



Amiante, des résultats contrastés...

Commençons par les bonnes avec le verdict historique pour les victimes de l'amiante du procès de Turin en Italie.

Le 13 février, le tribunal de Turin a condamné à 16 ans de prison Stephan Schmidheiny, ex-proprétaire du groupe Eternit et le baron belge Jean-Louis de Cartier de Marchienne, ancien actionnaire d'Eternit Italie. Une peine de vingt ans de prison avait été requise contre eux par le procureur. Ils ont en outre été condamnés à verser plusieurs dizaine de millions d'euros aux parties civiles qui représentaient environ 6000 victimes. Les deux hommes étaient absents au procès et feront appel.

Par ce jugement sans précédent, le tribunal de Turin a reconnu leur responsabilité dans la mort de plusieurs milliers de personnes en Italie, anciens ouvriers ou habitants vivant à proximité de plusieurs usines d'Eternit-Italie, à Casale Monferrato, Cavagnolo, Rubiera ou Bagnoli. Dans son réquisitoire, en juillet, le procureur de Turin avait évoqué « une tragédie qui s'est déroulée sous une unique responsabilité en Italie et ailleurs, sans qu'aucun tribunal n'ait jamais appelé les responsables à répondre de leurs actes ». C'est aujourd'hui, enfin, chose faite et cela fait suite à une première condamnation en novembre 2011 en Belgique de la même société!

Malheureusement en France, l'instruction du dossier de l'amiante reste elle toujours enlisée au pôle santé de la justice faute que l'état lui donne les moyens de mener à bien ce dossier. Cela fait environ quinze ans. Pour l'heure, malgré les nombres élevés de victimes et de condamnations pour faute inexcusable, aucun procès pénal n'est encore à l'ordre du jour.

Pire, le 16 décembre 2011, la juge d'instruction qui était en charge depuis sept ans de l'enquête sur la mort d'anciens salariés du groupe Eternit a été dessaisie du dossier. La chambre d'instruction de la cour d'appel de Paris a dessaisi la juge Marie Odile Bertella-Geffroy en décembre sans motiver sa décision et il aura fallu plusieurs semaines avant que cette décision ne devienne publique. Le même jour elle avait également annulé six mises en examen de plusieurs dirigeants, levant en particulier celle de Joseph Cuvelier qui dirigea le premier groupe d'amiante-ciment de 1971 à 1994. Il avait été mis en examen en novembre 2009 pour « homicides et blessures involontaires ».

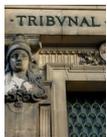
Mme Bertella-Geffroy a été dessaisie de l'ensemble de l'enquête qui concerne cinq usines d'Eternit.

La cour d'appel de Paris a annulé, sur des détails de procédure, les mises en examen, de plusieurs hauts responsables d'Eternit, dont celle de son dirigeant historique Joseph Cuvelier, et transféré le dossier Eternit à deux nouveaux magistrats. Cette décision a été suivie de nouvelles mises en examen, prononcées le 9 janvier 2011, visant cette fois-ci quatre des principaux acteurs de la structure de lobbying mise en place par Eternit et les autres industriels de l'amiante : le Comité Permanent Amiante.

On estime que l'amiante tue aujourd'hui 100 000 personnes par an dans le monde. En France l'amiante est jugée responsable de 10% à 20% des cancers du poumon et devrait être responsable d'au moins 100 000 morts d'ici 2025. Son caractère cancérigène est connu depuis les années 1950, mais son interdiction ne date que de 1997. Elle reste présente dans de très nombreux bâtiments publics comme privé.

Si l'Union syndicale Solidaires se félicite de la décision de la justice italienne, elle s'inquiète et exige qu'en France aussi, enfin, les responsables de cet enfer pour des milliers de salariés passent en procès. Elle exige aussi que les textes soient enfin appliqués, trop de salariés sont encore aujourd'hui exposés à l'amiante sans même en être informé. L'Union syndicale Solidaires mettra dans les semaines qui viennent à disposition de tous les travailleurs des outils pour se défendre sur ce sujet.





La reconnaissance du préjudice d'anxiété, une jurisprudence en cours d'élaboration.

Le 11 mai 2010 la cour de cassation a reconnu l'existence d'un préjudice d'anxiété pour prendre en compte le stress que subissent les salariés exposés à l'amiante en dehors de toute maladie professionnelle. La cour de cassation admet ainsi que des salariés bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) encore appelée « préretraite amiante » soient indemnisés du préjudice d'anxiété (leur demande concernant le préjudice économique n'a pas été retenue). Les juges ont estimé que les salariés se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie (dont l'évolution est lente).

Il s'agit là une décision absolument inédite, qui peut être considérée comme une nouvelle déclinaison de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur.

Le conseil des prud'hommes de Pau a de son côté reconnu le 24 mai 2011 un préjudice d'anxiété pour deux salariés exposés à l'amiante au cours de leur vie professionnelle.

Enfin, du côté des juridictions administratives, dans un arrêt du 11 décembre 2011, la Cour administrative d'appel a fait droit à la demande d'indemnisation d'un ouvrier de l'Etat relevant du Ministère de la Défense à l'encontre de son employeur au titre du préjudice d'anxiété dont il a été victime. Celui-ci estimait que son espérance de vie a été diminuée notablement du fait de l'absorption par ses poumons de poussières d'amiante pendant ses années d'activité professionnelle et soutenait vivre depuis dans un état d'anxiété justifiant une réparation à ce titre fondée sur la carence fautive de son employeur.

Pour la Cour administrative de Marseille, le préjudice d'anxiété fait partie du préjudice moral susceptible d'être indemnisés sans que soit nécessairement caractérisé un état pathologique d'anxio-dépression. Le salarié vivant dans la crainte de découvrir subitement une pathologie grave, même si son état de santé ne s'accompagne pour l'instant d'aucun symptôme clinique ou manifestation physique, subit à ce titre un préjudice moral.

En définitive c'est le non respect des obligations liées à la prévention des risques qui peut entraîner la condamnation de l'employeur sans que le salarié ait à prouver un préjudice le concernant. Peu importe la constatation d'une lésion corporelle ou mentale, l'obligation de résultat peut désormais être réparée pour elle-même, indépendamment de ses conséquences.

L'obligation de sécurité de résultat se trouve de plus en plus confirmée par la jurisprudence en étant étendue à plusieurs aspects de la vie au travail. L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de l'employeur dont le manquement constitue une faute inexcusable¹.

¹ Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, le salarié peut obtenir au-delà de l'indemnisation forfaitaire en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, une majoration de sa rente et des indemnités complémentaires

QU'EST-CE QUE LE PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ ?

C'est la certitude d'avoir dans les poumons des fibres qui peuvent causer des maladies graves voire mortelles,

C'est l'obligation de devoir vivre au quotidien avec cette épée de Damoclès au dessus de la tête,

C'est le pincement au cœur, chaque fois qu'on va voir un collègue malade de l'amiante à l'hôpital ou qu'on l'accompagne à sa dernière demeure,

C'est l'appréhension ressentie à chaque bronchite, à chaque toux rebelle,

C'est l'inquiétude pour son avenir et celui de sa famille.

Sources : ANDEVA



Parmi les outils en hygiène et sécurité qui peuvent être utilisés par les salariés, les CHSCT, il existe 4 types de registres :

- I - Le registre de signalement de danger grave et imminent
- II - Le registre santé et sécurité au travail
- III - Le registre unique du personnel
- IV - Le registre de sécurité

Ces registres sont utiles et nécessaires aux Délégués du personnel, aux élus CHSCT, aux salariés qui doivent se les approprier. Ils permettent de connaître l'effectif de l'établissement, de vérifier si les contrôles obligatoires sont bien effectués et si le chef d'établissement respecte les normes en vigueur, de signaler des dangers graves pour s'extraire de situations dangereuses, de suggérer des améliorations possibles des conditions de travail.

I - Le registre de signalement de danger grave et imminent

Il est mis en place et à la disposition des représentants au CHSCT dans tous les établissements (privés et publics) sous la responsabilité du chef d'établissement.

Si un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale à l'employeur (ou son représentant), et à un membre du CHSCT, qui le consigne sur registre spécial. Ceci s'applique également à toute défectuosité dans les systèmes de protection. (Voir droit de retrait).

Le danger en cause doit être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Dans la fonction publique de l'Etat, le registre est tenu sous la responsabilité du chef de service et mis à la disposition de l'inspection du travail et de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Les pages du registre spécial que ce soit dans le secteur privé ou la fonction publique d'Etat sont numérotées. Tout avis d'un représentant au CHSCT y figurant doit être daté, signé, comporter l'indication des postes de travail concernés, les noms des personnes exposées, la nature du danger et de sa cause. Les mesures prises par l'employeur doivent également y être consignées.

Textes réglementaires :

Art. 4132-2 et D 4132-1 du Code du travail

Article 5-8 du décret du 28 mai 1982 pour la FPE

II - Le registre santé et sécurité au travail (Fonction Publique d'Etat)

Ce registre doit être ouvert dans chaque service quels que soient les effectifs. Il doit être facilement accessible aux agents, sa localisation devant être portée à leur connaissance, notamment par voie d'affichage. Son suivi est assuré par l'assistant de prévention ou le conseiller de prévention.

Pour les services qui accueillent du public, un registre santé et sécurité au travail est également mis à la disposition des usagers. Soit le registre est spécifique au public, soit il est le même que celui destiné aux agents.

En fonction de la taille du bâtiment et du nombre d'agents y travaillant, il peut être utile d'avoir plusieurs registres. L'essentiel étant que le registre soit accessible à tous et à tout moment (l'accueil par exemple) et non pas enfermé dans une armoire du bureau du chef de service.

Pour les équipes militantes il est essentiel :

- de rappeler aux personnels l'utilité du registre, de les inciter à y noter les dysfonctionnements, ce qui ne va pas (hygiène des locaux, mauvaises conditions de travail, exigüité des locaux...) les risques encourus (accidents, chutes...) qui ont trait à leur environnement de travail.
- d'assurer un suivi des réponses apportées par les directions.



Qui y a accès ?

Chaque agent a la possibilité d'y inscrire ses observations et suggestions relatives aux risques professionnels et à ses conditions de travail, l'administration est tenue d'y apporter des réponses.

Il est également tenu à la disposition de l'inspecteur santé et sécurité au travail et des CHSCT.

Comment l'exploiter ?

Les registres sont examinés à chaque réunion du CHSCT. Leur examen en réunion peut s'avérer fort utile, car mettre à jour des situations de travail dégradées, permet aux équipes militantes de mettre l'accent sur l'obligation de sécurité de résultat du chef de service, d'exiger de lui des décisions à la hauteur du problème soulevé, d'avoir une approche globale qui ne se réduit pas au seul signalement en allant parfois regarder d'un peu plus près le problème signalé, ou encore de demander au médecin de prévention, à l'inspecteur sécurité et santé au travail ou encore au CHSCT de se rendre sur place.

Texte réglementaire : article 3-2 du décret du 28 mai 1982 modifié le 28 juin 2011

Les CHSCT du privé sont compétents pour mettre en place ce type de registre dans leurs établissements. Ces systèmes peuvent permettre la prise de parole, l'expression du salarié sur des dysfonctionnements qu'il constate et inciter à prendre des mesures correctives

III- Le registre unique du personnel

Dans les entreprises du secteur privé, il est tenu un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés « par » l'établissement à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauchage « et de façon indélébile » (Art L.1221-13 du code du travail).

Qui y a accès?

Il est tenu à disposition des DP et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application des codes du travail et de sécurité sociale.

Comment l'utiliser?

Il peut être utile pour les représentants au CHSCT de le consulter avec un DP pour par exemple prendre contact avec les nouveaux embauchés.

IV – Les registres réglementaires

Mis en place dans tous les établissements (privés et publics) sous la responsabilité du chef d'établissement. Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de la santé et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification. (Art. L4711-1 du code du travail).....

Tous les contrôles obligatoires concernant la sécurité incendie, électrique, gaz, ascenseur,.....ainsi que les visites annuelles de maintenance y sont consignés.

Qui y a accès ?

L'Inspecteur du travail, les agents de service de prévention, les membres de CHSCT, les délégués du personnel, le médecin du travail.

Comment l'utiliser ?

Ce registre permet aux élu(e)s des personnels de s'assurer du respect :

- des obligations du chef d'établissement ;
- des normes de sécurité des différentes installations d'un établissement ;
- de la fréquence des visites et contrôles obligatoires ;
- du suivi de la levée des réserves des organismes de contrôle .

Par exemple l'alarme incendie dysfonctionne depuis plusieurs mois, les DP ou les représentants au CHSCT peuvent vérifier à la lecture du registre si la visite de maintenance annuelle obligatoire a bien été réalisée, si la société de maintenance a préconisé des réparations, si le bureau de contrôle a émis des réserves sur l'installation du système de sécurité incendie et obliger le chef d'établissement à engager les travaux nécessaires.



AU MINISTÈRE DU TRAVAIL, ON SE TUE AU TRAVAIL !

Les agents en grève le 7 février 2012 ont remis leurs cahiers de doléance
De nouveau en grève le 15 mars 2012, les agents continuent la mobilisation

Romain Lecoustre s'est pendu le 18 janvier 2012. Il avait fait une première tentative de suicide en juillet 2011. Depuis, il se battait pour faire reconnaître sa tentative de suicide comme accident de service (équivalent de l'accident de travail dans la fonction publique). Il estimait, en effet, que son geste trouvait ses causes dans ses conditions de travail : pression de la hiérarchie pour faire du chiffre, manque de moyens.

Le 4 mai 2011, Luc Béal-Rainaldy, 52 ans, inspecteur du travail et militant du SNU-TEFF-FSU s'était suicidé dans les locaux de l'administration centrale (DAGEMO), quai de Javel à Paris. L'administration n'a toujours pas reconnu ce suicide comme accident de service.

Mobilisation le 7 février suite au suicide d'un collègue à l'inspection du travail

Suite au suicide de leur collègue Romain Lecoustre, inspecteur du travail de 32 ans et militant syndical Sud-Travail, les agents du ministère du travail ont manifesté leur émotion et leur colère le 7 février 2012, jour où se tenait un CHSCT ministériel. L'ordre du jour de ce CHSCT portait sur le suicide de Romain Lecoustre et la « présentation » du rapport de la commission d'enquête du CHS sur le suicide, en 2011, de Luc Béal-Rainaldy, inspecteur du travail.

600 agents ont manifesté à Paris face à la direction du travail, quai de Javel. L'administration a fait venir les CRS (!) La presse était présente.

D'autres rassemblements ont eu lieu dans toute la France, 200 personnes à Lyon, 150 à Marseille, 60 à Rennes, 50 personnes à Montpellier, 40 à Toulouse ... Selon le ministère, il y avait 25% de grévistes.

Les agents obligent leur direction nationale à les recevoir

Ce 7 février, les agents ont demandé à être reçus par les représentants de leur administration centrale, dont Joël BLONDEL, Dagemo (Directeur de l'administration générale et de la modernisation des services, équivalent du Directeur des ressources humaines du ministère du travail) qui présidait le CHSCT ministériel. Ceux-ci, devant la mobilisation et la détermination des agents ont fini par accepter.

Ces échanges directs entre les agents et les quatre représentants du ministère siégeant au CHSCTM dont Monsieur BLONDEL ont été très houleux. Mais les agents ont ainsi pu exprimer leur colère et leur dégoût à la direction, et ont dans le même temps pu apprécier la vacuité des réponses apportées à leurs questions.

Un exemple des « réponses » apportées : Monsieur BLONDEL a reconnu l'existence d'une note qui prévoit le retrait d'1/30e de salaire (un jour de

salaire) pour les agents qui boycotteraient les remontées statistiques !

Les cahiers de doléances de juin 2011 remis le 7 février

Ce 7 février les agents ont également remis à Joël BLONDEL, les cahiers de doléances qu'ils avaient consignés lors de journées organisées en juin 2011 par les syndicats, dont SUD Travail, suite au suicide de leur collègue Luc Béal-Rainaldy.

Suite à cet événement tragique, les organisations syndicales avaient demandé à l'administration l'organisation de réunions hors hiérarchie pour permettre aux agents de s'exprimer librement. Devant l'inertie de l'administration, les organisations syndicales ont alors organisé, en juin 2011, ces demi-journées de discussion entre les agents, hors hiérarchie.

Il s'agissait de permettre aux agents de se retrouver, d'échanger en toute liberté et de s'exprimer sur cet événement mais aussi sur la souffrance qu'ils pouvaient éprouver dans l'exercice de leur travail... Les agents ont massivement participé à ces rencontres. Leur expression a été recueillie dans des cahiers de doléances.

De ces cahiers de doléances, il ressort que les agents n'en peuvent plus : Pression de la hiérarchie, pression du chiffre, management par objectifs chiffrés, manque de reconnaissance professionnelle, perte de sens dans le travail qu'ils effectuent, stress généré par la difficulté à répondre aux demandes des usagers du service public, souffrance générée par une hiérarchie sourde à leurs malaises et ignorante de la réalité du travail... Le manque d'effectif, le stress généré par les entretiens professionnels (entretien individuel d'évaluation basé sur des objectifs chiffrés) sont pointés du doigt.

De nouvelles mobilisations ont eu lieu depuis la rentrée, autour de ces cahiers de doléances, afin de les remettre aux directions régionales et de demander des comptes à l'administration.

Ces cahiers de doléances sont consultables sur <http://doleances.libremail.net>

SUD travail a consacré son bulletin à destination des agents du mois de février à la souffrance au travail dans les services.

Vous pouvez consulter le TVM 58 [ici](#).



Ainsi, en Ile-de-France, près de 300 agents se sont massivement mobilisés le 2 février pour remettre les cahiers de doléances franciliens à leur directeur régional, Laurent VILBOEUF et l'ont interpellé directement pour lui faire part des problèmes qu'ils rencontraient et lui demander de prendre des mesures immédiates sur leurs conditions de travail (arrêt des entretiens professionnels, refus de la prime de fonction et de résultat, des effectifs notamment d'agents de catégorie C, des moyens pour travailler ...)

La mobilisation continue en mars

Les agents restent mobilisés. Une nouvelle journée de grève est organisée le 15 mars 2012 à l'appel de l'intersyndicale SUD Travail – CGT – SNU-TEFF FSU – FO.

Les revendications sont les mêmes que le 7 février :

- la reconnaissance immédiate en accident de service du suicide de Romain Lecoustre et de celui de Luc Beal Rainaldy
- l'abandon immédiat de tous les objectifs chiffrés
- l'arrêt des suppressions d'emplois et de missions de service public
- le retrait de la note sur la ligne hiérarchique (note visant à renforcer le flicage dans les sections d'inspection du travail)

- l'arrêt de la dévalorisation et la déstabilisation des agents comme mode de relations hiérarchiques.

En outre, l'intersyndicale appelle les agents :

- à se retirer du processus d'évaluation individuelle (les entretiens professionnels) qui est un outil visant à faire exploser les collectifs et à individualiser la pression sur chaque agent
- à cesser les remontées chiffrées (sur lesquels sont basés les objectifs chiffrés assignés à chaque agent).

Le 15 mars est prévue une nouvelle montée nationale à Paris (Assemblée Générale à partir de 10h30 à la Salle Eugène Henaff à La Bourse du travail à Paris et Manifestation à 14h00 depuis Montparnasse jusqu'au ministère (rue de Grenelle) où il sera demandé qu'une délégation soit reçue par le ministre.

La lutte continue ...

Pour toute information sur ces initiatives :

Mail : syndicat.sud1@travail.gouv.fr

Site internet :

www.sud-travail-affaires-sociales.org

Et voilà le travail à Limoges



Après Montpellier en mai 2011 et avant Lyon en fin d'année c'est à Limoges les 11 et 12 avril 2012 que se tiendront deux journées d'échange, de réflexion et de

formation sur un mal grandissant dans nos services publics et dans nos entreprises : **la souffrance au travail.**

Dans un climat de crise et d'austérité imposée où il ne fait aucun doute que nos dirigeants seront sans état d'âme, il faut absolument se rassembler et trouver tous ensemble des solutions pour lutter au quotidien contre cette souffrance qui, parfois, malheureusement donne lieu à des gestes irréversibles.

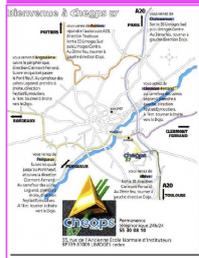
Ce moment d'échange s'adresse à tous mais nécessite également un engagement fort des équipes militantes (CHSCT, DP/DS, CE, secrétariat, etc.) de nos différents syndicats. Ces journées doivent nous permettre **d'avancer collectivement sur la question de la prise en charge syndicale de la souffrance au travail.**

Pour donner des pistes et animer ce stage, plusieurs intervenants sont invités. Le mercredi soir vous pourrez assister à un spectacle de théâtre-forum, LES IMPACTES, de la compagnie. Renseignements et inscriptions pour les militants de la région ou alentour à :

solidaires87@orange.fr

Ateliers proposés (Intervenants):

- Equipes syndicales et action juridique (Yves Stigaglia de Sud Travail)
- Organisation du travail et méthodes de management (Danièle Linhart, Stéphanie Vincent rédactrice en chef adjointe de la revue santé et travail)
- Outils syndicaux: CHSCT, délégués du personnel... (Jean-Luc PAVLIC, Caroline MIRA, Bernard BOUCHET)
- Les équipes syndicales sollicitent la médecine du travail. Risques psycho-sociaux (Jean-Paul Antzenberger - médecin du travail)



Les 11 et 12 avril 2012 se tiendront à Limoges deux journées d'échange, de réflexion et de formation sur un mal grandissant dans nos services publics et dans nos entreprises: **la souffrance au travail.**

Dans un climat de crise et d'austérité imposée où il ne fait aucun doute que nos dirigeants seront sans état d'âme, il faut absolument se rassembler et trouver tous ensemble des solutions pour lutter au quotidien contre cette souffrance qui, parfois, malheureusement donne lieu à des gestes irréversibles.

Ce moment d'échange s'adresse à tous mais nécessite également un engagement fort des équipes militantes (CHSCT, DP, DS, CE, secrétariat, etc.) de nos différents syndicats. Ces journées doivent nous permettre d'avancer collectivement sur la question de la prise en charge syndicale de la souffrance au travail.

Pour nous donner des pistes et animer ce stage, plusieurs intervenants sont invités. Le mercredi soir vous pourrez assister à un spectacle de théâtre-forum, LES IMPACTES, de la compagnie NAIE coproduit avec le CE de France Télécom Ile-de-France sur les modes de management, le sens et les conditions du travail, la souffrance des salariés et la privatisation des services publics.

Union Syndicale Solidaires Limousin
19 avenue du Général Leclerc
87100 LIMOGES
05 55 77 99 79 solidaires87@orange.fr



Et voilà le travail



Limoges - CHEOPS

11 ET 12 avril 2012

55 rue de l'ancienne Ecole Normale d'Instituteurs
87000 LIMOGES CEDEX

Et voilà le programme !!!

Mercredi 11 avril

(Auditorium)

A partir de 9h00, accueil avec café. Remise des attestations de formation. Inscription aux ateliers.

10h30: plénière de présentation des deux jours de stage. Déroulement, informations pratiques...

12h15 - 13h30: repas sur place.

13h30: début des différentes interventions

- Equipes syndicales et action juridique (inspecteur du travail, avocat)
- Organisation du travail et méthode de management (Yvan Du Roy)

- Outils syndicaux: CHSCT, délégués du personnel... (Jean-Luc PAVLIC, Caroline MIRA, Bernard BOUCHET)

- Les équipes syndicales sollicitent la médecine du travail. Risques psycho-sociaux (médecin du travail)

16h00: pause
18h00: conférence de presse

20h00: spectacle de théâtre-forum, LES IMPACTES, de la compagnie NAIE au centre culturel Jean Moulin, à Limoges (voir plan d'accès sur le flyer spectacle ci-joint).

Jeudi 12 avril

(Les noms des salles vous seront communiqués la veille en fonction de l'atelier auquel vous participerez.)

9h00: ateliers sur les quatre thèmes présentés la veille par les intervenants.

12h15 - 13h30: repas sur place.

(Auditorium)

13h30: synthèse des groupes de travail et des deux jours de stage

15h00: pause

16h30: fin du stage

Plusieurs sites abordent le sujet du stress, de la souffrance au travail. Vous trouverez ci-dessous plusieurs liens qui vous permettront d'avoir une première approche du thème du stage.

Observatoire du stress:
<http://www.observatoiredustress.org/>

Compagnie NAIE:
<http://www.naie.asso.fr/>
Solidaires:
<http://www.solidaires.org/>
Fondation Copernic:
www.fondation-copernic.org/

Bulletin d'inscription (1)

Syndicat:

Nom:

Prénom:

Adresse:

Téléphone:

Email:
Frais d'inscription au titre syndical 25 € (2), pour l'ensemble des 2 journées (café et repas de midi inclus).

Frais d'inscription au titre d'élu-e CE, DP, DS, CHSCT. Voir avec votre syndicat.

A retourner avant le 29 février 2012 à:

Solidaires 87
« Et voilà le travail »
19 avenue du Général Leclerc
87100 LIMOGES

ou solidaires87@orange.fr

(1) nous te rappelons que pour toute formation il faut en faire la demande par écrit au minimum 1 mois avant à l'employeur (voir modèle ci-joint).

(2) une participation, voire un remboursement par ton syndicat est envisageable selon le nombre d'inscrits.



Risques

Annie Thébaud-Mony

Article paru en protugais dans la revue *Laboreal* 1, Vol.6, n°1, Juillet 2010

Selon les définitions du dictionnaire français (dictionnaire Robert 1989), le mot « risque » renvoie à deux définitions : « Danger éventuel plus ou moins prévisible » ; « Eventualité d'un événement ne dépendant pas exclusivement de la volonté des parties et pouvant causer la perte d'un objet ou tout autre dommage. Par extension, événement contre lequel on s'assure ». Ces deux définitions font, l'une et l'autre, écho dans le champ des risques du travail. Historiquement, le deuxième sens a prévalu, tendant à ce que les risques professionnels ne soient plus considérés comme des « dangers éventuels plus ou moins prévisibles » qu'il importe de prévenir, mais comme une dimension à part entière de l'activité de travail dont le caractère inéluctable s'impose à ceux qui les subissent.

Risque professionnel : « un événement contre lequel on s'assure »

Votée en France au terme d'un long débat parlementaire², la loi sur les accidents du travail de 1898 institue les accidents du travail comme risque professionnel assurable donnant droit à réparation. En cas de blessure ou de mort par accident du travail un travailleur ou sa famille obtient ainsi réparation d'un dommage subi « du fait ou à l'occasion du travail ». Cependant, il s'agit d'une réparation « forfaitaire » dont le niveau dépend de la négociation entre les partenaires sociaux.

Selon les principes de la philosophie de l'assurance, le parallèle peut être fait entre ce « risque » professionnel et le « risque » de dégâts des eaux. Dans les deux cas, le raisonnement est le même. L'assureur ne s'occupe pas de connaître la cause mais seulement de vérifier que l'« accident » relève du contrat et de ses règles entre assureur et « assuré ». Dans le cas d'un accident professionnel, l'assuré n'est pas le travailleur accidenté mais... l'employeur qui verra augmenter sa cotisation spécifique sur les accidents du travail en fonction de ceux qu'il déclare et qui sont reconnus indemnisables dans le cadre de la loi.

Même si la poursuite pénale est toujours possible en droit, dans les faits elle est peu utilisée. Ceux qui ont une position de responsabilité dans les choix d'organisation (désorganisation) du travail et de sécurité (insécurité) conduisant à l'atteinte physique ou psychique du salarié ne font guère l'objet de poursuites judiciaires. Les mots qui désignent la mort ou les blessures au travail sont lourds de (non) sens : on parle d'un accident et non d'un homicide ou de coups ou blessures.

Le droit à « réparation » des atteintes à la santé due au travail a ainsi fondé un double régime d'exception de la mort au travail. D'une part, l'indemnisation des victimes du travail a quitté le terrain de la justice pour celui de la négociation salariale. D'autre part, liant la prévention des risques professionnels à la réparation, ce choix a conduit à placer la prévention des atteintes à la santé des travailleurs hors du champ de recherche et d'action de la santé publique. Cette tradition a permis la construction de l'impunité des industriels et employeurs qui décident de l'organisation et des conditions de travail.

Risques du travail : « des dangers éventuels plus ou moins prévisibles »

Alors que les connaissances scientifiques s'accumulent tout au long du 20^e siècle, les risques du travail « traditionnels » - physiques et chimiques - persistent et les contraintes organisationnelles de tous ordres s'aggravent au cours des trente dernières années. Prenons l'exemple des « risques psychosociaux ». Dès le début des années 80, les spécialistes de psychopathologie du travail montrent les répercussions que les différentes dimensions de la mise en jeu de la santé dans l'activité de travail ont sur la santé mentale des salariés. Ils soulignent en particulier les effets délétères de l'absence de reconnaissance dans le travail mais aussi les fortes contraintes de temps lors-

que n'existent plus de marges de manoeuvre, ni individuelles ni collectives, pour modifier les conditions de travail.

La critique de l'évolution des formes d'organisation du travail et de ses effets sur la santé physique et mentale des travailleurs est particulièrement éclairante dans un ouvrage collectif au titre éloquent : « Les risques du travail : pour ne pas perdre sa vie à la gagner »³. Une même évolution se poursuit pourtant avec la précarisation du travail liée au choix de la flexibilité au cours des années 1990, entraînant un phénomène continu d'intensification du travail⁴. Inspecteurs et médecins du travail font collectivement et publiquement connaître leur profonde inquiétude devant cette évolution. Il faut attendre que des cas de suicide surviennent chez des techniciens, cadres et ingénieurs d'entreprises prestigieuses et cotées en Bourse, des industries automobile et nucléaire mais aussi des télécommunications, pour que des expertises soient diligentées. Pourtant, loin de rassembler les connaissances produites au cours des trois décennies pour alerter les pouvoirs publics sur une épidémie prévisible de suicides et d'atteintes à la santé mentale, en France, un rapport d'experts⁵ sème le doute. Le stress manquerait d'indicateurs de mesure et, en attendant ceux-ci, les dispositions suggérées pour faire face au problème sont centrées sur les individus et leurs caractéristiques psychologiques, visant l'identification des personnes « vulnérables ». Aucune mesure destinée à modifier les formes d'organisation du travail mises en cause n'est proposée. Quelques cas de suicides sont « reconnus » en accidents de travail, pour une indemnisation des familles, en continuité de la conception dominante des risques professionnels.

Cet exemple montre que même si les conséquences sont prévisibles, les politiques publiques en matière de risques professionnels demeurent profondément ancrées dans la logique assurantielle et l'espace de la négociation salariale. Comme dans le cas emblématique de l'amiante, la rupture ne s'opère que lorsque les victimes s'organisent collectivement et saisissent la justice au nom des principes et droits fondamentaux que sont le droit à la vie, à la santé, à la dignité.

1 <http://laboreal.up.pt/>

2 Les n° 10 et 11 (1981) de la Revue d'histoire des accidents du travail rendent compte de ce débat. Cette revue, animée par des historiens du droit sous la direction du professeur Philippe-Jean Hesse à l'université de Nantes, a cessé de paraître.

3 Bernard Cassou, Dominique Huez, Marie-Laurence Mouzel, Catherine Spitzer, Annie Touranchet, Les risques du travail : pour ne pas perdre sa vie à la gagner. Paris, La Découverte, 1984

4 voir les enquêtes, conditions de travail, en France et en Europe.

5 Philippe Nasse, Patrick Légeron, Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Paris, La Documentation française, mars 2008.



SUD PTT ORGANISE ...

La Fédération Sud PTT organise un colloque international des centres d'appels à Paris du 2 au 4 Avril concernant les délocalisations et les conditions de travail. Bien entendu nous invitons l'ensemble des structures de Solidaires à y participer.

Ce premier Colloque International, organisé par notre réseau, permettra de faire un état des lieux des différentes pratiques tant organisationnelles que sociales qui ont cours dans les différents Centres d'Appels du monde entier. Celui-ci se fera à travers la confrontation des expériences et des points de vue, dans un dialogue le plus ouvert et constructif entre les syndicalistes, les experts et les chercheurs spécialistes du secteur.

Vous pouvez retrouver une présentation du colloque ou de faire les inscriptions directement sur le site internet : <http://www.rezisti.org/callcenter/>

Formations CHSCT Public-Privé 1er semestre

LIEU DU STAGE	QUAND	OÙ S'INSCRIRE
Lyon	2 au 6 avril	formationsolidaires69@gmail.com
Saint-Dizier (52)	2 au 4 avril	formationsolidaireschampagne@solidaires51.org
Montfavet (84)	2 au 4 avril	solidaires34@wanadoo.fr
Lorient (56)	2 au 4 avril	formationsolidairesbretagne@gmail.com
Evreux	2 au 6 avril	comformsolidaireshn@gmail.com
Marseille	16 au 20 avril	solidaires.13@orange.fr
Grenoble	25 au 27 avril	sudisere@orange.fr
Perpignan	14 au 16 mai	solidaires34@wanadoo.fr
Paris	21 au 23 mai	formationsolidf@gmail.com
Orléans	23 au 25 mai	sudlasource@wanadoo.fr
Nancy	24 au 25 mai	formationsolidaires54@gmail.com
Grenoble	23 au 25 mai	sudisere@orange.fr
Paris	11 au 15 juin	formationsolidf@gmail.com
Marseille	11 au 15 juin	solidaires.13@orange.fr
Grenoble	13 au 15 juin	sudisere@orange.fr
Nancy	21 au 22 juin	formationsolidaires54@gmail.com

Les travaux de la commission

Prochaines réunions



Jeudi 15 mars 2012

Mercredi 4 avril 2012

Mardi 22 mai 2012

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 de retrait/d'alerte
- Accident du travail
- Inaptitude
- Enquêtes suite à accident du travail

