



PROJET D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL ET DU DROIT UNIVERSEL A LA SANTE

EXPOSE DES MOTIFS

Ce document a été élaboré dans le cadre des travaux du « Groupe Santé » de l'Observatoire Social International.

Fruit d'un travail collectif réunissant des acteurs d'horizons et de sensibilités diverses (représentants d'entreprises, d'organisations syndicales ou professionnelles, responsables institutionnels) il traduit leur volonté de coopérer à une meilleure prise en compte de la santé qui représente une exigence sociale majeure à l'échelle planétaire.

Face à la crise mondiale, les signataires estiment que la santé, et plus globalement, la recherche d'une meilleure qualité de vie, constituent le cœur d'un nouveau modèle de croissance plus durable, qui doit se construire dans le cadre d'une gouvernance mondiale plus efficace. Toute initiative internationale dans cette direction affirme une communauté de destin qui sert la paix entre les peuples.

Agir pour une meilleure prise en compte de ces questions conduit également à faire du travail une activité certes génératrice de progrès économique mais aussi de solidarité et de cohésion sociale. Face aux changements qui bouleversent les organisations et les processus de production, les signataires ont la conviction que l'amélioration du bien être au travail, le développement de la prévention dans la sphère professionnelle et la lutte contre les inégalités sociales dans l'accès aux soins, sont des objectifs prioritaires pour promouvoir un progrès économique et social durable.

Ouvrir la voie à l'action et à l'expérimentation sociale, encourager les partenariats, développer les solidarités et des initiatives concrètes, sont les clés du succès dans la conduite de cette ambition de dimension internationale.

En souhaitant que ce document devienne une référence et un levier d'action concrètes, l'OSI veut valoriser et donner sens aux initiatives déjà prises par des accords et des dispositifs, rappeler l'exigence d'une innovation sociale et favoriser l'indispensable concertation et négociation dans le domaine de la santé.

PREAMBULE

La santé est aujourd'hui une des exigences sociales les plus criantes de la mondialisation et l'un des premiers objectifs du millénaire définis par l'Organisation des Nations unies en 2000. Le constat est accablant : qu'il s'agisse du prix insuffisant accordé à la vie humaine dans de nombreux secteurs d'activités, des conditions de travail qui dans certains cas, portent atteinte à la dignité humaine, à l'intégrité physique ou psychique, des disparités sanitaires et de l'inégal accès aux soins, de la réduction trop lente de la pauvreté, les écarts dans la satisfaction des besoins de santé sont considérables. L'insuffisance des réponses apportées à ces questions, contribue fortement à la croissance des inégalités sociales, entre les pays et en leur sein.

Les politiques de bien être au travail sont essentielles pour progresser concrètement dans la mise en œuvre de ce droit universel à la santé. La responsabilité sociale et sociétale des entreprises dans ce domaine doit avoir pour enjeu de :

- Améliorer la santé globale et le bien-être au travail de leurs collaborateurs, afin que le travail soit de moins en moins source d'inégalités sociales mais un lieu d'épanouissement individuel et collectif.
- Garantir que le respect des personnes est au centre des préoccupations de l'entreprise et de son organisation. Le souci de libérer la parole, de faire appel à l'intelligence collective des salariés donne sens au travail et humanise l'entreprise mais accroît également sa compétitivité globale, sa capacité d'innovation et le développement économique de ses activités
- Développer des politiques de santé cohérentes à l'échelle mondiale, qui dépassent les seuls cadres légaux ou les standards minima internationaux
- Renforcer au sein de l'entreprise la cohésion à l'échelle mondiale, notamment à travers un dialogue social international sur la santé et les conditions de travail
- Participer à la promotion de la santé, à l'amélioration de l'état sanitaire de leurs environnements locaux et à l'effort de lutte contre les maladies, en développant des stratégies de coopération avec les acteurs présents sur les territoires.

S'appuyant sur les nombreuses recommandations formulées au sein des organisations du système des Nations Unies et sur les principes directeurs de l'OCDE, prolongeant les réalisations et les démarches déjà engagées par les signataires, l'OSI souhaite ainsi contribuer à la concrétisation d'une telle ambition et dépasser le stade des déclarations d'intentions.

OBJECTIFS

Nous proposons six objectifs permettant de favoriser le bien-être au travail et l'exercice du droit à la santé en Europe et à l'échelle internationale :

- Retenir la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui définit la santé comme « un état de complet bien être physique, mental et social » et qui intègre des engagements associés de protection sociale. Prendre en compte les personnes dans leur globalité par des politiques de santé au travail qui articulent prévention et promotion de la santé.
- Favoriser la créativité et l'initiative des salariés ; dans cet esprit accroître l'autonomie des managers, réinterroger les organisations de travail, ainsi que la pertinence des systèmes d'information et de monitoring et, sous des formes à définir, développer l'implication des salariés et de leurs représentants.
- Dépasser le stade des simples dispositifs de réparation pour engager de véritables politiques de prévention ; cela exige de décloisonner les questions de santé publique, de protection sociale et de santé au travail. L'amélioration du bien-être tout au long de la vie professionnelle réduit l'usure professionnelle précoce, facilite l'allongement de la vie professionnelle et réduit le coût du mal travail désormais insupportable pour l'équilibre des budgets sociaux . L'anticipation et la négociation des restructurations prévient certains troubles psychiques. Sur ces questions, les approches multi dimensionnelles et multi partenariats sont prioritaires.
- Faire de la santé un domaine concret de Responsabilité Sociale et engager des politiques d'action qui aillent au-delà des exigences légales du pays ou recommandées à l'échelle mondiale par l'OIT, afin de prendre en compte les inégalités réelles qui touchent les individus dans toute la diversité des situations.
- Articuler, pour cela, les politiques d'entreprise avec les politiques de santé publiques des territoires dans lesquels elles sont appliquées, et garantir ainsi la plus grande pérennité des dispositifs mis en place.
- Situer la cohérence des politiques d'action à l'échelle mondiale et dans des périmètres intégrant les sous-traitants, afin de s'attaquer aux disparités les plus injustes à l'échelle territoriale et internationale.

ORIENTATIONS

Pour atteindre ces objectifs, l'OSI propose huit orientations pour l'action :

- Favoriser des dispositifs d'expression individuelle et collective des salariés, à travers des temps d'échanges sur le contenu et l'organisation du travail. Mettre en place des systèmes de responsabilisation explicite des managers, développer leur formation ainsi que celle des salariés et de leurs représentants. Replacer ainsi les difficultés individuelles dans une analyse collective d'ensemble du travail
- Faire des politiques de bien être au travail et des questions d'organisation du travail un enjeu prioritaire du dialogue social entre partenaires sociaux et dans

les instances de représentation du personnel dédiées, également à l'échelle internationale. Cette orientation suppose de réinterroger certaines pratiques de management et de remettre en cause les organisations productivistes et tayloriennes, y compris dans les activités tertiaires. Elle exige tout autant que l'activité syndicale puisse davantage porter sur le contenu du travail réel et s'appuyer sur le vécu des salariés, par une pratique d'écoute et de contact direct, complémentaire au point de vue des experts et des responsables.

- Assurer un développement des compétences exigées par les organisations de travail mises en place et prévenir la pénibilité et l'usure professionnelle par la prise en compte des enjeux de santé au travail dans les pratiques de la Gestion des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Engager des actions de promotion de la santé, notamment en accompagnant les personnes confrontées à des troubles d'origine extra professionnelle.
- Mettre en place un cadre d'action articulant un système de management international dans le domaine de la santé, avec des indicateurs permettant d'adapter les actions concrètes et de mesurer les progrès réalisés, en fonction des enjeux locaux.
- Saisir les enjeux de la santé et du bien être au travail pour jeter les fondements d'un dialogue social international, ouvert aux acteurs associatifs et non gouvernementaux qui représentent des parties prenantes importantes sur ces questions.
- Rechercher, sur le plan local et national, de nouvelles formes de partenariats et de mutualisation des moyens entre les entreprises, les pouvoirs publics locaux, les Etats et le système de santé, afin de réduire les disparités et favoriser la prévention dans le respect de l'autonomie et de la liberté des individus.
- Assurer une capitalisation continue des réalisations menées et des difficultés rencontrées dans une démarche de coopération. Recenser par un examen régulier, au minimum tous les trois ans, les initiatives prises par chacun des signataires dans sa sphère de responsabilité.