

Accidents du travail et Maladies professionnelles

Les pathologies de l'épaule au tableau de chasse du gouvernement

VERS UNE REMISE EN CAUSE DE LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Un long chemin :

Historiquement, les accidents du travail et les maladies professionnelles étaient intrinsèquement liés au travail lui-même et au milieu de l'entreprise. En 1898, un compromis prévoyant un dédommagement forfaitaire sur la réparation de l'accident du travail prévoyait l'indemnisation du seul « pretium doloris », ignorant le « pretium laboris ». Il sera élargi aux maladies professionnelles en 1919. Ce forfait était pénalisant car n'étaient pas prises en compte les conséquences sur la vie personnelle, familiale et sur l'emploi du travailleur. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, le Conseil National de la Résistance met en œuvre la Sécurité Sociale qui prévoit une réparation plus juste et équitable des accidents du travail et des maladies professionnelles avec une volonté d'aller vers la prévention du risque professionnel. Deuxièmement, la mise en place de la **médecine du travail** dont « *le rôle exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* » (art. L.4622-3 du code du travail) établi clairement un positionnement du côté du droit individuel à la santé au travail du salarié. En 1989, la directive européenne sur la prévention des risques pour la santé des travailleurs institue l'obligation de l'élimination du risque et l'adaptation du travail à l'homme. La difficulté d'établir un lien entre l'exposition à un risque et la maladie professionnelle est à l'origine de la création des 114 tableaux des maladies professionnelles; elle a permis l'identification de la maladie et de l'accident du travail pour une indemnisation plus juste du salarié.

La casse du thermomètre :

Le tableau 57 regroupe de nombreuses pathologies des tissus mous (muscles, tendons, nerfs), c'est-à-dire les Troubles Musculo-Squelettiques; les TMS sont les maladies professionnelles les plus courantes en France et en constante augmentation (exemple en 2003 sur 34 642 cas reconnus, 4 366 sont liés à l'amiante et 23 672 aux TMS soit 68% !). Ces indemnisations coûtent cher aux entreprises d'où la nécessité pour le patronat de réduire le nombre de reconnaissances en maladie professionnelle et accident du travail dans le seul but d'accroître toujours et encore les profits. S'appuyant sur un gouvernement bien décidé à détruire les acquis de 1946 relatifs à la protection sociale dans son ensemble, le patronat est déterminé à mettre en place le principe du risque inhérent au travail où le travailleur assume pleinement ce risque. La crainte

manifeste est que se mette en place peu à peu un système d'assurances individuelles contre le risque et de capitalisation au détriment du système de solidarité et de répartition.

Ainsi depuis deux ans le Ministère du Travail en coopération avec l'Assurance Maladie et le patronat a contraint les organisations syndicales à des négociations sur la révision de l'ensemble des tableaux des maladies professionnelles. Le décret n°2011-1315 du 17 octobre 2011 apporte notamment des modifications significatives au tableau n°57.A (pathologies de l'épaule) : changement de la dénomination des pathologies, allongement des délais de prise en charge et surtout l'établissement d'une liste très restrictive avec indication de durées d'exposition journalières. **Cette révision va conduire inéluctablement vers la diminution du nombre de reconnaissances en maladies professionnelles de l'épaule très nombreuses et qui figurent parmi les plus douloureuses et les plus invalidantes** (elles conduisent la plupart du temps à l'exclusion de l'emploi pour inaptitude) et qui sont également génératrices du plus grand nombre d'incapacités permanentes avec le taux le plus élevé en terme d'incapacité. Notons également que dans le cadre de la nouvelle loi sur les retraites (volet sur la pénibilité), il faut mettre en évidence une détermination flagrante du gouvernement de limiter volontairement la reconnaissance de ces maladies professionnelles dans le but de « continger » les départs anticipés à la retraite des travailleurs victimes de pathologies invalidantes puisque l'incapacité doit être reconnue médicalement. Seules trois organisations (CFDT, CGT et la FNATH-association) ont voté contre ce décret au COCT (où Solidaires ne siège pas) se disant scandalisées par ces nouveaux éléments d'analyse qu'elles jugent trop restrictifs et difficilement applicables.

Un recours devant le Conseil d'Etat pourrait être envisagé comme cela avait été le cas pour le tableau n°61 relatif à l'exposition au Cadmium. Il est nécessaire que les salariés prennent pleinement conscience des enjeux de cette nouvelle attaque contre leurs droits élémentaires à la protection de leur santé au travail et à la réparation juste et équitable en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. **Il y a urgence à mobiliser les travailleurs dans leur ensemble pour rétablir une justice dans l'entreprise en matière de risque du travail.** N'oublions pas que l'employeur a une obligation de résultat en ce qui concerne la Santé au Travail de tous ses salariés !



Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Nanterre a condamné **le 17 décembre 2009**, l'entreprise Renault pour faute inexcusable après le suicide (reconnu par ailleurs comme accident du travail) d'un salarié, au motif que l'employeur aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé dans le cadre de son métier. Le tribunal précise que « *l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger tant sur le plan individuel que collectif, en l'absence de mesures appropriées pour détecter, au titre des risques psychosociaux, les facteurs de stress rencontrés par les salariés* ».

Un attendu du tribunal met en avant que les risques psychosociaux n'étaient pas mentionnés par la société dans le document unique et que la détection du stress au sein de l'entreprise par le biais d'un observatoire ne permettait « *qu'une approche individuelle et ne prenait nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible, potentiellement, d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés* ».

Le 19 mai 2011, la cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du TASS et reconnu la faute inexcusable de l'entreprise Renault. Les juges ont estimé que l'employeur n'a pas pris conscience de la situation de stress intense dans laquelle se trouvait le salarié, sans qu'il y ait eu de harcèlement avéré.

De ce jugement, plusieurs enseignements peuvent être tirés : c'est à l'employeur que revient la charge de détecter la souffrance au travail et d'y remédier parce qu'il a une obligation de sécurité de résultat, il lui revient également de mettre en place de réels outils de prévention des risques psychosociaux (au cas particulier). Les juges ont constaté l'absence de système efficace d'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, alors qu'il existait depuis 1998 un « Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression » qui s'est révélé totalement inefficace. De même l'employeur n'ayant pas mis en place des dispositifs d'évaluation de la charge de travail des salariés, de fait il n'a pas cherché à préserver la santé de son personnel.

Dans un jugement rendu le **9 mars 2010**, le TASS de Versailles a estimé que le suicide d'un salarié de Renault, était

d'origine professionnelle et que le suicide à son domicile du salarié était « survenu par le fait du travail ». Dans sa décision le juge constate que les supérieurs du salarié lui ont donné « *un objectif à atteindre sans s'interroger sur sa capacité psychique et physique à supporter cette charge accrue* »... et conclut que le suicide est « *donc intervenu par le fait du travail* ». Une fois le jugement rendu définitif, un nouveau recours sera engagé pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'entreprise.

La cour d'appel de Versailles dans un jugement du **9 juin 2011** a reconnu là aussi la faute inexcusable de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'entreprise ne s'est pas pourvue en cassation. Ces deux décisions renforcent une fois encore la jurisprudence et s'inscrivent dans une évolution constante du droit sur l'obligation de sécurité des employeurs, prive ou public.

Pour l'union syndicale Solidaires ces deux décisions de justice sont importantes car une fois encore elles pointent de manière très explicite la responsabilité des employeurs dans la mise en place d'organisations du travail pathogènes et sont deux jalons supplémentaires dans le combat du mouvement ouvrier pour que le travail ne tue pas.

Le manquement à une obligation de sécurité de résultat vis à vis d'un salarié constitue une faute inexcusable

Le manquement à une obligation de sécurité de résultat vis à vis d'un salarié constitue une faute inexcusable. L'employeur encourt de lourdes conséquences humaines et pénales.

L'importance du document unique

A signaler qu'une circulaire du ministre de la justice adressée aux procureurs généraux leur rappelle qu'en cas d'enquêtes consécutives à des maladies professionnelles ou des accidents du travail le document unique sera « *susceptible d'être sollicité par les inspecteurs du travail ou par les officiers de police judiciaire, dans la mesure où il permettra de vérifier comment un risque particulier a été identifié et analysé auparavant, quels étaient les antécédents connus et quelles mesures avaient été préconisées ou adoptées en conséquence dans l'entreprise* ».

Les juges sont de plus en plus sensibles au risque d'atteinte psychologique des salariés du fait du travail ou du management.

L'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeurent

Une étude de l'INSEE montre qu'en un quart de siècle, les hommes de 35 ans ont gagné cinq années d'espérance de vie et les femmes quatre années et demie. Toutes les catégories sociales ont profité de ce progrès, même si les écarts entre les cadres et les ouvriers se sont maintenus. **Les hommes cadres vivent en moyenne 6,3 ans de plus que les hommes ouvriers, dans les conditions de mortalité de 2000-2008.** Chez les femmes, les inégalités sociales sont moins marquées, seuls 3,0 ans séparent les cadres et les ouvrières.

Quelle que soit leur catégorie sociale, les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Même l'espérance de vie des ouvrières est supérieure d'un an et demi à celle des hommes cadres.

En ligne : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1372



De l'observatoire aux cahiers de doléances

Donner la parole aux salariés, une expérience concrète à l'UT de la DIRECCTE* du Val de Marne

Le contexte :

L'Unité Territoriale de la DIRECCTE du Val de Marne réunit plusieurs services. Outre les services de l'inspection du travail, souvent très syndiqués, s'y trouvent ceux du secteur Emploi qui sont à l'inverse très peu syndiqué, qui subissent de plein fouet un rythme incessant de réformes et servent souvent de variable d'ajustement.

La genèse :

A l'origine, les équipes syndicales de Sud Travail Affaires Sociales effectuaient, comme d'autres, un travail syndical à base d'Ag, d'heures d'informations syndicales, de tournée de services. A ces occasions, en 2009, ces équipes avec celle de la CGT se sont rendu compte d'une multiplication des comportements hiérarchiques inappropriés.

Elles ont donc décidé de demander une expertise sur les Risques Psycho Sociaux via le CHS. Dans la fonction publique d'Etat, le CHS ne choisit pas le cabinet d'expertise, c'est la direction qui rédige un cahier des charges et ensuite procède à un appel d'offres. Sans surprise, dans le Val de Marne, la direction a proposé au CHS un cahier des charges centré sur les techniques de management et l'adaptation aux changements. Sud TAS et la CGT ont alors décidé de retravailler ce cahier des charges et l'ont présenté aux agents avant un nouveau CHS au cours duquel l'administration a opposé un silence radio.

L'expérimentation :

Rapidement l'objectif de l'intersyndicale fut, pour pouvoir construire une réponse collective face à ce refus d'expertise, de donner la parole et le pouvoir aux agents.

Or, dans la fonction publique, contrairement au privé, il n'existe aucun texte organisant le droit d'expression des salariés, seul existe de devoir de réserve ! En dehors des cadres syndicaux, il est donc impossible pour un agent de s'exprimer.

L'intersyndicale voulait initier des Etats Généraux afin de recueillir des cahiers de doléances et donc réunir sur une

journée ou une demi-journée les agents. Mais quel cadre légal utiliser, l'administration refusant que les agents puissent être couverts par une absence syndicale ?

L'intersyndicale Sud CGT a alors eu l'idée de créer une instance intersyndicale : « **l'observatoire intersyndical départemental du mal-être au travail** », avec pour la faire fonctionner un abondement en droits syndicaux des syndicats y participant. Du coup, s'agissant d'une réunion d'instance intersyndicale départementale, sous réserve des nécessités de service, tous les agents pouvaient y participer en étant « couverts » par des droits syndicaux.

Les résultats :

L'intersyndicale, sous couvert de cet observatoire, a permis aux agents de l'UT du Val de Marne de se réunir et de pouvoir s'exprimer sur leur travail pendant plusieurs journées ou demi-journées. A chaque fois, les syndicats sont restés en retrait afin de laisser les agents s'exprimer et s'approprier cet outil de la manière la plus large possible.

Cela a abouti à la rédaction de cahiers de doléances portant sur les conditions de travail, les moyens matériels, humains, le temps de travail, le fonctionnement des services, le management et le sens du métier.

Plus largement, ce qui est revendiqué par les salariés c'est la **réappropriation du travail et un droit de regard sur celui-ci**, le plus souvent ils ne peuvent pas le mener jusqu'au bout.

Ces cahiers permettent :

- de mesurer l'absence de décalage entre les doléances et les revendications,
- favorisent la saisine des syndicats par les salariés,
- en renforcent le rôle de porte-parole,
- cassent l'isolement et reconstruisent de la solidarité,
- permettent une expression au plus proche des salariés.

Les agents se sont réorganisés collectivement grâce à cette maturation revendicative.



* Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les travaux de la commission

Prochaine réunion

Mercredi 16 novembre avec pour ordre du jour
Droit d'Alerte et de Retrait, Enquête AT, Inaptitude, Pénibilité

Les réunions débutent à 9 h 30 précises et se terminent en général vers 16 h 30. Elles se déroulent au siège de l'Union syndicales Solidaires, 144 Bd de la Villette, 75 019 Paris

Contact : eric.beynel@solidaires.org

Les fiches à venir...

- Droit d'Alerte et de Retrait
- Inaptitude
- Enquête accident



On a vu...

« Les cadres se laissent déborder parce qu'on leur a mis un costume et une cravate, alors qu'ils ne sont que de la main d'œuvre. Si tous les gens qui travaillent à La Défense y venaient en bleu de travail, comme à l'usine, ils comprendraient mieux ce qui se passe pour eux ! Le fait de porter les attributs du pouvoir les empêche de prendre conscience à quel point ce sont des OS ».

J P Darroussin

Jean-Marc MOUTOUT nous revient. Après « Violence des échanges en milieu tempéré » où il dénonçait en secteur tertiaire ce que J P le Goff appelle « La barbarie douce », c'est à nouveau une grande claque que l'on reçoit de plein fouet !

Ce film, tiré d'une histoire vraie, raconte la dégradation progressive, professionnelle puis personnelle, d'un cadre de banque qui va finir par se suicider après avoir exécuté ses 2 supérieurs hiérarchiques. Tout est dit et montré avec une précision qui dénote d'un travail de recherche et d'introspection minutieux : la crise, la déshumanisation, la rentabilité immédiate, le management par les objectifs, le délitement du collectif de travail, la solitude et le désespoir de celui que l'on met sur la touche.

C'est un film dur, violent même. Il vient nous percuter, y compris dans notre engagement militant. Il nous fait comprendre que le mal est profond et qu'il touche toutes les couches professionnelles et hiérarchiques. Le personnage magistralement interprété par J Pierre DARROUSSIN, ni sympathique, ni antipathique, ni jeune ni vieux, c'est en fait chacun de nous face à la précarité des

situations de travail et des emplois occupés. Il ne comprend pas ce qui lui arrive. Où il parle de travail et de clients, on lui répond chiffres et statistiques. Il parle de fidélité et de confiance à des interlocuteurs qui ne l'entendent pas.

Alors bien sûr, dans cette banque pas de présence syndicale visible. Mais il ne s'agit pas pour autant de se soulager de ce constat. Quand on sort de la salle, KO debout, on se demande comment, intervenant auprès de ce personnage, on aurait pu empêcher ça.

Toutes les pistes que l'on donne à nos collègues pour ne pas se laisser emporter par cette souffrance (réagir, interpeller les collègues, se battre, se faire accompagner, se préparer à changer de travail) sont tentées ici.

Quelques heures après, quand on a digéré toutes ces émotions brutes, l'évidence apparaît enfin. Ce qu'il fallait ici, c'était une réaction collective. Pas d'autre solution !!! Une façon brutale de revenir à cette réalité que nous ne cessons de marteler dans les syndicats de Solidaires : on peut et on doit aider individuellement toutes celles et ceux qui souffrent au travail. Mais la transformation véritable des pratiques de gestion des entreprises ne pourra pas se passer du combat collectif.



On a lu...

Le livre noir du management

Les conséquences de la course à la rentabilité financière, la déréglementation de la finances causent des ravages dans le monde du travail et la souffrance au travail est désormais un thème connu aussi bien dans les entreprises que dans les fonctions publiques, avec tout le vocabulaire qui y est communément associé : harcèlement, RPS, suicides,... Pour arriver à leurs fins, les patrons, disposent d'un arsenal d'outils qui balayent aussi bien les aspects juridiques, humains qu'organisationnels. Dans ce livre, Isabelle Bourboulon aborde le management en croisant l'Histoire avec les histoires. L'Histoire des grands théoriciens du management et les histoires



de salariés, d'IBM notamment. La première partie du livre aborde donc les questions de l'organisation du travail et la manière dont elle a été pensée scientifiquement pour tenter de réduire les aléas humains dans le seul but d'augmenter les profits.

Au-delà des faits et de la dénonciation, l'auteure invite ses lecteurs à découvrir les modes alternatifs du management ainsi que les luttes et autres résistances expérimentées. Sans être exhaustif sur l'ensemble des sujets qu'il aborde, ce livre donne envie d'aller plus loin dans la compréhension du monde du travail ainsi que dans la cause qu'il prétend défendre : l'être humain comme sujet premier du travail.

Isabelle Bourboulon est journaliste indépendante, spécialisée en économie de l'entreprise et membre d'ATTAC.

Agenda



Sessions de formation interpro «Prise en charge syndicale des RPS»

Lieu	Quand	Où s'inscrire
Paris (75)	15-16 décembre	formationidf@solidaires.org
Paris (75)	10-11 janvier	formationidf@solidaires.org
Bordeaux (33)	12-13 janvier	solidaires33@wanadoo.fr
Auch (32)	12-13 janvier	solidaires32@orange.fr
Clf Ferrand (63)	16-17 janvier	contact@solidaires-auvergne.org
Lille (59)	18-19 janvier	solidaires.5962@wanadoo.fr
Dijon (21)	18-19 janvier	solidaires21@yahoo.fr
Paris (75)	24-25 janvier	formationidf@solidaires.org
Nancy (54)	24-25 janvier	formationsolidaire54@gmail.com
Strasbourg (67)	6 et 7 février	solidairesalsace@no-log.org
Mulhouse (68)	9-10 février	solidairesalsace@no-log.org

Union syndicale Solidaires,
144 Bd de La Villette
75019 Paris - Tel : 01 58 39 30 20
<http://www.solidaires.org/>
contact@solidaires.org

