sécurité SEV

Jean-Pierre Etique, tél. 031 357 57 57, info@sev-online.ch

## « Moins de participation = plus d'accidents »

Six questions à Edouard Currat, chef du département protection de la santé, SUVA (CNA)

À votre avis, qu'est-ce qui marche bien aujourd'hui dans le domaine de la participation, de la protection de la santé et de la sécurité au travail ?

Depuis quelque temps, la sécurité au travail a pour priorité la mise en œuvre des directives MSST. Cela signifie que les entreprises occupant plus de cinq personnes sont tenues de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail.

Conséquence : la sécurité s'améliore systématiquement. Grâce à l'action concertée de toutes les forces, 90 pour cent environ des entreprises astreintes à observer les directives ont parfaitement reçu le message: elles sont au courant et ont la volonté d'agir. La stratégie visant à exiger et à encourager a payé. Les directives renforcent la participation: c'est ainsi que les partenaires sociaux font partie de l'organisme responsable des solutions de branche.

Et qu'est-ce qui ne marche pas encore ?

Aujourd'hui, la SUVA n'est même pas compétente pour la prévention des accidents dans toutes les entreprises assurées auprès d'elle, pour ne rien dire de l'ensemble des entreprises actives en Suisse. C'est pourquoi nous devons coordonner la mise en œuvre de la participation avec le Secrétariat d'État à l'économie (seco) et 26 inspectorats cantonaux du travail. Le travail en est d'autant plus compliqué et il est très difficile d'engager les forces de manière ciblée.

Au surplus, les inspectorats du travail ont très peu de moyens pour faire appliquer les dispositions sur la prévention des accidents.

Dans quelle direction pensez-vous que la participation peut se développer ?

Notre but est une prévention ayant un effet de levier. C'est pourquoi, pour prendre cet exemple, nous formons des collaborateurs chevronnés pour leur permettre de transmettre leurs connaissances et leurs capacités à d'autres dans l'entreprise. Pour détecter le plus tôt possible de nouveaux risques, comme les particules de suie et les nanoparticules, nous cherchons toujours à anticiper. Quelles sont les difficultés qui vous attendent ces prochains temps ?

Le principal danger c'est l'obligation de payer la TVA sur les mesures de prévention contre les accidents et les maladies professionnelles. Cela nous coûterait 7,6 pour cent de nos ressources financières et atténuerait sensiblement la force de frappe de la SUVA et des organisations professionnelles. Autre défi: la libre circulation. Les exigences en matière de sécurité doivent être les mêmes pour toutes les entreprises déployant leur activité en Suisse.

Que se passe-t-il lorsque la participation laisse à désirer ?

L'employeur est tenu de par la loi d'empêcher les accidents et les maladies professionnelles. Moralement parlant, nous sommes tous responsables. La participation est une voie importante pour atteindre cet objectif.

Un avantage majeur de la participation est que les mesures arrêtées sont ainsi mieux acceptées. Moins de participation signifie très souvent plus d'accidents et de maladies professionnelles.

Que fait la SUVA pour promouvoir la participation ?

La SUVA met tout en œuvre pour engager ses propres ressources de manière rationnelle et pour obtenir des résultats. De plus, quand c'est nécessaire, elle recourt à des partenaires et à des multiplicateurs. Les syndicats sont un partenaire de ce genre, puisqu'ils siègent par exemple dans

les organismes responsables des solutions de branche. Il en va de même des travailleurs et travailleuses. Par leurs observations, ils contribuent à identifier les risques et à les éliminer. Agissez donc avec nous pour empêcher les accidents et les maladies professionnels!

## La participation et la loi

La sous-commission MSST recommande d'inclure le texte standard suivant dans les solutions de branche professionnelle et les solutions types pour expliquer l'«organisation de la participation suivant l'art. 6a OPA et l'art. 6 OLT3» (cf. le sous-chapitre du chiffre 3.5 «concept de solution par branche» des instructions pour l'élaboration et l'adoption de solutions par branches professionnelles, CFST 6508/1 et le chiffre 3.4 dans les instructions pour l'élaboration et l'adoption de solutions types, CFST 6508/7):

Organisation de la participation (suivant les art. 9 et 10a de la loi sur la participation, l'art. 82 al. 2 LAA ou l'art. 6a OPA et l'art. 6 al. 3 LTr ou art. 6 OLT3) Les travailleuses et les travailleurs, ou leur représentation, disposent d'un droit de participation pour toutes les questions relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Cette participation englobe le droit d'être informé et consulté suffisamment tôt et de manière complète, de même que le droit de soumettre des propositions avant que l'employeur ait pris des décisions sur ces questions. L'employeur qui ne tient

pas compte ou ne tient compte que partiellement des objections et des propositions des travailleuses et des travailleurs doit motiver sa décision.

Pour la participation, une personne au moins, désignée par le personnel, doit être nommée pour représenter les travailleuses et travailleurs lors de la mise en œuvre de la directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Dans les entreprises disposant d'une représentation du personnel, un de ses membres au moins sera associé aux travaux.

Dans les entreprises ne possédant pas de représentation du personnel, cette personne de confiance peut aussi être désignée par le personnel sans être formellement élue.

Les personnes chargées de la sécurité nommées par la direction de l'entreprise ne peuvent pas en même temps représenter le personnel. La représentation du personnel ou les travailleuses et travailleurs concernés doivent pouvoir être associés aux visites de l'entreprise et aux contrôles effectués par les autorités compétentes, et participer aux audits.

### Impressum

Ce journal a été réalisé en commun par les syndicats suivants:

- Unia : événement syndicale, 1001 Lausanne
- Syndicat suisse des services publics ssp : réd. Christoph Schlatter, Sonnenbergstr. 83, 8023 Zürich
- comedia : réd. Denise Chervet, cp, 3001 Berne
- Syndicat de la Communication : réd. Fritz Schenk, cp 370, 3027 Berne

■ Syndicat du personnel des transports SEV : rédaction Jean-Pierre Etique, cp, 3000 Berne 6

Parution en septembre et octobre 2005 dans L'Événement syndical, services publics, Comexte et m-magazine  
Éditrice responsable: Union syndicale suisse, Samuel Woodtli  
Impression: solprint  
Graphisme: transform

## Unia

Unia Le Syndicat, département Sécurité au travail / Protection de la santé  
Dario Mordasini, tél. 031 350 22 84, dario.mordasini@unia.ch, www.unia.ch

## La participation: un tigre de papier?

Robert Schwarzer

Une entreprise, quelque part en Suisse. La direction, comme cela se fait couramment, annonce au personnel que 200 emplois vont devoir passer à la trappe. Dont plus d'une centaine dans les services administratifs.

Le syndicat organise alors une assemblée du personnel dans le cadre de la consultation du personnel. Or les services administratifs de l'entreprise ne comptent aucun membre du syndicat. Une partie des membres du syndicat employés au département logistique prend part à l'assemblée. Aucun employé de l'administration n'y assiste, bien que ce secteur soit le plus touché par la suppression des postes de travail.

Ce cas est révélateur d'une situation qui se répète régulièrement dans les entreprises suisses. Qu'est-ce qui cloche? Pourquoi le personnel n'exerce-t-il pas les droits minimaux prévus dans la loi sur la participation? Indifférence? Méfiance envers ses propres moyens d'action et ceux des syndicats? Résignation? Ou tout simplement la peur? Peur de s'exposer au grand jour et d'afficher la couleur? D'être viré en premier pour avoir osé «ouvrir sa gueule»?

Le paradoxe est là : on retire aux gens leurs moyens de subsistance et les personnes concernées se laissent mettre le dos au mur et n'exercent même pas leurs droits minimaux.

La loi sur la participation accorde sans doute quelques droits aux travailleuses et aux travailleurs. En pratique, elle n'est souvent qu'un chiffon de papier, et reste lettre morte.

Le 21 février 06, une journée d'étude (fr/all) aura lieu à Olten sur le thème Travail & Santé. Avec l'aide de spécialistes, des ateliers concevront des actions concrètes à mener dans les diverses branches. Inscriptions auprès de Movendo, 031 3700070, www.movendo.ch.