



Les salariés de la sous-traitance du nucléaire

En 1928, la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) édite les recommandations destinées à la protection des individus contre les rayonnements, reprises par la communauté internationale.

■ **La justification des activités conduisant des individus à être exposés à des rayonnements ionisants : le bénéfice économique et social procuré par l'activité concernée doit être supérieur au préjudice subi par l'individu.**

Le salarié de la sous-traitance du nucléaire au travers de ses multiples expositions aux rayonnements ionisants voit sa propre vie reléguée au dernier rang de l'intérêt du nucléaire.

■ **L'optimisation de la protection : le niveau d'exposition à des rayonnements ionisants doit être le plus bas que raisonnablement possible compte-tenu des aspects sociaux et économiques.**

Les doses reçues par les salariés de la sous-traitance sont dangereuses pour leur santé, apportent leur lot de maladies graves comme les cancers. Pour autant, ils sont autorisés à cumuler et absorber un cancérigène. Cela est une première en terme d'expositions car seul le nucléaire est autorisé à exposer des salariés à une dose de cancérigène qui, nous le savons, devrait être socialement acceptable car économiquement rentable. C'est comme si on ré-autorisait l'utilisation de l'amiante sans protection. Un cancer économiquement rentable, pour qui ?

Pour les entreprises du lobbying du nucléaire, tels que EDF, GDF/SUEZ, Areva...à la tête chaque année de milliards d'euros de bénéfices. Pour qui ? Certainement pas pour les salariés de la sous-traitance du nucléaire qui sont tous proches d'un salaire avoisinant le SMIC malgré de nombreuses années d'exposition.

■ **La limitation des doses individuelles : aucun individu ne doit être exposé à des doses inacceptables.**

Vécu par les salariés de la sous-traitance : nous, salariés de la sous-traitance, sommes exposés à des doses inacceptables, si petites soient-elles, car elles mettent nos vies en danger. C'est la CIPR qui le dit dans son premier principe.

Cette dose d'exposition est moralement inacceptable mais économiquement rentable pour les entreprises du lobbying du nucléaire car leurs bénéfices sont supérieurs au préjudice que nous subissons.

Revenons sur les doses reçues et revoyons le calcul car aujourd'hui celui-ci est faussé. 20 millisieverts de dose autorisée pour une année de travail soit 20 millisievert pour 1630 heures environ de travail que compte une année, soit 0,01 millisievert pour une heure travaillée.

suite en page 2

Dans la réalité : un salarié de la sous-traitance reçoit en centrale nucléaire parfois jusqu'à 20 fois et parfois plus de dose en une heure que la dose légale. Il peut recevoir plus de 2 millisieverts en quelques minutes mais en tout état de cause, si l'on retenait la dose de 0,01 millisievert à l'heure, le salarié de la sous-traitance serait perpétuellement en dépassement de dose.

Alors, la question qui se pose est : Est-ce bien une limite annuelle qu'il faille retenir ou bien une limite à l'heure ?

Est-ce que ces doses reçues en quelques minutes doivent être considérées aussi basses que raisonnablement possible ?

Ne doit-on pas revoir les normes ?

Ne doit-on pas prendre en compte ces doses "flash" ?

Les doses reçues par les salariés de la sous-traitance du nucléaire ne sont pas limitées dans une carrière et ceux-ci pourront prendre jusqu'à 800 millisieverts pour quarante ans d'exposition et 900 pour bientôt 45 ans d'exposition. A

nouveau, la question se pose : est-ce cela la dose aussi basse que raisonnablement possible ?

Notre santé est en danger, des maladies sont déjà apparues, celles que l'on connaît, celles que les employeurs ne cherchent pas, les cancers limités aux tableaux de maladies professionnelles dus aux rayonnements ionisants. Les employeurs font tout pour ne pas les reconnaître.

Alors, les entreprises du lobbying du nucléaire se désresponsabilisent de la SOUS-TRAITANCE. Pollueur mais pas payeur. Ils polluent notre santé, notre corps mais ne veulent pas le reconnaître et surtout ne pas payer.

La première des maltraitances est le manque de suivi médical. Aucune fiche d'exposition n'est délivrée aux salariés de la sous-traitance face aux multiples cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, agents chimiques dangereux auxquels ils sont exposés. Aucun suivi médical n'est adapté par CMR et/ou ACD. Les salariés

d'EDF sont suivis dans chaque centrale. Trois médecins du travail et six infirmières dans une infirmerie sur le site pour 1 200 salariés d'EDF.

Pour ceux de la sous-traitance, des médecins sont à l'extérieur des centrales et suivent des salariés de tous horizons, boulangerie, bâtiment, coiffure et bien sûr du nucléaire. Ils ont à leur charge comme un médecin de Saint Valéry en Caux, plus de 3 000 salariés à suivre et plus de 300 entreprises. La prévention des risques, doit légalement représenter 30 % de leur travail : mission impossible.

Autre élément, la mise en concurrence des salariés de la sous-traitance par la mise en concurrence des marchés distribués par EDF facilite un turn-over car, à chaque passation de marché, ce sont plusieurs dizaines de salariés sortis du nucléaire. Le suivi médical n'est plus alors de la responsabilité des employeurs du lobbying du nucléaire. Les salariés d'EDF embauchés ne quitteront l'entreprise qu'à la retraite donc pas de perte de suivi médical.

La sous-traitance, et le "mal être" des salariés

■ La politique industrielle et commerciale d'EDF a un impact sur la santé des travailleurs de la sous-traitance et constitue un facteur de troubles psychosociaux important. Les appels d'offre des marchés de maintenance ou logistique, donnés au moins-disant, définissent le statut "d'intermittents du nucléaire" des salariés prestataires d'EDF. L'allongement de la durée des marchés de 3 à 6 ans ne constitue en aucun cas un remède à la précarisation de ces salariés mais accentue le stress au travail, au gré des années : nouvel effectif, changement

de management et des procédures de travail, mise à l'épreuve du personnel, programme de surveillance d'EDF, pression sur l'application du nouveau cahier des charges, culpabilisation, chantage, sélection du personnel, appel d'offre, rumeurs et perte de marché...

■ Ce système ne permet AUCUNE "identité d'entreprise", le salarié sous-traitant n'est qu'un électron instable cloisonné dans un circuit si primaire qu'il ne lui permet nullement de retrouver, un jour, un noyau stable dans le nucléaire.

La période d'appel d'offre révèle une opposition entre les salariés, un égoïsme et un tri sélectif, des salariés et surtout de certains représentants du personnel. Le nomadisme n'est que le résultat de cette politique d'appel d'offre et du choix de la sous-traitance dans les centrales nucléaires. En référence à la charte EDF, comment vouloir "préserver le tissu régional" en délocalisant des centaines d'emplois, précarisant autant de familles et être responsable de 70 % de divorces, tel est le cas dans les métiers du nucléaire.

Un même suivi médical pour tous

La multiplication des instituts de médecine du travail où aucune transversalité n'est obligatoire. Un médecin du travail qui suit les salariés de la sous-traitance du nucléaire de la convention collective de la métallurgie ne pourra échanger avec un médecin du travail qui suit lui les salariés de la convention collective du bâtiment. Chacun adaptera le suivi médical au

contrat qui le lie avec l'entreprise. Pourtant, les salariés de la sous-traitance eux travailleront côte-à-côte et seront exposés aux mêmes risques mais n'auront pas le même suivi médical. Pour les salariés d'EDF ainsi que pour les médecins EDF, un statut unique.

Très peu de médecins du travail des

salariés de la sous-traitance du nucléaire sont mis en mesure d'assister aux réunions des Comités d'hygiène sécurité et conditions de travail de ces mêmes entreprises du simple fait qu'ils ne peuvent sortir du périmètre d'action qui leur est imposé. Un exemple, un médecin qui a une centrale nucléaire dans son périmètre ne pourra être présent à une

réunion de CHSCT de l'entreprise dont il a les salariés à suivre si cette même entreprise organise cette réunion hors son périmètre d'action. Pourtant, c'est bien-là, dans une réunion de CHSCT que

le médecin peut intervenir sur la santé au travail. Faire qu'il ne puisse intervenir est porter atteinte à la santé des salariés de la sous-traitance, c'est pour ne pas laisser de traces. Pour les salariés d'EDF, leurs

médecins du travail peuvent assister à toutes réunions touchant à la prévention et à la sécurité car présent sur les sites.

Enfin, la représentativité des salariés des entreprises de la sous-traitance

Un représentant de la sous-traitance ne peut imposer à EDF telle ou telle prévention. EDF règne dans les murs.

Les élus des salariés de la sous-traitance suivaient plusieurs dizaines de salariés sur un territoire allant parfois au delà des frontières françaises. Un délégué du personnel suit plusieurs dizaines de salariés sur toute la France. Idem pour un représentant désigné membre de CHSCT et pour les représentants élus membres de Comité d'entreprise.

De surcroît, aucun moyen de communication, aucun local n'est attribué par EDF.

Les entreprises sous-traitantes s'obstinent à ne fournir aucun moyen sur les sites EDF prétextant qu'elles ne sont pas dans leur mur.

Alors comment protéger, agir pour la sécurité, pour la prévention si les représentants des salariés de la sous-traitance se voient dans l'impossibilité d'exercer leur mandat ?

Certains employeurs pour minimiser les frais liés aux mandats de leurs représentants du personnel vont même jusque se servir des propres moyens de communication, de locomotion de ceux-ci prétextant qu'il ne leur est pas imposé de fournir ces moyens. La loi ne prend pas en compte les représentants de la sous-traitance.

Certains élus subissent des brimades, procédures de licenciement, mise à l'écart, interdiction de site pour des raisons de mobilisation des salariés, de dénonciation des conditions de travail.

Les représentants des salariés d'EDF exercent leur mandat sur place avec locaux, moyens de communications, moyens de locomotion.

Aucun bilan sanitaire n'a été fait sur les salariés de la sous-traitance. Seule existe l'enquête CIRC sur les effets des faibles doses sur la santé des travailleurs du nucléaire. Cette enquête a oublié de prendre en compte... les salariés de la sous-traitance qui prennent 80 % des doses. Elle a été menée sur les salariés qui

prennent 20 % de la dose (COGEMA-CEA). Petite pirouette du CIRC pour expliquer pourquoi il n'a pas mené cette enquête sur ceux qui sont les plus exposés, ceux qui ramassent le plus : "la cohorte des sous-traitants est suivie par l'INSERM qui n'a pas eu le temps et a rencontré des difficultés sur les intérimaires... mais que cela viendra ultérieurement". Que vaut cette enquête au regard qu'elle a été menée sur les salariés les moins exposés, que celle-ci est soldée depuis 1994 et que depuis rien d'autre n'a été fait ?

Depuis 1994, rien, pas une étude. Il faudra retrouver tous les salariés de la sous-traitance passés par les centrales, puis jetés.

A aucun moment EDF et les entreprises sous-traitantes ne veulent reconnaître le caractère d'accident du travail d'une contamination par poussière radioactive fusse t-elle être interne ou externe.

Pourtant, l'article L.644-1 du Code de la sécurité sociale dispose : "est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée".

Il s'agit d'une action violente et soudaine d'une cause extérieure qui, à l'occasion du travail, est à l'origine d'une lésion corporelle. Le critère de soudaineté de l'évènement distingue l'accident du travail de la maladie professionnelle caractérisée par son caractère lent et évolutif.

Par un arrêt du 2 avril 2003 (cass,soc ; herbault c/CPAM du Gard) la Cour de cassation a posé pour principe que l'accident du travail se définit comme «un évènement ou une série d'évènement ayant une date certaine par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle, QUELLE QUE SOIT LA DATE D'APPARITION DE CELLE-CI".

Le délai d'apparition de la lésion ne permet pas d'écarter la qualification d'accident du travail, et le fait que la lésion ne soit pas immédiate ne saurait soustraire l'employeur à ses obligations

dès lors qu'il est établi qu'un évènement dont la date est connue et qui est survenu à l'occasion du travail, est susceptible de causer une lésion corporelle.

La réglementation prévoit que l'accident du travail doit être déclaré dans les 48 heures démontre en elle-même que la déclaration ne peut attendre l'apparition de lésions qui peut-être très ultérieur à 48 heures, comme les accidents d'exposition au sang ou encore des syndromes dépressifs réactionnels.

S'agissant de l'exposition à des radionucléides, le délai entre cette exposition et la survenance d'une lésion corporelle peut se compter en années, ce qui accroît la nécessité de déclarer l'accident afin d'en conserver la trace.

En tout état de cause les employeurs ne peuvent se faire juge du caractère professionnel d'un accident et refuser d'en informer la CPAM qui est la seule à apprécier ce caractère professionnel ou non.

La sous-traitance en chiffres

Nous sommes environ 22 000 salariés qui effectuons quasiment 90 % des travaux en centrale nucléaire, qu'ils soient d'arrêt de tranche ou de fonctionnement. Nous sommes des salariés sans réel statut car à chaque passation de marché nous passons d'une convention collective à une autre sans même qu'EDF et ses entreprises sous-traitantes n'aient obligation de maintien des avantages d'une convention à l'autre. C'est pour cela que disparaissent peu à peu les conventions de la métallurgie et du bâtiment

pour être remplacées par celles de Syntec ou nettoyage, tirant par là les avantages vers le bas. Il y a en moyenne 7 conventions différentes applicables aux salariés sous-traitants mais la plus usitée aujourd'hui est la convention Syntec, convention de bureau d'étude, convention qui, comme nous l'avons vu, est la plus rentable pour les employeurs. Il faut dire qu'aucune convention collective appliquée aux sous-traitants ne prévoit l'exposition aux rayonnements ionisants.

Nous demandons :

- L'obligation d'établir par EDF et ses entreprises sous-traitantes un bilan sanitaire de tous les salariés sous statut public pour permettre une indépendance totale.
- Un suivi médical relatifs aux expositions aux cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques, agents chimiques dangereux, ainsi qu'à toutes les atteintes à la santé des salariés de la sous-traitance.
- EDF et ses entreprises sous-traitantes doivent respecter l'obligation de prévention, d'exposition aux risques CMR, ACD, et autres atteintes du travail sur la santé. Cela doit passer par le remplacement de tous les CMR, ACD, autres atteintes du travail sur la santé présents sur les sites par des produits moins dangereux ou tout au moins en limiter l'exposition quand il n'est pas possible de faire autrement.
- Créer des CHSCT de site.
- Fournir les fiches de sécurité de chaque produit avant chaque utilisation par un salarié de la sous-traitance afin qu'il adapte la protection collective et individuelle.
- Obligation à EDF et ses entreprises sous-traitantes de fournir la fiche de sécurité au dossier médical du salarié exposé.
- Garantir la protection collective et individuelle.
- Diminuer la dosimétrie annuelle de 20 msv/an à maxi 5 msv/an.
- Qu'une étude sur les faibles doses sur les salariés de la sous-traitance soit faite.
- Donner une dose vie de 200 msv maximum pour l'instant en attendant les résultats de l'étude sur la nocivité des faibles doses.
- Considérer l'exposition aux rayonnements ionisants en pénibilité donnant droit à un départ anticipé à la retraite à 55 ans à taux plein avec la garantie de maintien de 75 % du dernier salaire.
- Garantir la retraite de cette cohorte de salariés.
- Faire le suivi médical sur le site de rattachement du salarié.
- Arrêter la sous-traitance en cascade. Chaque sous-traitant ne pourra plus sous-traiter une activité qu'il aura à sa charge.
- Respecter un statut unique, une grille de salaire unique pour tous les salariés de la sous-traitance qu'ils soient français ou étrangers. Ce statut et cette grille de salaire devront être négociés par les représentants des salariés de la sous-traitance après consultation nationale de ceux-ci.
- Déclarer à la CPAM tout accident de contamination et d'irradiation par rayonnements ionisants.

Il est bien entendu que l'avenir du nucléaire ne pourra continuer d'être que si nos propositions sont prises en compte. Faire autrement, continuer de nous ignorer serait nous mener directement à l'abattoir, mettre la sureté des installations en danger.

Quelles seraient les raisons valables qui vous pousseraient vous, publics, élus, syndicats à considérer que la vie des salariés de la sous-traitance vaut moins qu'une salle de sport dans vos communes, qu'un terrain de football, qu'une taxe professionnelle, que le peu d'emplois créé par l'industrie du nucléaire.

BAN ASBESTOS FRANCE

Association de lutte contre l'amiante

<http://www.ban-asbestos-france.com>

Association Henri Pézerat

Travail ■ Santé ■ Environnement

Communiqué de presse / 11 mai 2010

La Cour de cassation reconnaît le préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante et condamne les employeurs à les indemniser

Une importante décision de justice est intervenue aujourd'hui. La Cour de cassation a reconnu le préjudice d'anxiété de salariés en cessation anticipée d'activité du fait de leur exposition à l'amiante. Le préjudice est défini par la Haute Cour dans ces termes : "Les salariés... se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face aux risques de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse".

Selon Me Jean-Paul Teissonnière, qui a défendu les salariés devant les tribunaux des prud'hommes puis les Cours d'appel de Paris et de Bordeaux, "La contamination constitue une forme d'atteinte corporelle même si elle n'aboutit pas nécessairement à l'apparition d'une pathologie reconnue dans le cadre des maladies professionnelles. Il était essentiel que la Cour reconnaisse le droit des salariés contaminés (alors même qu'ils ne sont pas malades) à obtenir réparation de ce préjudice devant le Conseil de prud'hommes.

Il restera à en obtenir une meilleure indemnisation en s'attachant à décrire chacune des composantes de ce préjudice spécifique".

Coupables mais pas responsables...

Néanmoins, la cour de cassation casse les arrêts de Cour d'appel de Paris et Bordeaux qui avaient également reconnu le préjudice économique subi par les salariés concernés, du fait de leur départ en pré-retraite avec une perte économique de 35% par rapport à leur salaire. Selon Me Jean-Paul Teissonnière : "Contredisant les Cours d'appel de Paris et de Bordeaux et le courant jurisprudentiel majoritaire qui se dessinait dans toute la FRANCE, la Cour de Cassation approfondit le processus de déresponsabilisation des entreprises qui ont impunément empoisonné des dizaines de milliers de salariés et dont l'indemnisation repose, pour l'essentiel : non sur les employeurs responsables mais sur la branche accident du travail – maladie professionnelle de la Sécurité Sociale".

Ban Asbestos France et l'association Henri Pézerat considèrent que la décision de reconnaître le préjudice d'anxiété de salariés contaminés est une avancée majeure sur le terrain du droit à la santé des travailleurs. Il s'agit d'une reconnaissance essentielle de ce que vivent les victimes d'une contamination dont les effets se manifestent des années voire des décennies plus tard. Cette reconnaissance devrait faire jurisprudence dans les nombreux cas d'entreprises ayant exposé leurs salariés aux contaminations, intoxications ou irradiations.

Les deux associations continueront à soutenir la lutte pour la justice devant les cours d'appel de renvoi, afin d'obtenir la reconnaissance du préjudice économique et en faire assumer le coût par les véritables responsables de cette mise en danger délibérée d'autrui.

Contact :

André Le Touzé : 06 21 36 18 34

Josette Roudaire : 04 73 87 92 48

Ce salarié a été reconnu en maladie professionnelle, tableau N° 6, affections causées par les rayonnements ionisants après plus de trente ans d'expositions à ceux-ci.

La seule aide qu'il ait reçue depuis la déclaration de ce cancer est celle de la CGT de son entreprise Endel/GDF/Suez et de l'association santé/sous-traitance qui l'ont soutenu dans sa douleur et aidé à la reconnaissance de cette maladie professionnelle.

Pendant ce temps et jusqu'à aujourd'hui mais aussi demain et les jours qui suivront EDF et ses entreprises sous-traitantes l'IGNORENT et CONTINUERONT DE L'IGNORER.

Pourquoi ?

POUR EVITER CERTAINEMENT LEUR RESPONSABILITE PENALE, POUR EVITER DE TERNIR LEUR BELLE IMAGE DE MARQUE QU'ILS S'EVERTUENT A NOUS FAIRE GOBER, A GRAND COUP DE PUB, A GRAND COUP DE COMMUNICATION.



CE CAHIER D'ACTEUR EST UN DROIT D'ALERTE.

Association créée par des salariés de la sous-traitance du nucléaire venant de diverses horizons syndicales et non-syndicales ayant pour but d'œuvrer dans le domaine de la santé au travail afin de parvenir à la réduction, voir à l'élimination des cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques et agents chimiques dangereux.

Nos interventions ont pour but d'obtenir des dispositifs de soin, de surveillance et d'indemnisation des victimes de la sous-traitance quel que soit leur statut.

L'association sensibilisera les salariés aux risques cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques, agents chimiques dangereux ainsi qu'à toutes atteintes à la santé au travail.

L'association œuvrera à la formation et à l'information sur les risques au travail.

Elle répondra aux questionnements des salariés.

Elle travaillera en lien avec les appuis institutionnels.

Elle travaillera à la mise en œuvre d'une politique de prévention et de santé publique.

A cet effet, l'association agira en justice tant pour la défense de ses intérêts propres que pour ceux des intérêts collectifs qu'elle s'est donnés pour objectif.