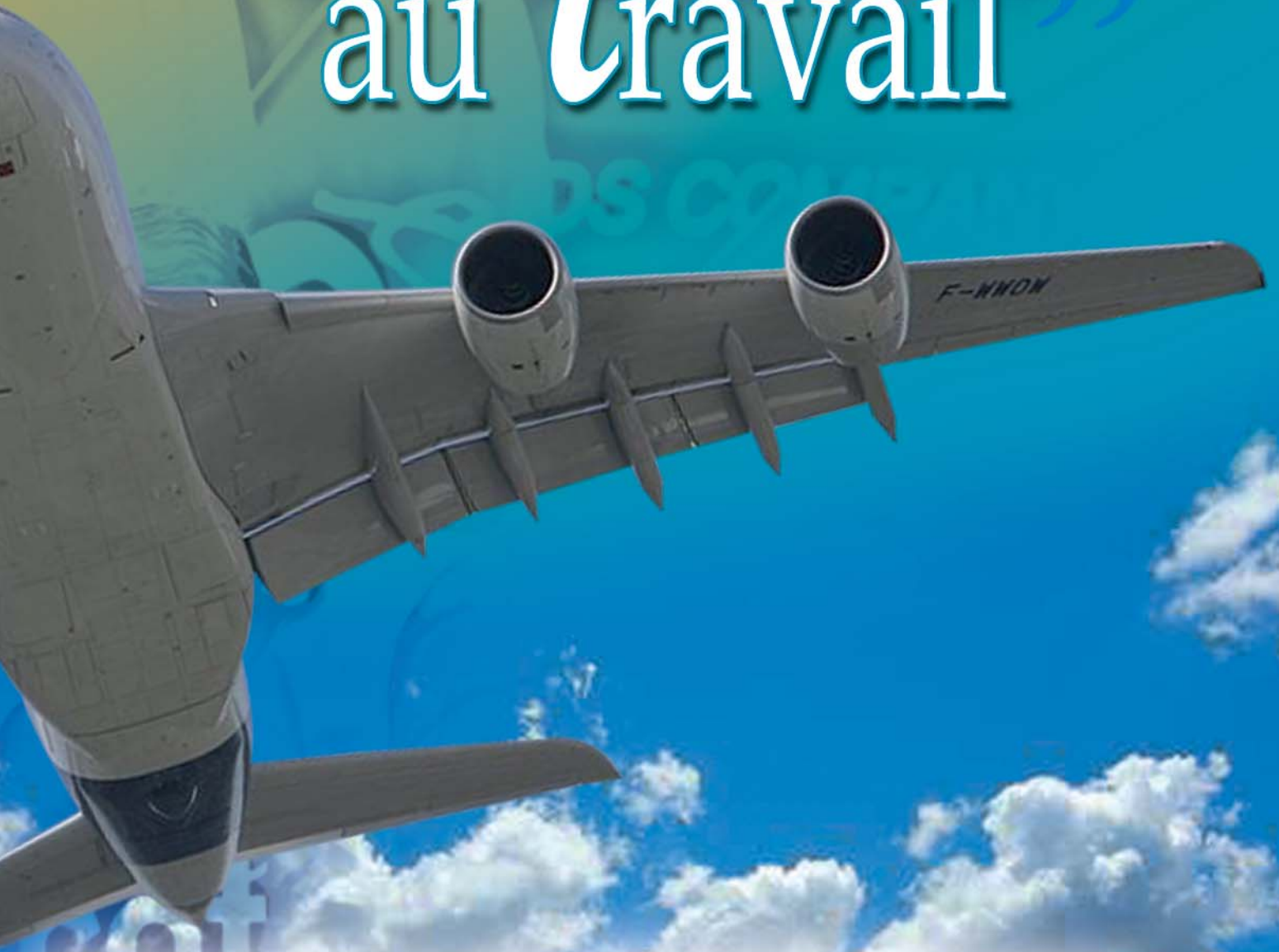


Journée d'étude "Souffrance au travail"



**Organisée par la CGT Airbus France
Bourse du travail de Toulouse,
le 16 et 17 juin 2009**

2 journées d'étude : le 16 et 17 juin 2009

Programme

Le 16 juin : de 13h30 à 18h00

Souffrance au travail

Intervenant : René GADESAUD, secrétaire général UD Lot, membre du collectif formation confédéral.

Le 17 juin : de 9h00 à 13h30

Composites et Nanotechnologies

Intervenant : Hélène VENTURA et Dominique SELLIER de SECAFI

Références

Fiches INRS

- dépister les risques psychosociaux
- stress au travail
- Et s'il y avait du stress dans votre entreprise ?

Rapport de l'AFSSET

(Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail)

- relative au nanomatériaux : saisine Afsset n°2006/006
- évaluation des risques sanitaires lié à la fabrication et l'usage de composites de carbone : saisine Afsset n°2008/002

Compte rendu réalisé à partir du résumé de Régis Frutier, journaliste à "Ensemble" (mensuel de la CGT)



Conception - Réalisation - Impression :
Sandrine Bellin - Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

Accueil des participants

René Gadesaud, secrétaire général de l'UD CGT du Lot, explique que plusieurs problèmes ont eu lieu il y a quelques années, notamment chez Ratier, qui ont conduit à la création d'un collectif régional souffrance au travail. Celui-ci s'est engagé dans une démarche de prévention en appui avec le travail de l'INRS.

Xavier Pétrachi, délégué syndical central de la CGT Airbus, rappelle qu'un camarade délégué CHSCT a fait une tentative de suicide, ce qui a réveillé le fait que la CGT s'en mêle. Grâce à l'intervention de Yves Bongiorno, responsable des questions de santé à la FTM CGT, cette tentative a pu être reconnue en accident du travail. Une présentation de la question de la souffrance au travail a été mise en forme par René Gadesaud et une psychologue du travail. Il s'agit d'une formation du secteur de l'aéronautique et du spatial sur l'intervention du CHSCT et du syndicat. Aujourd'hui, il y a une relation entre la mise en place du lean manufacturing et le stress. Il y a aussi la crise qui pèse non seulement sur ceux

qui n'ont plus de travail, mais aussi sur ceux qui sont au travail. Notre objectif est de sortir du tabou, parce que le syndicat n'était pas préparé à ces événements. Nous avons les fiches de l'INRS. L'idée est de sortir avec des outils de prévention et des moyens d'action.



Marc Guérin du syndicat CGT Aircelle Le Havre signale que cette journée coïncide avec une actualité dramatique dans son établissement. Un jeune collègue âgé de 28 ans s'est donné la mort il y a quelques jours. L'émotion est immense. On n'est pas préparé à ça. Juste avant cette réunion, les représentants du syndicat du Havre ont rencontré le père du jeune homme qui habite près de Toulouse. Celui-ci détient le journal de son fils et s'était dit prêt à le remettre au syndicat, mais il s'est finalement rétracté. Pourtant, il y a des témoignages convergents qui mettent en cause le travail et notamment le lean manufacturing...



Santé et travail

Le travail est central. Le rapport au travail joue un rôle déterminant dans la construction, tout aussi bien que dans la dégradation de la santé. L'employeur a la responsabilité d'éviter les risques, de les combattre à la source, d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités, d'adapter le travail à l'homme et de favoriser les mesures de protection collectives sur les mesures de protection individuelles. La prévention du risque exige d'examiner les procédures et les conditions de travail qui favorisent la survenue d'un risque ou l'aggravent. Le salarié a aussi le devoir de prendre soin de sa sécurité et de santé, mais cela n'affecte pas le principe de la responsabilité de l'employeur. Aujourd'hui, la prévention demeure le parent pauvre de la branche AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles) de la sécu (avec seulement 2 % des 11 Mds d'€ de dépenses). Pourtant, la jurisprudence récente impose désormais aux employeurs non plus une obligation de moyens mais une obligation de résultats.



Nouvelles organisations du travail

Effets sur les conditions de travail et la santé

Le contexte économique se caractérise par la mondialisation, la concurrence, des exigences de rentabilité accrues liées à un capitalisme financiarisé. Cela se caractérise par la nécessité permanente d'adapter la production et l'activité aux variations quantitatives et qualitatives de la demande (pilotage par l'aval); la gestion/pression par le lien au patient, à l'utilisateur, à la clientèle...; la pression des résultats, des objectifs, gestion en flux tendus, pression temporelle (le juste-à-temps); des relations de travail régies par la performance (et non la collaboration). Cela implique de nouvelles organisations du travail avec des réorganisations et restructurations permanentes. De l'industrie aux services, il n'est question que de standardisation, taylorisation, normalisation (normes qualité) avec en corollaire un affaiblissement du service, la perte de la qualité et du sens du travail... Parallèlement émergent de nouveaux modes de rémunération (intéressement, primes, part variable), nouveaux contrats et précarité (intérim, stages, CDD, CPE, CNE...). De nouvelles pratiques de management apparaissent, qui favorisent les mécanismes d'individualisation et de culpabilisation des salariés. Il s'agit du management par objectifs, des systèmes d'évaluation et de notation, de l'individualisation des horaires. Ceci favorise l'éclatement des collectifs de travail avec une perte ou un affaiblissement des règles de métier et l'apparition de nouveaux risques professionnels liés à la disparition des

savoir-faire de prudence. Les cadres sont eux aussi sous pression. La 1^{re} dépression reconnue comme maladie professionnelle par la sécu concernait un cadre supérieur. Ainsi, le sentiment d'exploitation est exprimé par plus de 50 % des ouvriers, 40 % des employés... et 30 % des cadres (INSEE, 2001)

Charges et surcharges de travail

Des dysfonctionnements apparaissent en raison des lacunes de l'évaluation de la charge de travail (calcul à la tâche ou à la pièce, variabilité), de la dimension exclusivement quantitative et non qualitative et enfin de l'ignorance de la réalité du travail. Par ailleurs, le travail s'intensifie en débit (accroissement de la productivité) avec une stratégie de " la boîte noire ". C'est le " débrouillez-vous! " comme principe d'organisation, lequel entraîne des injonctions contradictoires pour les salariés. Tout ceci provoque des symptômes individuels avec des signaux d'alerte (fatigue, tensions, nervosité, conflits), puis des atteintes à la santé (troubles du sommeil, alimentaires, atteintes ostéo-articulaires...) et enfin des pathologies physiques (maladies infectieuses ou cardio-vasculaires, conduites addictives, anxiété, dépression...). Parmi, ces symptômes, il y a la volonté de plus communiquer. Ainsi, chez Ratier on s'est aperçu qu'un ingénieur se coupait petit à petit du monde, et il nous a donc fallu agir. Il existe aussi des symptômes collectifs; baisse de la productivité, turnover et taux d'absentéisme élevé, surcroît d'arrêts maladie.

Nouvelles organisations du travail (suite)

Le stress au travail

Le stress n'est en aucun cas une contrainte "à gérer" (qui serait intrinsèquement liée à telle ou telle activité). Il est l'effet d'une situation de travail. Il y a stress et donc risque pour la santé lorsque le salarié se trouve devant des contraintes imposées par l'environnement (c'est-à-dire par l'organisation du travail) qu'il s'estime incapable de surmonter avec les ressources dont il dispose. Les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique; il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise. D'une manière générale, il y a situation de stress au travail lorsque le travailleur est soumis à des exigences importantes alors qu'il dispose d'un faible degré d'autonomie. Le salarié a donc besoin de soutien et de reconnaissance. Un soutien de ses collègues et de sa hiérarchie (solidarité), mais aussi de reconnaissance, car au-delà du prix de leur travail, les salariés sont en attente d'une rétribution symbolique.

Le harcèlement moral

Il se caractérise par un refus de toute communication; une absence de consignes ou des consignes contradictoires; une privation de travail ou un surcroît de travail; des tâches dépourvues de sens ou des missions au-dessus des compétences; " mise au placard", conditions de travail dégradantes; critiques incessantes, sarcasmes répétés; brimades, humiliations; propos calomnieux, insultes, menaces. L'absence de soutien ou de reconnaissance, de la part de la hiérarchie ou des collègues, est un facteur aggravant des

effets du harcèlement moral au travail. La loi (n° 2002-73 du 17 janvier 2002) le définit comme : " Des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel " (15 000 €, 1 an de prison). Le harcèlement moral est le symptôme de causes profondes; l'absence de concertation dans l'organisation du travail et la conception des tâches; le style ou le type de gestion du personnel (management). La survenue d'une situation de harcèlement désigne toujours une organisation qui n'a pu se donner les moyens de la prévenir. Pour prévenir la situation d'un "pervers narcissique" face à sa victime, il faut se pencher sur la question de l'organisation et de la régulation : mettre en place de vraies procédures/structures de concertation, empêcher l'isolement des salariés (rétablir les collectifs de travail), imposer des procédures de régulation en particulier de la charge de travail, assouplir ou bannir les procédures de contrôle et/ou de surveillance.

Moyens d'action

Le CHSCT est l'instance qui a le plus de pouvoir. Ils veillent à la protection et à la conservation de la santé physique et mentale des salariés et visent à l'amélioration des conditions de travail, dans tous leurs aspects, de l'ensemble des salariés travaillant dans l'établissement. Il rend des avis, faire valoir le point de vue des salariés (principe de la consultation) sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, le plan annuel de prévention des risques et sur tout projet important modifiant les conditions de travail. La meilleure des armes réside dans le lien avec les salariés, il faut parler des conditions du travail réel. Dire, parler et faire parler : publier (PV de CHSCT, CR aux salariés des questions DP, des CE, des CHSCT, réaliser une publication spécifique pour le CHSCT (trimestriel), des publications syndicales : tracts, prises de position spécifiques. Favoriser l'expression des salariés; ouvrir les réunions syndicales, organiser des AG, des réunions d'informations, mettre en débat les stratégies, les protections pour en faire des armes collectives (? stratégies de défense individuelles).



Quelques échanges à chaud...



Alain Creveau (Eurocopter Marignane) souligne le rôle particulièrement destructurant de la flexibilisation et des horaires. Ainsi, la direction d'Eurocopter tente-elle actuellement de prendre le contre-pied d'une aspiration des salariés. Elle propose une re-collectivisation du temps de travail avec un objectif d'au moins six heures de présence collective par jour. Un prétexte pour introduire des méthodes d'intensification du travail. Marc Guérin (Aircelle Le Havre) constate que le même type de stratégie a été mise en œuvre dans son établissement avec pour conséquence une remontée des accidents du travail.

Jean-Jacques Desvisgnes (EADS) estime qu'il s'agit d'une nouvelle étape de déstructuration du salariat, qui arrive en même temps que les nouvelles possibilités de prêt de personnel entre entreprises. Jean-Jacques note aussi que les méthodes de management de l'aéronautique s'inspirent désormais de celles de l'automobile.



Stéphane Bresson (Aéroliia Méaulte) relève aussi la pénibilité d'une méthode où un leader est désigné pour chaque vingtaine de salariés.

Alain Milhau (Airbus Toulouse) dénonce avec force le lean manufacturing. Il s'agit d'une méthode visant à demander au salarié de s'impliquer dans le travail en excluant totalement toute réflexion. L'objectif est d'aller le plus vite possible. Une vidéo est projetée pour former les gens à cet exercice pour le maniement de plaques.

Georges Daoût d'Airbus Toulouse confirme que cette méthode vise à déshumaniser les salariés jusqu'à les transformer en robots.



Maguy Ghionga (Eurocopter Marignane) estime qu'on est à un stade de production de flux tendu permanent dont l'efficacité marque le pas. Il n'est pas possible de produire comme des robots parce qu'il est essentiel de comprendre.

Edouard Forgue (Airbus Toulouse) précise que la vidéo de formation est de Joel Barker et qu'effectivement, les salariés sont réduits à des marionnettes tirées par des ficelles.

Yves Bongiorno relève que la méthode n'est pas nouvelle et qu'elle s'appelait autrefois la chasse au temps mort. Toutefois, le travail ne marche jamais comme il a été prévu. Les hommes ont besoin d'espaces pour réfléchir. Tous ces systèmes tentent d'éliminer l'existence de l'être humain, mais on ne le peut pas. Chez Peugeot, on a expérimenté une méthode pour conformer strictement le salarié au travail prescrit. Résultat, tout a été immédiatement bloqué. On a ignoré que le salarié rectifie en permanence une multitude de dysfonctionnements. Ainsi, si par erreur une porte rouge arrive au montage d'une carrosserie verte, habituellement l'opérateur rectifiait. Mais dans le cadre de cette opération, l'ouvrier la montait quand même et avec cette réflexion en plus : "On me prend pour un con, alors je me comporte comme un con!" L'homme est un être pensant, plus on le nie, plus ça va mal. Si on est

contraint, si on ne peut s'exprimer, c'est la même chose. Si on est contraint, si on ne peut pas s'exprimer, c'est la même chose. Nous avons besoin d'espaces d'initiatives et de liberté. Nous avons les moyens de contrer cela en débattant de la réalité du travail.



Alain Milhau note que parmi les causes de souffrance, il y a la discrimination. Une opinion que partage

Edouard Forgue, qui se réfère à un rapport de la Halde sur le sujet.

Yves Bongiorno souligne que parmi les causes de souffrance, il y a les managers qui sont sensés juger un travail qu'en réalité ils ne connaissent pas.

Maguy Ghionga relève que l'évaluation du travail des cadres au forfait jour est impossible.



Antoine Lopez (UD CGT du Tarn-et-Garonne, responsable du collectif santé au travail du Comité Régional) note que souvent les patrons ne veulent pas aborder la question de l'organisation du travail.

Par ailleurs, les militants souffrent aussi souvent de discrimination et que la question doit être prise en compte. Un collectif s'est créé au niveau régional et on s'est aperçu que les élus CHSCT n'ont que rarement des liens entre eux et une méconnaissance des institutions comme la médecine du travail. Nous avons abordé la question du lien de l'organisation avec les CHSCT à partir des repères revendicatifs de la CGT. L'employeur a pour objectif de nous diviser, or notre travail est au contraire de transformer une souffrance individuelle en une réponse collective.

Yves Bongiorno revient sur l'importance de parler de l'organisation du travail. Avec l'accord stress, dès qu'on constate du stress il faut aborder l'organisation du travail. Aujourd'hui, on demande au salarié des objectifs de temps, de qualité et de sécurité qui sont impossibles à atteindre de concert. On a invité des fiches où tout le monde triche parce que les objectifs sont inatteignables, et ça rend malade. Il importe, par exemple, de recalculer les choses sur le critère du travail bien fait. Il s'agit aussi de reconstruire des collectifs de travail ou débattre entre salariés. Réfléchir à passer de la défensive à une dimension d'émancipation.

Edouard Forgue remarque que dans le règlement intérieur d'Airbus figure un passage sur le harcèlement moral, mais que les sanctions qui y figurent sont en dessous de ce que prévoit la loi.



Ludovic Jumel (Airbus Saint-Nazaire) fait état d'une expertise qui a eu lieu dans l'entreprise suite à des suicides : abus d'autorité, manque de temps, faire fabriquer la même quantité avec moins de salariés. Une

expertise qui va servir de point d'appui au syndicat. Toutefois, pour être efficace Ludovic estime qu'un CHSCT ne devrait être une affaire d'étiquette syndicale.



Tony Raimbault (Airbus Saint-Nazaire) ajoute qu'il est primordial d'informer les salariés et d'être sur le terrain. A Saint-Nazaire, la CGT réalise de nombreuses adhésions et ça compte. Reste cependant le problème que la CGT est minoritaire au CHSCT.

Reste cependant le problème que la CGT est minoritaire au CHSCT.

Edouard Forgue affirme à son tour que l'étiquette syndicale n'est pas anodine, un CHSCT étant un lieu où on se bat.

Premiers enseignements

Jean-Jacques Desvignes constate un paradoxe : jamais on n'a eu autant de travail, et en même temps, il y a du chômage partiel. La souffrance au travail est une conséquence d'une stratégie économique avec une organisation du travail ne répondant qu'à l'exigence de faire plus d'argent. Une stratégie en échec. Ne pas faire de la qualité, ne pas penser le travail suscite aussi de la souffrance. A la Snecma, le CE a élaboré un projet pour la

incidents bénins de la CRAM à chaque fois qu'il se produit, faire usage du droit d'alerte. Le CHSCT n'est pas la seule instance à pouvoir agir. Les délégués du personnel peuvent aussi faire usage du droit d'alerte.

production d'une nouvelle aube soufflante en composite. Ce projet industriel s'est heurté à la direction qui intente un procès au CE pour avoir divulgué l'information. En fait, ils nous combattent lorsque nous marquons des points. Dans ce contexte, il importe que les CHSCT ne soient pas en dehors des syndicats.



Yves Bongiorno affirme qu'il faut reprendre la main sur le travail. Le travail a été nié au point qu'il ne représente plus que 2,5 % dans la circulation des flux financiers. Le CHSCT a des droits et il y a une présomption d'imputabilité de l'employeur. Il faut lutter sans se décourager, pour faire respecter nos droits, se battre pour inscrire chaque incident au registre des



Organisation du travail

Comment la crise appuie là où ça fait mal

La question de la souffrance au travail, qui avait émergé dans le débat public ces dernières années, est de nouveau reléguée au second plan du fait des annonces incessantes de plans de licenciements et des fortes inquiétudes liées à l'emploi. Sur les lieux de travail, le malaise est pourtant loin de disparaître.



ALBERTO RUGGIERI / CORBIS

Comment pouvoir dire sa souffrance au travail quand « on a la chance de conserver son emploi » ? L'explosion du nombre de chômeurs ferait presque passer pour indécents les problèmes de souffrance au travail. Et pourtant cette souffrance ne diminue pas, bien au contraire. « La crise a un impact sur les "survivants", ceux qui restent dans l'entreprise. Ces salariés doivent faire le deuil de leurs collègues partis, d'un environnement de travail qui a été profondément modifié. Comme les rescapés de catastrophes, ils ressentent un sentiment de culpabilité : "Pourquoi ai-je été

épargné ? » », explique Jean-François Naton, conseiller confédéral à la CGT, en charge du travail et de la santé. En outre, leurs conditions de travail s'aggravent objectivement. En effet, les salariés qui restent vont devoir prendre en charge le travail de ceux qui ont été licenciés. « L'intensification et la pénibilité du travail augmentent encore », note le syndicaliste.

Solution individuelle. Et les possibilités de résistance semblent pour beaucoup bien faibles. « Le sentiment d'aliénation est très fort chez ceux qui restent, ils ont le sentiment qu'ils vont devoir

se plier encore plus aux diktats de l'entreprise », s'alarme Marie Pezé, psychologue du travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a rendu publique, le 11 juin, une enquête sur le vécu du stress en entreprise. À la question « confronté à une surcharge de travail et à un stress important dans votre travail que faites-vous ? », 91 % des salariés interrogés déclarent : « Je fais la part des choses en essayant de m'adapter. » La solution individuelle est largement privilégiée : 76 % disent « se ressourcer dans des activités personnelles », seulement 19 % « en parlant à un représentant syndical ».

Retourner la violence. Cet accroissement important de la brutalité subie par les salariés ne date toutefois pas de septembre 2008, date à laquelle la crise fait son apparition sur la scène médiatique. Dans sa consultation de Nanterre, Marie Pezé occupe un poste de vigie. « Dès le début de l'année 2008, nous avons senti ses premiers effets, c'est-à-dire 6 mois à un an auparavant. De plus en plus de patients qui venaient consulter présentaient des tableaux cliniques graves. En outre, nous étions appelés deux à trois fois par semaine suite à des tentatives de suicide en entreprise », raconte-t-elle. Un autre phénomène a toutefois émergé parallèlement, l'augmentation du discours autour des sabotages. « Parallèlement à l'exposition médiatique des suicides

au travail, j'ai, dans mes consultations, entendu de plus en plus de salariés évoquer leur envie de retourner la violence qu'ils subissaient contre l'entreprise, et notamment contre l'outil de travail. »

Falsification des chiffres. Licenciements brutaux, pression toujours plus forte. « Au nom de la crise, nous assistons à une véritable réduction des droits. Nous ne devons pas accepter qu'on justifie une augmentation de la violence dans les entreprises », s'insurge Jean-François Naton. D'autant que la crise pourrait être l'occasion de s'interroger en profondeur sur les aberrations de l'organisation du travail. « Cette crise est aussi celle de la non-prise en compte du travail réel, des conséquences dramatiques de la culture du reporting : la falsification des chiffres pour entrer dans les objectifs. » Autant ne pas loucher le coche et ne pas poursuivre dans cette voie sans issue. ★

MÉLANIE MERMOZ

LA PAROLE À...

« La crise ne pourra pas éternellement éclipser la souffrance au travail »

PHILIPPE DOUILLET, RESPONSABLE DU PROJET « PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX » À L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

« Pour le moment, les demandes à l'ANACT n'ont pas baissé, mais nous pouvons penser que certaines entreprises vont réduire le budget versé aux consultants pour des études visant à réduire le stress au travail. L'emploi risque d'apparaître comme prioritaire, tandis que les questions liées à l'organisation du travail qui ont émergé au cours des dernières années seront reléguées au second plan. Mais cela ne pourra être que temporaire. La crise risque, entre autres, de révéler encore plus le malaise de l'encadrement. Les cadres n'échappent plus aux restructurations. Ils sont toujours plus pris en tenailles entre leur obligation de transmettre la politique de l'entreprise et les contraintes qu'elle génère. »

Introduction

Xavier Pétrachi rappelle que la CGT a saisi l'année dernière l'AFSSET (agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail) pour une étude sur l'évaluation des risques

liés à l'utilisation des matériaux composites. Celle-ci est actuellement en cours et il convient de les aider dans leur mission.

Hélène Ventura de Sécafi Alpha présente les fiches réalisées par le cabinet Sécafi sur les composites et les nanomatériaux

Qu'est-ce qu'un composite ?

Il s'agit d'un assemblage d'au moins deux matériaux qui ne se mélangent pas mais qui ont une forte capacité d'adhésion. Le nouveau matériau constitué possède des propriétés que les éléments seuls ne possèdent pas : meilleures légèreté, résistance mécanique et chimique, durée de vie... Il est composé d'une matrice (résines) et d'un renfort (fibres). La mise en forme des matériaux composites est constituée de plusieurs étapes complexes difficilement automatisables. Ces diverses étapes peuvent ainsi réclamer beaucoup d'opérations manuelles; ce qui expose d'autant les salariés lors du procédé de fabrication.

La toxicité des fibres

Plusieurs critères sont à prendre en compte; la composition chimique (qui influe sur la dissolution des fibres dans les liquides de l'organisme et sur la production de dérivés toxiques); la biopersistance (durée de rétention dans les poumons); la dissolution (décomposition des fibres par les milieux biologiques); les dérivés toxiques (l'organisme réagit à la présence des fibres en fabriquant des dérivés qui peuvent être dangereux); la forme (allongée, sphérique, NB : à composition chimique identique, la structure fibreuse (allongée) est plus dangereuse que la non fibreuse (sphérique)); la dimension (diamètre)



tre, longueur, NB les fibres très fines peuvent atteindre les alvéoles pulmonaires. Si elles sont de surcroît longues, elles provoquent davantage d'effets.); les propriétés de surface (la surface des fibres possède des propriétés spécifiques qui jouent un rôle dans leur dissolution, leur biopersistance). Les filaments constituant les tissus de fibres de verre ou de carbone sont volatils et représentent un risque d'inhalation. Le risque pulmonaire se définit en fonction du diamètre de la fibre inhalée. Le risque élevé lorsque le diamètre de la fibre est inférieur à trois microns (le risque devient quasi nul à partir de 8 microns). Plus les fibres sont fines et longues, plus elles peuvent pénétrer profondément dans les poumons; et plus l'organisme aura des difficultés à les éliminer. Les fibres de carbone ont habituellement un diamètre moyen situé entre 4,5 et 8 microns. Mais c'est une moyenne : selon certains spécialistes, le matériau contiendrait des fibres inférieures à 3 microns... Actuellement peu d'études permettent de conclure définitivement sur les risques liés à l'exposition à long terme (expérimentations chez l'animal difficilement transposables chez l'homme, résultats contradictoires...). Mais plusieurs études montrent que lors de certaines opérations réalisées en cours de fabrication ou de maintenance (perçage, usinage, ponçage...), la taille des fibres de carbone peut être réduite et le risque augmenter. Il existe aussi un risque par contact (irritation de la peau et des muqueuses lorsque le diamètre est inférieur à quatre microns. Par ailleurs, des fibres peuvent traverser des tissus, des organes, être véhiculées dans les liquides biologiques.

Les dangers des résines

Les résines sont des cancérigènes potentiels pour l'humain. Les risques existent lors d'inhalation de certains composants constituant les résines notamment le styrène. Des symptômes apparaissent au niveau du système nerveux cen-

tral suite à une forte exposition : dépressions, affaiblissements musculaires, nausées... Plusieurs études sur les travailleurs ont montré que l'inhalation du styrène pouvait induire des leucémies.

Le risque environnemental

Actuellement la plupart des résines utilisées dans l'aéronautique, dans l'automobile... sont des résines thermodurcissables (non recyclables) car leurs propriétés mécaniques sont meilleures. Néanmoins dans ce secteur, la question du recyclage n'est pas encore d'actualité en raison de la durée de vie des avions (30 ans).

Quelle prévention ?

Il n'y a pas pour le moment de conclusions définitives à dire s'il y a risque ou non à utiliser ces matériaux. Il convient donc de mettre en place des mesures préventives. Le Bureau international du travail préconise depuis 1990 une liste de treize mesures. En résumé, en cas de présence de fibres inhalables, il est recommandé le port d'un masque antipoussières et de gants et de vêtement à manches longues. L'usinage des pièces doit s'effectuer dans un local avec aspiration, ventilation adéquate et un dispositif d'aspiration des poussières au niveau de l'outil. Les travailleurs doivent être informés et formés à ce type de risque. Il n'y a pas de suivi médical spécial obligatoire, mais il est fortement conseillé (radiographie et examens pulmonaires); adapté au fur et à mesure de l'état des connaissances sur les fibres.

Les nanomatériaux

Il s'agit de matériaux composés ou constitués pour tout ou partie de "nano-objets" qui leur confèrent des propriétés améliorées ou spécifiques de la dimension nanométrique. On distingue les nanomatériaux manufacturés (fabriqués intentionnellement pour être utilisés dans le cadre d'un processus industriel et qui font l'objet de nombreuses recherches technologiques), les nanoparticules (PUF) (aucune dimension n'est supérieure à 100 nm), les nanofibres (nanotubes, nanofilaments, nanobâtonnets, dont une des dimensions est supérieure à 100 nm), et enfin les nanofilms (nanocouches, nanorevêtements), dont deux des dimensions sont supérieures à 100 nm. Les économistes considèrent que les nanotechnologies pourraient être à l'origine d'une nouvelle révolution industrielle pour le XXI^e siècle. A travers le monde, des budgets colossaux sont dédiés aux nanotechnologies.

Les deux procédés de fabrication

Il existe une approche ascendante issue des laboratoires de recherche et des nanosciences. Élaboration atome par atome, molécule par molécule, agrégat par agrégat. Cette approche fait surtout appel à des procédés d'élaboration chimique et physique (réactions en phase vapeur, en milieu liquide, solide, décharge électrique, irradiation électronique...).

L'autre approche, dite descendante est issue de la microélectronique. Il s'agit d'élaborer par réduction, miniaturisation des systèmes actuels. Cette dernière approche fait surtout appel à des méthodes mécaniques (techniques de forte déformation, broyage à haute énergie...).

Les risques des particules ultra-fines

Les PUF sont émises non intentionnellement lors de certains procédés industriels, les sources d'expositions professionnelles s'effectuent à toutes les étapes de la production. Il y a peu de connaissances sur la toxicité pour l'homme. Mais un certain nombre d'études démontrent déjà clairement que les objets nanométriques présentent une toxicité plus grande et sont à l'origine d'effets inflammatoires plus importants. Il y a trois voies de pénétration : respiratoire (voie majeure de pénétration des nanoparticules et des nanofibres), digestive (par ingestion ou déglutition après inhalation), cutanée (par pénétration percutanée : hypothèse encore à l'étude).

Quelle prévention ?

Pour l'heure, il n'y a pas d'études épidémiologiques publiées sur les populations de travailleurs exposés, ni de méthode de mesure de l'exposition des personnes qui fassent l'objet d'un consensus. Recherches en cours. C'est la raison pour laquelle, des mesures de précaution doivent être définies et mises en place. Il s'agit de rechercher le niveau d'exposition le plus bas possible.



La discussion est ouverte...



Xavier Pétrachi précise que la CGT a demandé à l'Afsset de s'intéresser aux fibres de carbone qui ont une forme accidentée semblable à l'amiante.



Alain Creveau relève que sur ces questions la médecine du travail ne se mouille pas, tandis que la direction renvoie systématiquement à la responsabilité du salarié et au port du masque. D'autres complications sont à attendre pour ceux qui sont chargés de l'entretien des avions qui travaillent sans protection, et à terme sur la déconstruction/recyclage de ces matériaux.



Louis Polidoro (Airbus Toulouse) informe qu'un avant-projet de mise en place d'une production avec nanomatériaux a été présenté par la direction, mais que celle-ci ne savait pas si elle en capacité de résoudre tous les problèmes.



Miguel Sallès (Airbus Nantes) relate un problème qui s'est présenté dans un bâtiment où on travaillait des fibres de carbone. Il existe un système d'aspiration à la source, mais la poussière se solidifie au contact de l'huile de coupe. La question a été résolue en augmentant le diamètre des tuyaux d'aspiration. Toutefois, l'homme reste exposé parce qu'il n'y a pas de protection effi-

cace qui permette de travailler dans les troncçons. La question est donc soit de trouver les moyens d'isoler - et ce n'est pas le cas aujourd'hui - soit d'interdire le produit.

Alain Milhau s'inquiète du fait qu'Airbus qui assemble ses avions dans des halls immenses envisage pour la première fois de faire travailler en même temps des salariés en intérieur et en extérieur. La conséquence est que du début à la fin de la chaîne tout le monde va inhaler du carbone, y compris in fine les passagers. Alain propose que les CHSCT des différents sites opèrent des visites réciproques pour mieux mutualiser connaissances et interventions. Il faut également penser à l'usinage et au vieillissement des fibres de carbonés...

Tony Raimbault constate qu'on manque de données et qu'en attendant certains collègues de Saint-Nazaire percent et poncent sans aucune protection. Les résultats de l'enquête de l'Afsset sont donc attendus avec impatience, car il est difficile de sensibiliser des salariés qui ne comprennent pas la nocivité de ce qu'ils manipulent.



Hélène Ventura précise que si à l'origine les fibres répondent aux normes, les opérations d'usinage des pièces peuvent modifier la donne. Pour ce qui concerne les résines, certains composants comprenant du styrène peuvent induire des leucémies.

Miguel Salles informe que depuis peu les femmes enceintes, ou susceptibles de l'être, sont par précaution retirées des lieux exposés aux résines, mais en fait c'est la peinture qui sert d'isolant.

Dominique Sellier (Sécafi) précise que justement on introduit désormais des peintures qui contiennent des nanotubes pour servir de matériau conducteur (protection contre la foudre). Ces nanotubes font aussi l'objet d'une étude de l'Afsset, car jusqu'à présent il n'y a pas de réflexion sur la question.

Hélène Ventura conclut sur le fait qu'étant sur un terrain inconnu, il faut agir selon le principe de précaution, avec prudence.

Alain Creveau s'insurge du fait que lorsque le CHSCT demande à connaître le contenu des produits utilisés, la réponse de la direction est qu'ils ne savent pas.

Edouard Forgue ajoute que les bleus de travail sont lavés par un sous-traitant et que l'eau de lavage va au tout à l'égout. Un rejet dans l'environnement susceptible de provoquer des maladies et qui a toutes les caractéristiques d'un risque non maîtrisé.

Alain Milhau estime qu'une des mesures de prévention passe par l'association des salariés à la conception. Les pièces doivent être conçues déjà percées ou de sorte à limiter toutes les opérations d'usinage.

Ludovic Jumel remarque que les salariés peuvent utiliser des combinaisons jetables, cependant il est aussi nécessaire de les sensibiliser. Lorsqu'ils se rendent à la cantine avec leurs vêtements de travail, cela constitue encore une autre source de diffusion de particules.



Alain Creveau note qu'il y a d'autres sources de dangers invisibles comme les matériaux radioactifs.

Maguy Ghionga approuve la proposition d'Alain Milhau sur les visites réciproques de site des CHSCT. Un premier échange de ce type pourrait avoir lieu entre Eurocopter et Airbus.



Stéphane Bresson explique qu'il est prévu que le site de Méaulte passe à la production de composites. Il a été procédé à une présentation de la future salle blanche par la direction et quelques personnes vont recevoir une formation. Toutefois, la direction a refusé d'accéder à la demande d'une formation de ce type pour les membres du CHSCT, laquelle aurait été utile pour notre démarche de prévention.

Edouard Forgue affirme que la question n'est pas d'être pour ou contre le composite, mais qu'il faut des garanties sur la manipulation des matériaux et les déchets. L'idée des visites de CHSCT est intéressante.

Alain Milhau s'interroge sur les mérites du composite sur le métallique. Théoriquement, le composite est censé être plus léger et favoriser les économies de carburant, mais il n'est pas évident que les avions de ce type seront réellement plus légers. Le composite n'est peut-être qu'un effet de mode...

P. Belin (Astrium Bordeaux) estime qu'il y a un problème de sensibilisation des salariés auquel le CHSCT doit contribuer. Par ailleurs, il faut aussi se battre pour obtenir des examens médicaux susceptibles de détecter les pathologies éventuelles. La médecine du travail fait des radios. C'est insuffisant. Ce sont des scanners et

des IRM qui permettent de détecter efficacement les personnes malades de l'amiante.

Miguel Sallès déclare qu'en tant qu'élus CGT, on a l'obligation d'informer les salariés y compris avec un travail d'éducation à la prévention. Il ne faut pas hésiter à mettre la médecine du travail dans le coup. Il s'agit de laisser des traces écrites. Si on avait fait de même avec l'amiante, les délais de reconnaissance du danger auraient été raccourcis.

Pascal Membrado (AIA Bordeaux) relate la présence de composite sur le moteur du Rafale. Une expertise a été demandée par le CHSCT. Toutefois, le principal problème demeure aussi l'amiante encore présente dans des joints il y a deux ans. On se heurte encore à une réticence des salariés qui ne comprennent pas les dangers.



Philippe Begue (AIA Bordeaux) constate que la direction, comme la médecine du travail, minimisent systématiquement les dangers. Les composites font partie intégrante de l'aéronautique, mais il faut bien identifier les risques et s'en protéger.

Christophe Brassard (Socata) insiste sur la nécessité de ne pas limiter la réflexion aux seules fibres de carbone.

Edouard Forgue ajoute que la question se pose jusqu'au déchet avec la déconstruction des avions en fin de vie, le recyclage des matériaux.

Alain Creveau souhaite qu'on demande la traçabilité des matériaux.

Alain Milhau attire aussi l'attention sur le fait que les productions dangereuses ont tendance à être délocalisées. Dans quelles conditions fonctionne

la chaîne d'assemblage d'Airbus en Chine ou ailleurs, dans des pays où on est peu vigilant sur la santé des salariés? L'externalisation des risques en Chine, en Inde ou au Maroc n'est pas acceptable et le syndicat doit se préoccuper de la santé des salariés ailleurs qu'en France.

Alain suggère enfin d'utiliser internet pour mettre en commun sur le site Airbus les connaissances sur la santé au travail.

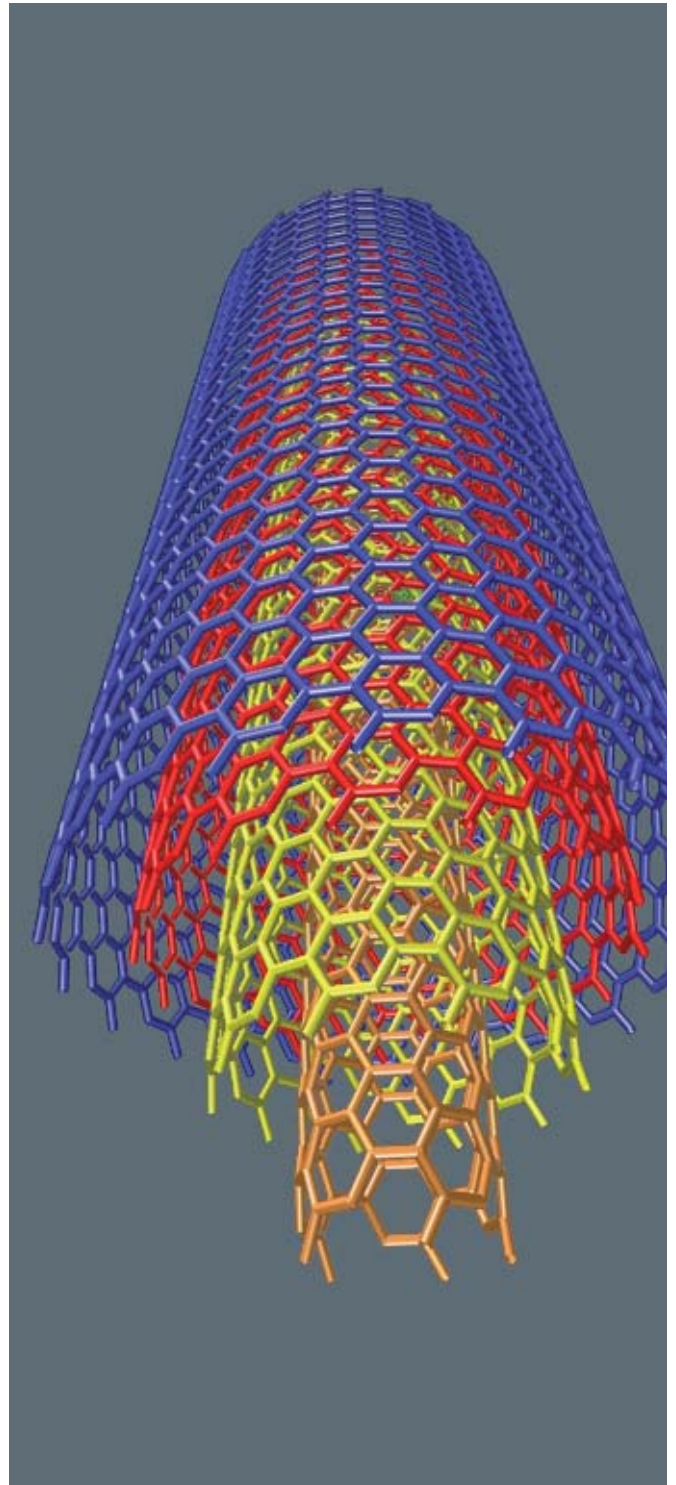


Le défi sur le composite reste majeur



Dominique Sellier (Sécafi) considère qu'il ne pas diaboliser le composite, lequel est présent dans les avions dès les années 40. Aujourd'hui, et depuis une dizaine d'années la part des composites s'est considérablement accrue et c'est irréversible. C'est un saut technologique qu'il faut financer. De nouveaux composants sont nés, dont on ignore le comportement. Or dans la guerre Airbus/Boeing, Boeing était en avance avec une stratégie d'externalisation globale. Boeing essuie les plâtres et Airbus pourrait en tirer avantage. Il faut toutefois réfléchir à la cohérence de toute la chaîne, y compris la maintenance.

Xavier Pétrachi précise que la CGT a décidé de mettre les moyens pour la création d'un site internet spécifique à la santé au travail. Celui-ci devrait voir le jour prochainement. Xavier encourage à poursuivre le travail engagé, sachant que la santé au travail n'est pas l'affaire que du seul CHSCT.





midi-pyrénées

la
cgt

comité régional

Comité Régional CGT Midi-Pyrénées

7, place du fer à cheval

31300 TOULOUSE

Tél. : 05 61 23 35 52 - Fax : 05 61 21 82 23

e-mail : cgt.crimp@wanadoo.fr

