



Politique de la FETBB sur la Participation des Travailleurs et les Systèmes de Gestion de la Santé et de la Sécurité

I. Introduction

Les entreprises sont des entreprises privées et toutes les grandes décisions concernant le lieu de travail relèvent donc exclusivement du domaine de l'employeur. Mais toutes les conséquences de ces décisions sont extrêmement importantes pour les travailleurs. On pourrait dire que tous les aspects majeurs des conditions de travail, et donc des conditions de vie, sont affectés par ces décisions. Depuis le début de la révolution industrielle, la question de la démocratisation des relations industrielles est donc un aspect important du mouvement des travailleurs.

Si on étudie le passé et si on compare la situation des travailleurs et leurs droits sur le lieu de travail à cette époque et celle d'aujourd'hui, des progrès remarquables ont été réalisés. Ces progrès ont bien entendu différents moteurs tels que la démocratisation des sociétés, le progrès technologique etc. Toutefois, ils résultent principalement d'une action collective et permanente du mouvement syndical.

D'un côté, le niveau atteint par la participation a apporté un réel progrès, créant des relations industrielles plus démocratiques, mais il est cependant encore insuffisant, notamment dans le domaine de la cogestion. D'un autre côté, le niveau actuel est mis en péril par la conjoncture politique et économique.

Voici quelques aspects de cette conjoncture :

- ✚ La politique de l'UE visant à « mieux légiférer » / « simplifier ». Le « Groupe de haut niveau » a présenté ses conclusions dans des rapports spécifiques à tous les domaines politiques. Ce rapport, qui aborde exclusivement la question de la SST remet en question quelques-unes des pierres angulaires (positives) de la politique de l'UE dans ce domaine.
- ✚ Au niveau européen, la tendance globale consistant à remplacer des réglementations strictes par des réglementations plus molles, c'est-à-dire des accords volontaires, des accords conclus par les partenaires sociaux et une large application du principe de subsidiarité.
- ✚ La crise actuelle, ainsi qu'une possible future crise, peut nuire aux niveaux atteints par la participation à cause d'un recours accru à des formes précaires d'emploi par exemple.

De ce fait, une base juridique solide incluant tous les aspects importants de la participation est vitale pour toute amélioration de la démocratie industrielle. La FETBB n'est pas opposée au principe de subsidiarité lorsqu'il est utilisé à bon escient et la FETBB n'est pas opposée aux accords volontaires, au benchmarking et à l'autorégulation lorsqu'ils sont utilisés à bon escient. La FETBB est cependant convaincue que, du fait du déséquilibre des forces existant entre l'employeur qui possède la société et les travailleurs, tous les aspects des relations industrielles doivent être basés sur un cadre législatif clair. Celui-ci doit s'appliquer aux droits individuels et collectifs et être la clé de voûte de la démocratisation du lieu de travail.

Dans ce contexte et reconnaissant qu'une utilisation accrue des Systèmes de Gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail (SGSST) doit être évaluée, le Comité exécutif de la FETBB a approuvé ce document qui expose notre point de vue et nos positions sur la relation existant entre les SGSST et la participation des travailleurs.

II. Formes de participation

Il existe différents niveaux et différents modèles de participation des travailleurs en général, tout comme en matière de SST. Tous ces modèles ont leur propre histoire et s'appuient sur des cultures, des traditions et un système juridique général spécifiques, ainsi que sur des décisions politiques et la confirmation politique de ces décisions.

✚ Si on souhaite comparer ces différents modèles, l'un des premiers paramètres consiste à savoir s'il existe ou non un texte régissant la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Cette représentation peut intervenir via des représentants syndicaux ou l'élection de candidats dans les rangs des travailleurs, qu'ils soient membres ou non d'un syndicat.

§ Cette base juridique est la base de tous les types de participation et la législation européenne offre une base commune grâce à des dispositions minimales.

§ A l'avenir, cette base européenne devrait être élargie et approfondie.

§ Même si cette base juridique peut être affaiblie par des décisions politiques, elle offre généralement un cadre général pour tous les travailleurs quel que soit leur statut ou le secteur auquel ils appartiennent.

✚ La participation des travailleurs peut aussi s'appuyer sur des conventions collectives. Ce modèle fonctionne dans certains pays et les représentants des travailleurs ont acquis une certaine force grâce à lui. Dans certains pays, cette base juridique est dépassée grâce à des clauses spécifiques présentes dans les conventions collectives. La présence de ces clauses dans les conventions collectives peut parfois engendrer des modifications de la législation.

§ Les conventions collectives jouent un rôle majeur et les travailleurs sont directement impliqués dans leur négociation.

§ Ce type d'instrument juridique est plus facile à modifier et à adapter aux conditions changeantes sur le lieu de travail.

§ Selon la situation des conventions collectives, une fragmentation des droits de participation spécifiques et la création de différents niveaux de participation sont de possibles aspects négatifs.

✚ Les accords et les instruments volontaires ont récemment connu une hausse de leur popularité. Ils ont été en partie encouragés par les sociétés et en partie aussi par les syndicats.

§ L'un des aspects positifs de ces instruments est que les deux parties sont liées de manière positive à cet accord spécifique qui résulte (normalement) de leurs négociations.

§ Dans les cas où des accords volontaires ne remplacent pas d'autres instruments (juridiques), ces accords peuvent offrir des droits ou des structures de participation supplémentaires.

§ Dans le cadre de ces instruments, l'un des rôles majeurs des syndicats est de créer un lien entre ces instruments et la discussion globale et juridique en matière de participation.

§ L'un des principaux problèmes est le recours à des accords volontaires pour des raisons de publicité, sans que cela n'entraîne de réels changements dans les pratiques de l'entreprise. Ils n'ont généralement pas de statut juridique et les travailleurs ne sont donc pas en position de faire respecter leurs droits.

✚ Il est aussi nécessaire de se demander si la participation des travailleurs est un droit individuel ou collectif. Convaincus que les droits collectifs sont fondamentaux pour la démocratie industrielle et qu'ils constituent la base des droits individuels, nous voyons aussi la valeur spécifique des droits individuels. De nos jours, il existe de nombreuses situations professionnelles et de nombreux emplois dans lesquels les travailleurs agissent de manière indépendante et ne sont pas liés par des règles strictes. Ils ont confiance dans l'organisation de leur propre travail et exigent donc aussi un droit de regard sur leurs conditions de travail.

§ Les droits individuels sont importants pour chaque travailleur, que ce soit dans sa situation professionnelle quotidienne mais aussi au sein des sociétés où aucun comité d'entreprise n'existe.

§ Aujourd'hui, les droits individuels jouent un rôle accru, dans le sillage de l'idée de base du syndicalisme, à savoir l'amélioration de l'autonomie des travailleurs.

§ Ils jouent aussi un rôle important dans les stratégies modernes en termes de santé et de sécurité, plus axées sur le rôle actif de tous les travailleurs, par exemple dans le processus d'évaluation des risques.

§ D'un autre côté, ils sont plus vulnérables que les droits collectifs et les travailleurs précaires notamment ne sont normalement pas en position de bénéficier de droits individuels sur le lieu de travail.

✚ La participation des travailleurs peut aussi être encouragée dans la pratique sur le lieu de travail de manière informelle. Une modification du rôle de la main d'œuvre, incluant des responsabilités accrues dans de nombreux aspects de l'organisation de travail, visibles dans plusieurs domaines de la fabrication mais aussi des services, est la base de cette évolution.

La FETBB encourage cette tendance puisqu'elle va dans le sens d'une plus grande autonomie. Toutefois, elle n'est pas généralisée et la participation qui en découle est particulièrement vulnérable. Cette tendance peut aussi se renverser et, au cours de la dernière décennie, des tendances à la régression ont pu être constatées dans certains secteurs, principalement à cause des nouvelles formes d'organisations de travail. La FETBB est donc convaincue qu'une base juridique forte et des droits collectifs solides sont les plus à même de favoriser les droits individuels sur le lieu de travail.

✚ L'une des autres distinctions est le degré de participation. En Europe, différentes formes sont apparues au cours des décennies et chacune crée un cadre spécifique régissant les relations entre la direction et les travailleurs / représentants des travailleurs. Elles dessinent aussi les contours de la chaque pratique de la participation. Une distinction autre peut être faite en fonction des niveaux de participation suivants :

§ Information

§ Consultation

§ Cogestion

Globalement, la FETBB est favorable à des prescriptions législatives fortes servant de base à d'autres formes et types de participation, principalement parce que :

§ Il est vital d'atteindre un niveau égal de droits pour tous les travailleurs

§ Cela ne peut être séparé de son applicabilité judiciaire

§ Cela peut permettre la création d'autres instruments, c'est-à-dire des accords volontaires, des droits supplémentaires sur le lieu de travail etc.

A cet égard, il est bon de mentionner les grandes législations créant des règles communes au niveau de l'UE. Ce cadre législatif est composé entre autres de :

- § Droits à la consultation dans le cadre de licenciements collectifs (89/59/CE)
- § Participation des travailleurs dans les questions de santé et de sécurité (89/381/CE)
- § Participation des travailleurs au sein des « Sociétés européennes » (2001/86/CE)
- § Transfert d'entreprises (2001/23/CE)
- § Directive cadre sur l'information et la consultation (2001/14/CE)
- § Institution d'un comité d'entreprise européen (2009/38/CE)

III. Participation des travailleurs à la SST

Dans la plupart des pays européens, il existe des organismes spécialement dédiés à la Santé et la sécurité au travail (SST). Tous les pays européens possèdent des cultures différentes et elles ne sont pas modifiables.

- § Dans certains pays, la SST est confiée aux représentants des travailleurs et, dans d'autres certains, un organisme a été spécialement créé à cet effet.
- § Dans certains pays, des représentants du personnel en ont la charge et, dans d'autres, des comités de SST ont été créés.
- § Dans certains pays, les représentants du personnel ont un mandat syndical et dans certains, ils n'en ont pas.
- § Le rôle des organismes externes et la participation des représentants du personnel à leur fonctionnement diffèrent aussi selon les pays.
- § Des structures et des procédures très spécifiques ont été élaborées. De plus, l'environnement touchant à la SST est très particulier, notamment en matière de sources d'informations et d'institutions relatives. Toutefois, la législation de l'UE a créé un cadre de dispositions minimales en matière de participation des travailleurs. Cela constitue un point de départ commun ouvrant la porte à de nouveaux progrès dans ce domaine. A cet égard, une fois de plus, nous devons mentionner la fameuse Directive Cadre (89/391/CEE) et toutes les directives basées sur l'Article 16 de celle-ci.
- § Ce règlement européen est appuyé par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne qui proclame (Art. 27) le droit des travailleurs et de leurs représentants à être informés et consultés par les employeurs. Ce cadre existant ne signifie pas qu'une régression ou un retour en arrière ne sont possibles. Deux évolutions doivent être évoquées dans ce domaine.

Loin d'être complet, ce cadre nécessite de nouvelles améliorations. A cet égard, la FETBB se concentre sur les aspects suivants :

- ✚ Les travailleurs et leurs représentants ont le droit de savoir. Les dispositions législatives existantes, telles que formulées dans la Directive Cadre et dans la Directive Fille aux termes de l'Article 16 de la Directive cadre, doivent être spécifiées.
- ✚ Toutes les informations concernant les changements initiés par l'employeur et touchant à la SST doivent être transmises dès le début, donnant ainsi aux travailleurs la possibilité d'influencer le processus décisionnel.
- ✚ Ce dernier point inclut des aspects qui ont tous une influence majeure sur les conditions de travail, à savoir la santé et la sécurité :
 - § Nouveaux bâtiments, modifications et extensions des espaces de production, administratifs et autres,

- § Installations techniques
 - § Procédures et séquences d'exécution des travaux ou
 - § Lieux de travail
 - § Présentation en temps et en heures des documents nécessaires.
- ✚ Les travailleurs et leurs représentants doivent participer activement à tous les aspects et toutes les phases de l'évaluation des risques. Cela concerne l'évaluation en elle-même, la définition de mesures permettant l'amélioration des conditions de travail, la mise en œuvre de ces mesures et les activités de suivi.
 - ✚ Même s'il existe des dispositions, des réglementations, des guides ou des conseils applicables à la plupart des questions liées à la SST, l'employeur dispose de tout un arsenal de mesures possibles. Dans toutes les questions où l'employeur a de la marge de manœuvre, les travailleurs doivent être consultés. De plus, ils doivent disposer de leur propre droit à entamer des consultations à cet égard.
 - ✚ Les représentants des travailleurs doivent avoir le droit d'entamer des consultations et des négociations avec les employeurs s'ils démontrent que les conditions de travail ne sont pas conformes à la loi ou aux normes en vigueur ou qu'elles nuisent à santé des travailleurs.
 - ✚ La participation des travailleurs peut aussi être encouragée dans la pratique sur le lieu de travail. Une modification du rôle des travailleurs, incluant des responsabilités accrues dans de nombreux aspects de l'organisation de travail, visibles dans plusieurs domaines de la fabrication mais aussi des services, est la base de cette évolution.

IV. Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST)

Des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail ont été élaborés au sein des ateliers de production très dangereux, principalement dans le secteur de la chimie. Au début, l'accent a été mis sur des processus sûrs et la prévention des accidents. Aujourd'hui, d'autres secteurs et des entreprises plus petites mettent en œuvre des SGSST. De plus, aujourd'hui leur domaine d'application est plus vaste et couvre même parfois tous les aspects de la SST.

En général, la FETBB considère les SGSST comme un instrument à deux visages. L'effet potentiellement positif est la mise en place de normes pour l'organisation de la santé et de la sécurité au niveau de l'entreprise. La création de normes en matière d'évaluation des risques, la disposition des lieux de travail et la mise en œuvre de processus peuvent permettre de rendre le travail plus sûr. Mais nous voyons aussi de possibles effets négatifs. Un système de gestion est géré par la direction et il est possible que les structures de santé et de sécurité existantes soient en partie remplacées. Au-delà de cet aspect, la direction a parfois tendance à formuler uniquement des objectifs stratégiques et concrets, une fois qu'elle a décidé de prendre ses responsabilités dans un domaine. Ensuite, la participation des travailleurs peut devenir une valeur résiduelle.

Toutefois, en 2000, l'OIT a publié un guide relatif à l'application de SGSST. Dans ce guide, on trouve les conditions détaillées de la création de SGSST et la manière dont ils peuvent être gérés. L'un des principes de base de ce guide est la participation des travailleurs et de leurs représentants. De plus, l'amélioration continue de ce système est nécessaire selon le guide publié par l'OIT. Si ces orientations sont respectées, nous sommes convaincus que les SGSST peuvent contribuer à l'amélioration des organisations chargées de la santé et de la sécurité au sein des entreprises.

La FETBB s'est engagée en faveur d'une discussion et de la mise en œuvre des systèmes de gestion de la santé et la sécurité au travail si certaines exigences de bases sont maintenues. Si elles sont maintenues, la FETBB est convaincue que toutes les parties

tireront des bénéfices de ces systèmes et la direction montre clairement qu'elle prend au sérieux la question de la SST.

IV. Dispositions spécifiques en matière de SGSST

Comme nous l'avons déjà mentionné, la FETBB considère le guide de l'OIT comme une référence. Il offre une description détaillée de l'ensemble des aspects d'un SGSST.

1. La FETBB demande que la participation des travailleurs débute dès la première étape. Avant de concevoir tout système, une consultation organisée entre les représentants des travailleurs et la direction est nécessaire.
2. Au début, une politique conjointe impliquant les deux parties doit être formulée, ce qui inclut des objectifs généraux et la description des différents rôles des acteurs impliqués.
3. En aucun cas les structures mises en œuvre dans le cadre du SGSST ne doivent remplacer les dispositions légales en vigueur dans ce domaine au sein de l'entreprise.
4. Toutes les informations relatives et nécessaires au système doivent être mises à la disposition des représentants des travailleurs et rien ne doit être strictement réservé à la direction.
5. Une politique de communication destinée à la main d'œuvre doit être formulée. L'objectif général devrait au maximum être la transparence de l'ensemble des informations dans ce domaine.
6. Une évaluation complète des risques demeure l'instrument central de la gestion de la santé et de la sécurité au sein des entreprises. La participation des représentants des travailleurs à toutes les phases de ce processus et celle de chacun des travailleurs à l'évaluation du lieu / espace de travail sont fondamentales.
7. Ce système ne doit pas seulement être axé sur la prévention des accidents (ce qui peut parfois être le cas) mais couvrir tous les aspects de la santé et de la sécurité, dont les dangers psychosociaux liés au travail et à son organisation.
8. Des opérations claires en matière d'évaluation de ces mesures doivent être décrites et, une fois encore, la participation des représentants des travailleurs et leur accès à toutes les informations doivent être garantis.
9. Une procédure d'amélioration continue du système doit aussi être mise en œuvre.
10. Les représentants des travailleurs pour les questions liées à la sécurité au travail et à la protection sanitaire ne doivent pas subir de préjudices professionnels en raison de leur activité, surtout en ce qui concerne la formation professionnelle et continue et l'organisation de leur carrière. Ils bénéficient d'une entière protection contre le licenciement pour toute la durée de leur mandat.
11. La mise en œuvre d'un SGSST au sein d'une société ne devrait pas exclure la participation active d'assistance et de conseils externes. Les représentants des travailleurs, ainsi que chacun des employés, devraient avoir le droit de consulter des experts externes s'ils ont des questions spécifiques pour lesquelles ils n'obtiennent pas de réponses satisfaisantes au sein des structures de la société.
12. Dans un SGSST, le droit des employés et de leurs représentants à prendre l'initiative sur tous les aspects de leur santé et de leur sécurité devrait être appliqué, ce qui inclut une procédure de gestion des problèmes grâce à des propositions de solution.

La FETBB est intimement convaincue que si une société respecte ces aspects, un SGSST posera les fondations d'une amélioration de la confiance dans des activités conjointes en matière de santé et de sécurité. La participation active, ainsi que la prise au sérieux de la contribution de chacun sont essentielles. La mise en œuvre réelle d'un SGSST permettra non seulement de créer des procédures claires, mais encouragera aussi l'attention et la participation quotidiennes des employés et donc améliorera la culture. Toutefois, un tel système n'est ni autorisé à remplacer les dispositions légales relatives à la gestion de la santé et de la sécurité au sein de la société, ni autorisé à remplacer les formes légales de consultation et de négociation entre les employeurs et les représentants des travailleurs.