

Extension du droit d'alerte pour les CHSCT en matière sanitaire et environnementale

Le Sénat a définitivement adopté, le 3 avril, la proposition de loi Blandin, du nom de la sénatrice écologiste à son initiative, relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.

Cette loi met notamment en place une Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé et d'environnement (articles 1 à 7bis), une protection des personnes physiques ou morales lançant une alerte en matière sanitaire et environnementale (article 9), ou encore l'inscription dans le code de la santé publique du principe de non discrimination en cas d'alerte sanitaire et environnementale (article 17).

Si le texte n'a pas créé en définitive un réel statut de lanceurs d'alerte, il organise leur protection, notamment au sein des entreprises et élargit les prérogatives du CHSCT.

Un nouveau droit d'alerte

En plus du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent pour la sécurité ou la santé (art. L. 4131-1 et L. 4131-2), les salariés et les membres du CHSCT disposeront d'un droit similaire en matière sanitaire et environnementale. Ce sont les nouveaux articles L.4133-1 à L.4133-5.

L'article L.4133-1 prévoit que tout salarié qui estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte doit être consignée par écrit, dans des conditions qui seront déterminées par décret.

L'article suivant prévoit que cette alerte peut également être déclenchée par un représentant du personnel au CHSCT, qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, l'existence d'un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

L'employeur et le membre du CHSCT examinent alors conjointement la situation. Dans ce cas aussi, l'alerte doit être consignée par écrit. Dans les deux cas, que l'alerte soit déclenchée par un salarié ou un membre du CHSCT, l'employeur doit informer l'intéressé de la suite qu'il réserve à l'alerte.

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte, ou en l'absence de suite donnée dans un délai d'un mois, le salarié ou le représentant du personnel au CHSCT peuvent saisir le préfet. Le CHSCT doit être informé des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites et de l'éventuelle saisine du préfet.

Le texte prévoit encore que l'employeur saisi d'une alerte par le salarié ou un représentant du personnel au CHSCT et qui n'y a pas donné suite ou ne l'a pas examinée, perd le bénéfice de la cause d'exonération de responsabilité pour

produit défectueux prévue au 4° de l'article 1386-11 du Code civil (l'employeur n'est pas considéré responsable s'il prouve que l'état des connaissances scientifiques et techniques, au moment où il a mis le produit en circulation, n'a pas permis de déceler l'existence du défaut).

Un regret important toutefois : les débats parlementaires ont conduit à réduire la portée de ce droit d'alerte en ne permettant pas de lancer dans la foulée de celui-ci la procédure d'enquête conjointe par l'employeur et le représentant du CHSCT. Le texte ne permet malheureusement pas non plus de lancer des expertises alors même que sur ces sujets se posent souvent des questions scientifiques complexes.

Protection du lanceur d'alerte

Un nouvel article du code de la santé publique (L.1351-1) met en place une protection pour le lanceur d'alerte. Ainsi celui-ci « ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle » ni « être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ».

Par contre si le lanceur d'alerte est de mauvaise foi ou a agi avec l'intention de nuire, il encourt les peines sanctionnant la dénonciation calomnieuse, jusqu'à 5 ans de prison et 45 000 € d'amende. Cette « contrepartie » risque fort d'entraîner de nombreux contentieux sur des sujets où les controverses, réelles ou inventées par certains industriels, sont nombreuses.

Le CHSCT réuni en cas de risque sanitaire ou environnemental

Une nouvelle obligation pour l'employeur est instaurée « en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement », il doit réunir le CHSCT. Jusqu'à présent ce n'était qu'« à la suite de tout accident ayant entraîné des conséquences graves » (article L4614-10 du code du travail).

De plus, l'entreprise devra informer les travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

Pour Solidaires, cette loi permet certaines avancées mais reste limitée dans les moyens alloués aux CHSCT, et fait l'impasse pour toutes les entreprises ne bénéficiant pas de cette instance. Reste à attendre la parution des décrets pour rendre tout cela effectif.

Évaluation des salariés : plusieurs décisions importantes...

Après le jugement du tribunal de grande instance de Lyon qui met en cause le système de benchmark (mise en concurrence des équipes et des individus) à la Caisse d'épargne Rhône-Alpes, plusieurs décisions de tribunaux confirment la possibilité d'actions collectives pour les CHSCT et les organisations syndicales.

Interdiction de critères d'évaluation non conformes au code du travail...

Constatant l'absence de consultation des instances et une mise en place d'un système d'évaluation par quotas avec un nombre de salariés à classer par niveau, les CHSCT de Hewlett Packard ont assignés leur entreprise pour obtenir d'une part la consultation des instances et d'autre part le retrait du système ainsi d'évaluation. Extrait du jugement du TGI de Grenoble le 18 février 2013, la société Hewlett Packard « a commis une entrave aux attributions et au fonctionnement des CHSCT et du CE en les consultants tardivement » « Dit illicite le mode d'évaluation des salariés en ce qu'il est tenu compte dans l'évaluation individuelle des salariés des résultats financiers des divisions (Business Units) auxquelles ils appartiennent, en ce que les critères d'évaluation ne sont ni précis, ni objectifs, ni transparents et en raison de la méconnaissance de l'obligation d'information préalable des salariés »

« Interdit de faire application de critères d'évaluation non conformes aux dispositions légales »

Ce jugement prouve de nouveau la possibilité pour le CHSCT d'ester en justice et d'intervenir sur la politique de l'entreprise.

Les décisions de la cour de cassation confirment...

La mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite, a décidé le 27 mars, la Cour de cassation, qui s'est prononcé pour la première fois sur l'utilisation du système de « ranking par quotas ». Ce système d'évaluation « ranking par quotas » ou « ranking forcé », consiste à classer les salariés en

différentes catégories en fonction de leurs « performances », tout en imposant à l'évaluateur de respecter, pour chaque catégorie, un pourcentage prédéterminé de salariés à affecter. Les organisations syndicales et le comité d'entreprise de la société Hewlett Packard France dénonçaient la mise en place de ce système d'évaluation imposant au notateur le classement des salariés dans cinq groupes (du plus au moins performant : K, P+, P, P-, I), selon des pourcentages prédéterminés et non des critères « objectifs » de compétences. Les chefs de service devaient noter sur un niveau de 5 % minimum de I et de 20 % maximum de P. Le groupe K, le plus performant, se voyait quant à lui attribuer un pourcentage maximum de 20 % de salariés.

Dans son arrêt du 27 mars, la Cour de cassation pose pour principe que « la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite ». Seules les aptitudes du salarié doivent donc être prises en compte lors de l'évaluation (C. trav., art. L. 1222-2), et celles-ci ne doivent pas être minimisées ou sur-évaluées pour remplir des quotas préétablis.

Des perspectives d'initiatives pour les CHSCT...

Malgré la longueur des procédures (le jugement du 27 mars 2013 de la cour de cassation confirme un jugement de la Cour d'appel de Versailles du 8 septembre 2011, le jugement du TGI de Grenoble du 18 février 2013 fait suite à une assignation du CHSCT le 1er avril 2010), l'action en justice constitue une des possibilités d'action syndicale.

Il faut pour cela accumuler des preuves (PV de CHSCT, documents de la Direction, mails, notes et préconisations internes etc...), demander aux inspecteurs du travail et aux médecins du travail de se prononcer, décider d'expertise en CHSCT mais ces initiatives renforcent les possibilités d'échanges avec les salariés et au bout du compte doivent permettre la mobilisation.

Absences pour cause de maladie

L'absence prolongée liée à un épuisement professionnel ne justifie pas un licenciement

Dans un arrêt du 13 mars 2013 la cour de cassation a estimé que l'absence prolongée d'un salarié pour cause de maladie ne pouvait faire l'objet d'un licenciement dès lors que la maladie a été provoquée par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Dans cette affaire, l'employeur justifiait le licenciement de la salariée du fait de ses absences répétées et prolongées, ces absences perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise. La salariée avait saisi la juridiction prud'homale pour déclarer ce licenciement sans cause réelle en faisant valoir que ses arrêts de travail étaient la conséquence d'une surcharge de travail, à l'origine d'un stress permanent et prolongé qui l'avait conduite à un épuisement professionnel et à des arrêts maladie.

La cour d'appel avait rejeté sa demande au prétexte que l'intéressée n'avait pas alerté son employeur sur sa situation ni saisi le médecin du travail.

La cour de cassation en a jugé autrement et a posé avec ce nouvel arrêt le principe général suivant : « lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement. »

Une nouvelle fois c'est l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur qui est mise en avant par la cour : cela signifie que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour que les conditions de travail n'aient pas de conséquences sur la santé physique ou mentale

de ses salariés.

Dans cette affaire la salariée aurait également pu se situer sur le terrain de la discrimination pour raison de santé.

Dans une précédente affaire jugée le 11 octobre 2006 la cour de cassation avait déjà estimé que l'absence prolongée d'un salarié, consécutive à un harcèlement moral n'autorisait pas l'employeur à le licencier au motif qu'une telle absence perturbait le fonctionnement de l'entreprise.

Cass.soc. 13 mars 2013, n°11-22.082

Des entretiens après des congés de maladie

Une entreprise qui avait mis en place des entretiens « retours d'absence » (quels que soient la durée et le motif de l'absence y compris en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail !) au cours desquels « étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de l'absence » a été conduite à y mettre un terme.

La cour de cassation a estimé que les salariés subissaient « une discrimination indirecte caractérisée, en raison de leur état de santé, malgré le caractère apparemment neutre du dispositif ». Par ailleurs les juges ont rappelé que s'il pouvait y avoir des entretiens avec le salarié après un arrêt maladie, ils ne pouvaient être envisagés que de façon contradictoire pour envisager le retour au travail.

Dans cette affaire comme dans la précédente l'employeur pouvait tomber sous le coup de l'article L1132-1 : « aucun salarié ne peut, faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification ou de mutation, en raison de son état de santé ».



Météo-france : Redonnons du sens au métier de météo

Solidaires Météo a tenu son congrès du 26 au 28 mars 2013. Durant ces 3 jours, il a bien sûr été question de santé au travail et des conditions de travail, sujet qui a connu des évolutions depuis notre précédent congrès de 2009.

En effet, en 2010, les représentants en CHSCT d'Etablissement ont obtenu une expertise sur les risques psychosociaux à Météo-France. Cette expertise conduite par le cabinet Technologia a abouti à un rapport présenté à l'ensemble des personnels en février 2011. Comme on s'y attendait, ce rapport met en évidence le mal-être des agents et promet une aggravation probable de la situation, du fait de la politique annoncée, à la fois réorganisation territoriale et restructuration des métiers. Rappelons que la réforme territoriale à Météo-France consiste en la fermeture de la moitié environ de ses implantations de proximité, les Centres Départementaux de la Météorologie, selon un plan s'étalant de 2012 à 2017. La réforme « métiers » est une réorganisation profonde du travail d'exploitation (observation, climatologie, prévision) non sans conséquences sur les métiers support (informatique, maintenance, administration) avec comme ligne directrice une centralisation massive des activités.

Suite à cette expertise, la Direction, tout en étant dans le déni de certaines réalités, a établi un plan d'action sur les RPS à Météo-France en mars 2011. Nous avons dès le début critiqué ce plan, car il n'est pas à la hauteur des enjeux avec des mesures trop souvent orientées vers une individualisation (tickets psy...) et stigmatisant les agents comme incapables de

s'adapter au changement.

Les réorganisations continuent pourtant à dégrader les conditions de travail sans aucunement améliorer le service rendu, bien au contraire. En plus d'une incertitude intenable face à l'avenir, le flou s'installe face aux missions et métiers exercés. Les agents subissent une perte importante du sens du travail, délétère pour la santé. Les savoir-faire sont de moins en moins valorisés alors que l'Etablissement consacre de plus en plus de temps à contrôler et quantifier. Ce système Qualité, qui fourmille d'indicateurs quantitatifs non pertinents, est à l'origine de nombreuses souffrances au travail. La technocratie détruit le cœur de nos métiers.



A cela s'ajoute la dérive libérale du management. Ainsi assiste-t-on à une individualisation au détriment du travail d'équipe qui est pourtant au cœur de nos métiers d'exploitation, et ce par différents dispositifs qui mettent les agents en concurrence entre eux (entretien individuel, prime au « mérite »).

Solidaires Météo reste partout présent à l'écoute des agents pour dénoncer les situations de souffrance au travail et les organisations du travail délétères. Solidaires Météo participe activement à tous les CHSCT locaux et d'Etablissement et au COPIL (comité de pilotage) RPS pour faire respecter les règles concernant la santé et sécurité au travail.

Enfin, redonner aux métiers des météos leur sens et leur raison d'être, reste un de nos combats essentiels.

Les services vétérinaires : alarmant !!!

Les contrôles de l'état en abattoir sont de moins en moins réalisés par des agents fonctionnaires (surtout en abattoirs de volailles). Ils le sont souvent par des préposés sanitaires, éventuellement des vétérinaires, employés sur des contrats de courte durée, sans formation préalable et dans des conditions de travail très contraignantes : des précaires en milieu hostile de travail en abattoir.

L'Etat annonce qu'il va déléguer encore plus ces missions, s'affranchir des contrôles en restauration collective, de la certification des mouvements internationaux d'animaux vivants, du suivi vétérinaire des troupeaux, des contrôles en élevage, voire de la gestion des crises sanitaires ?!?

La prise en compte des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.) ferait bien de s'accompagner d'une démarche volontaire sur les risques psycho-sociaux, pour prendre en compte le mal-être des collègues pris dans des refontes de services incompréhensibles et inacceptables.

Pour mémoire, 80 % des T.M.S. dans la Fonction Publique d'Etat se trouvent au Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF), et 80 % des T.M.S. du MAAF se retrouvent dans les postes en abattoirs.

Un sénateur de l'Aveyron a adressé début août dernier une question écrite à M. le ministre délégué auprès du ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. Il s'y inquiétait des conditions de contrôle des carcasses animales, assurées par les services vétérinaires en abattoirs, ce qui constituait une garantie de qualité des aliments. Le recours massif à des salariés moins formés, et à l'emploi précaire, y auraient pour

conséquence, disait-il, non seulement une dégradation des conditions de travail, mais encore une décrédibilisation progressive des agents de l'Etat dans les abattoirs. Il y aurait donc là, des risques réels de transmission de maladies animales, tant pour la santé humaine que pour la chaîne alimentaire, ce qu'avait illustré les précédentes crises, en particulier celle dite « de la vache folle », qui avaient ébranlé la confiance des consommateurs et déstabilisé l'ensemble de la filière.

Une lettre ouverte en date du 05/12/12 a été envoyée aux maires ruraux de France (<http://www.sud-rural.org/spip.php?article212>).



Des mouvements sont apparus : dans le Calvados, le Maine et Loire, le Vaucluse, en Bretagne (appel intersyndical à la grève), en Pyrénées-Atlantiques (la convocation d'un CHSCT exceptionnel suite à la fermeture non anticipée d'un abattoir), une motion d'un autre syndicat du ministère sur les changements profonds de missions des services vétérinaires. Le ras-le-bol commence à se faire sentir dans les services face aux collègues se sentant méprisés, aux missions bradées, à une crise sanitaire à venir inévitable...

Une campagne a été menée auprès des collègues pour un report systématique sur les registres sécurité et santé au travail des différents sites, abattoir ou siège, de tout incident de mal-être, pression, difficultés dans le travail...

Les responsables des services vétérinaires en département ne doivent plus attendre l'accident, quelque soit sa gravité pour agir.



Conditions de travail et respect de la vie privée...

Dans une note consacrée à la vidéosurveillance, la CNIL (Commission Nationale Informatique et Liberté) rappelle que «sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont droit au respect de leur vie privée». C'est sur ce principe que des règles assez strictes sont imposées aux employeurs notamment dans le domaine de la vidéosurveillance mais aussi de la géolocalisation.

Videosurveillance : des dérives très pesantes sur les salariés

Des salariés-es de magasins haagen-dazs contactent Solidaires Rhône et le syndicat SUD Commerce et Services et racontent les pressions quotidiennes des managers et les méthodes employées: discriminations, licenciements abusifs, menaces, surveillance par des « clients mystères1 » et surveillance vidéo permanente.

« Dans notre magasin, il y a un système de surveillance permanent avec nos managers qui nous surveillent depuis leur téléphone portable et peuvent à tout moment, même s'ils ne sont pas dans le magasin, savoir ce que nous faisons et surveiller comment nous travaillons. C'est une pression permanente. »

Ce qui se passe dans ces magasins de Lyon est vraisemblablement développé par cette enseigne mais aussi par d'autres enseignes du même type alors qu'il s'agit de procédés et de pratiques parfaitement illégaux. Les environnements de travail sont en effet de plus en plus équipés de dispositifs de vidéosurveillance et ne doivent, selon la CNIL n'assurer que la sécurité des biens et des personnes. « De tels outils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente ».

Extraits de la note pratique de la CNIL traitant de la vidéosurveillance : « Des caméras peuvent être installées sur un lieu de travail à des fins de sécurité des biens et des personnes, à titre dissuasif ou pour identifier les auteurs de vols, de dégradations ou d'agressions.

On peut installer des caméras dans un couloir à des fins de sécurité. Mais il est interdit de surveiller ainsi ses employés. Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation. Elles peuvent aussi filmer les zones où de la marchandise ou des biens de valeur sont entre-

posés. Elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances particulières (employé manipulant de l'argent par exemple, mais la caméra doit davantage filmer la caisse que le caissier ; entrepôt stockant des biens de valeurs au sein duquel travaillent des manutentionnaires).

Sur le lieu de travail comme ailleurs, les employés ont droit au respect de leur vie privée. »

Quelles actions syndicales sur ces questions ?

Lorsque nous avons connaissances de dispositifs illégaux, il est possible de saisir :

- Le service des plaintes de la Commission nationale de l'informatique et des libertés : La CNIL peut contrôler tous les dispositifs installés sur le territoire national, qu'ils filment les lieux fermés ou ouverts au public.
- Les services de l'Inspection du Travail
- Les services de la préfecture, si les caméras filment des lieux ouverts au public
- Les services de police ou de gendarmerie
- Le procureur de la République

Dans de nombreuses entreprises, des dérives peuvent être constatées qui mettent en cause le respect de la vie privée. Dans les petites entreprises (par exemple franchisés du commerce), nous ne sommes que peu implantés mais il serait important que les informations concernant ce type de pratiques remontent à la commission conditions de travail de Solidaires pour que nous envisagions des initiatives coordonnées.

Des actions et interventions syndicales qui vont dans le même sens sont en cours (concernant la géolocalisation) à France Télécom.

Les textes de référence sur la vidéosurveillance sur le site de la CNIL: http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/dossier/Videosurveillance/CNIL_Video_au_travail.pdf

Bruxelles veut-elle réellement renforcer la protection des travailleurs face aux produits chimiques ?

Dans une proposition de directive adoptée le 26 février, la Commission européenne souhaite modifier cinq directives de l'Union européenne régissant la santé et la sécurité des travailleurs, afin de les mettre en conformité avec le règlement communautaire du 16 décembre 2008 relatif à l'étiquetage et l'emballage des produits chimiques.

L'objectif est de renforcer l'information des employeurs et salariés utilisateurs de ces produits (présence de substances dangereuses, risques liés à leur exposition, etc.). Ces informations sont d'importance pour les employeurs, tenus de procéder à l'évaluation des risques professionnels et à la mise en place de mesures destinées à préserver la santé et la sécurité des travailleurs (ventilation, équipements de protection individuelle, etc.). Cette proposition de directive doit maintenant être approuvée par le Parlement européen et le Conseil des ministres de l'Union.

38 % des salariés français exposés

En France, selon les données issues de la dernière enquête Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) dévoilée en février 2013, près de 38 % des salariés, soit près de 7 millions de personnes, déclaraient avoir été exposés à au moins un produit chimique (Sumer, 2003). Les secteurs les plus fréquemment exposés sont ceux de la construction (61% des salariés), la fonction publique hospitalière (55%), l'industrie (45%) et l'agriculture (43%). L'exposition à au moins trois agents chimiques touche 29% des salariés de la construction et 25% des agents de la fonction publique hospitalière. Les expositions prolongées aux agents chimiques (au moins 10 heures par semaine) concernent en priorité la construction (25 %) et l'industrie (19 %).

Une vraie avancée ?

« L'amendement de ces cinq directives ne va pas faire progresser de

manière fondamentale la protection des travailleurs contre les risques chimiques. Il ne s'agit en fait que de la mise en conformité de directives au nouveau règlement européen sur la classification, l'étiquetage et l'emballage des produits chimiques, adopté en 2008 », a relativisé Laurent Vogel, qui suit ces questions pour l'ETUI depuis de nombreuses années.

« La révision de la directive Agents cancérigènes avance beaucoup plus lentement. L'extension de cette directive aux substances toxiques pour la reproduction est loin de faire l'unanimité alors que REACH considère ces substances comme hautement préoccupantes. De même, on a accumulé un grand retard au niveau communautaire en ce qui concerne la protection des travailleurs contre les perturbateurs endocriniens », constate Laurent Vogel.

Un discours contradictoire...

D'ailleurs, le 7 mars dernier, la Commission a annoncé « l'allègement des 10 législations de l'UE les plus contraignantes pour les PME ». L'exécutif européen compte y parvenir par le biais du programme « pour une réglementation affûtée et performante », lancé en décembre 2012.

Afin d'identifier ces législations qui entravent l'essor des PME, la Commission a eu recours à un questionnaire sur Internet, auquel ont répondu quelque 1 000 entreprises et organisations professionnelles. À partir de ces réponses, la Commission a établi un « top 10 des législations de l'UE les plus contraignantes ». Parmi ce hit-parade, figurent ni plus ni moins que le règlement REACH, dont un des objectifs est de mieux protéger la santé des citoyens européens contre les produits chimiques, et la directive sur le temps de travail, qui garantit le droit des travailleurs à pouvoir se reposer.

http://www.senat.fr/europe/textes_europeens/e8139.pdf



La responsabilité du travail dans l'épidémie de cancer : le collectif de travail comme espace d'expertise

Anne Marchand

sociologue, chargée d'étude au Giscop93 sur les parcours en réparation des cancers d'origine professionnelle

Toutes localisations confondues, le cancer est devenu la première cause de mortalité en France – et en Europe – et le nombre de nouveaux cas ne cesse d'augmenter chaque année. A l'observer de plus près, cette épidémie ne frappe toutefois pas tout le monde de la même façon ; elle épouse les contours des frontières sociales, participant à renforcer le caractère profondément inégalitaire de cette maladie. Quelques chiffres pour l'illustrer : on recensait 170 000 nouveaux cas de cancer par an dans les années 80 et l'on estime qu'ils sont aujourd'hui 360 000¹. En parallèle, alors qu'en 1980 le taux annuel de mortalité précoce par cancer (c'est-à-dire avant 65 ans) était 4 fois plus élevé chez les ouvriers que chez les cadres et professions intellectuelles, il l'est 10 fois plus aujourd'hui !

Parmi toutes les localisations cancéreuses, celle du poumon est la plus meurtrière, et concerne majoritairement les hommes et les ouvriers. La faute en serait aux comportements et attitudes individuels : à la consommation d'alcool, de tabac, à l'hygiène de vie, mais aussi au sentiment de culpabilité, aux frustrations... Les personnes atteintes de cancer seraient ainsi individuellement « responsables » de leur maladie. Les recherches sur la cancérogénèse démontrent pourtant que le cancer ne peut se réduire à une cause mais qu'il est au contraire une maladie multifactorielle. Ainsi, pour exemple, il n'est pas possible de mesurer pour un patient fumeur qui aurait travaillé au contact du fibro-ciment, la part respective du tabac et de l'amiante à l'origine de son cancer du poumon. L'apparition d'un cancer résulte avant tout d'une histoire. Comme l'écrit Annie Thébaud-Mony, dans ses travaux pionniers sur les cancers d'origine professionnelle², « *il ne s'agit pas d'une relation simple entre un risque et une cellule, mais d'un processus qui met en jeu des relations complexes entre certains facteurs de risques cancérogènes et l'histoire biologique, humaine et sociale de l'individu. Il s'agit d'une histoire singulière, propre à chaque individu, mais inscrite aussi dans l'histoire collective de la montée des risques cancérogènes dans l'environnement humain, notamment l'histoire du travail industriel.* »

Alors si le tabac tue, indiscutablement, le travail (dans ses procédés, son organisation et son ou ses environnements) a également une lourde responsabilité, largement sous-estimée, dans l'épidémie de cancer en cours aujourd'hui. Une enquête menée en région parisienne depuis plus de 10 ans permet pourtant d'en témoigner. Mise en place par le Giscop93 (Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle) en Seine-Saint-Denis, elle prend la forme d'une « recherche action », c'est-à-dire qu'elle s'attache à faire progresser la connaissance sur les risques cancérogènes au travail, sur les logiques et acteurs sociaux à l'œuvre dans le système de reconnaissance en maladie professionnelle, tout en favorisant le recours au droit à réparation des victimes.

Parce que le cancer est le produit d'une histoire et qu'il survient 20 à 40 ans après que l'on ait été exposé à des cancérogènes, il a fallu mettre en place une méthodologie d'enquête spécifique (voir encadré ci-dessous) : elle s'appuie sur l'expérience du travailleur, son témoignage sur ses activités, conditions et environnements de travail tout au long de son parcours professionnel. Depuis 2002, près de 1 200 entretiens ont ainsi pu être menés avec des personnes atteintes

de cancer, principalement broncho-pulmonaires, et autant de parcours professionnels ont ainsi pu être reconstitués. Ce parcours, qui s'étend de la sortie de l'école jusqu'à la retraite, ou jusqu'à la survenue du cancer pour les salariés encore en activité, est ensuite soumis à l'expertise d'un collectif pluridisciplinaire. Médecins du travail, élus CHSCT, ingénieur de prévention, chimiste, ils convoquent leurs connaissances techniques, scientifiques et de terrain pour parvenir à identifier, ou non, la présence d'expositions cancérogènes au cours de l'activité réelle de travail exercée par les patients de l'enquête Giscop93.

Que ressort-il de ces expertises mensuelles ? Que 85% des patients atteints de cancer qui participent à l'enquête ont été exposés à des cancérogènes au cours de leur vie professionnelle et, surtout, que ces expositions se sont cumulées, et donc renforcées : plus de la moitié d'entre eux ont été exposés au moins à 3 cancérogènes différents. Les plus fréquemment rencontrés sont d'abord l'amiante, puis ensuite la silice, les HPA (hydrocarbures polycycliques aromatiques), le benzène, les solvants chlorés, les fumées de soudage, les gaz d'échappement diesel et enfin le plomb. Si l'on regarde plus spécifiquement du côté des femmes, très minoritaires dans notre enquête, le formol et le tabagisme passif apparaissent également de façon importante.

Et lorsque l'on s'intéresse à leur catégorie socio-professionnelle, il apparaît que près de 70% sont des ouvriers et 20% des employés. Au moment de la survenue du cancer, les deux tiers des enquêtés sont retraités et 31% sont encore en activité. Les situations d'exposition les plus fréquemment rencontrées se retrouvent dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics mais aussi dans, tous secteurs confondus, la maintenance, l'entretien et la réparation, le nettoyage et la gestion de déchets.

Toutes ces personnes exposées ne sont pas pour autant éligibles à la reconnaissance en maladie professionnelle. Seules 60 % d'entre elles sont orientées par le Giscop93 vers la déclaration en maladie professionnelle. Le système de réparation, né de la loi de 1898 sur les accidents du travail élargie en 1919 aux maladies professionnelles, est en effet loin d'englober toutes les maladies liées au travail. Maladies « négociées », les pathologies reconnues « professionnelles » ne reflètent pas l'état des connaissances médicales ni scientifiques mais l'état des rapports de force entre l'Etat, les représentants du patronat et ceux des salariés ayant donné naissance aux tableaux de maladie professionnelle, au terme de sévères et très inégaux jeux d'expertise³. Il existe à ce jour 22 tableaux qui font référence à une ou des localisations cancéreuses particulières (poumon, vessie, sinus, cerveau, peau...), associés à une vingtaine de substances cancérogènes et à plusieurs activités professionnelles⁴ alors même que le Centre international de lutte contre le cancer (CIRC), pour ne citer que lui, recense plus de 400 cancérogènes « certains » (108), « probables » (63) ou « possibles » (248) pour l'homme⁵. Un grand nombre de cancers est donc exclu de cette catégorie quand bien même les personnes qui en sont atteintes ont été largement et longuement exposées à des cancérogènes avérés. Cette ambiguïté participe d'ailleurs largement à brouiller l'information en direction des victimes sur le « droit à la reconnaissance en maladie professionnelle »⁶.

1 Données INVS.

2 Elle est notamment à l'origine de travaux pionniers de recherche sur le système de réparation en maladie professionnelle et a dirigé le Giscop93 jusqu'en 1993 après avoir participé à sa création.

3 Sur ces questions, il existe de nombreux articles publiés au terme de travaux de recherche dont voici quelques titres :

- Rosental Paul-André, « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de 'maladie professionnelle' », Revue d'histoire moderne et contemporaine, 2009/01, Vol 56, p. 83-98.

- Jouzel Jean-Noël, « Fausse alerte ? Le destin singulier des éthers de glycol dans l'univers de la santé professionnelle en France », Politix 2007/3 (n° 79), p. 175-193.

- Hardy-Hémery Odette « Éternité et les dangers de l'amiante-ciment, 1922-2006 », Revue d'histoire moderne et contemporaine, 2009/01, volume 56, Belin.

- Hatzfeld Nicolas, « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) : sensibilités de terrain, définitions d'experts et débats scientifiques », Histoire et Mesure, vol. 21, n°1

- Déplaude Marc-Olivier, « Les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », Revue française de science politique, 53-5, octobre 2003, p.707-735.



Cette « recherche action » – en partenariat avec des médecins de services hospitaliers, la Cpm93 et un cabinet d'avocats spécialisés – favorise la déclaration en maladie professionnelle de toutes les personnes incluses dans l'enquête (et donc atteintes d'un cancer) et qui peuvent prétendre à réparation. Dans un contexte où la « sous déclaration » en maladie professionnelle est régulièrement signalée dans les rapports administratifs et les projets de loi de financement de la Sécurité sociale⁷, près de 70 % des patients du Giscop93 éligibles à la déclaration s'engagent ainsi dans ces démarches, souvent qualifiées de « parcours de combattant » par les associations de victimes. Ainsi, en 2007, les dossiers du Giscop 93 représentaient 50% des cancers qui ont obtenu la reconnaissance en maladie professionnelle en Seine-Saint-Denis, un tiers en Ile-de-France.

Par ailleurs, sur une quinzaine de dossiers portés au contentieux devant le TASS (Tribunal des affaires de sécurité sociale) ces 3 dernières années, douze ont connu une issue favorable et les autres sont en attente d'un jugement. Si la reconnaissance en cancer professionnel ouvre droit à une « réparation » financière (rente en maladie professionnelle, indemnisation devant le FIVA ou recours en faute inexcusable de l'employeur), elle consacre également, même si cela est rarement mis en avant, la reconnaissance – et donc la responsabilité – du travail dans la survenue de la maladie. En rendant visible le risque, elle devrait par là-même favoriser sa disparition, par la construction de politique de prévention adaptées.

Mais au-delà de ces résultats positifs, le dispositif du Giscop93 permet d'observer, au plus près, dans le cadre du suivi et de l'accompagnement des patients dans leurs démarches, tout ce qui concourt aussi à la « non déclaration » ou à l'abandon des démarches engagées, à leur échec en matière de reconnaissance. Et s'efforce d'identifier et d'expérimenter des leviers et des points d'appui pour réduire les inégalités sociales face au droit à réparation.

Tout d'abord, l'irruption du cancer peut être en elle-même un obstacle au recours au droit. A l'état de « sidération » décrit par de nombreux malades, au « coup de massue » survenant à l'annonce du diagnostic, succèdent très vite des traitements lourds et épuisants et un état de profonde déstabilisation existentielle au regard de la gravité de la maladie, de son pronostic vital. Pour beaucoup, l'urgence est aux soins, la priorité au « combat » contre la maladie plutôt qu'à faire valoir ses droits. La démarche de reconnaissance apparaît alors à contretemps.

Mais surtout, la notion de cancer d'origine professionnelle demeure un impensé pour la grande majorité des enquêtés. Comment faire le lien entre un cancer et son travail quand, d'une part, on ignore avoir été au contact de cancérrogènes dans le cadre de son activité et, d'autre part, ces expositions ont eu lieu 20, 30 à 40 ans en arrière ? Le délai de latence conjugué à l'ignorance des risques rend l'exercice compliqué, d'autant que rien ne distingue médicalement un cancer du poumon d'un autre cancer du poumon, qu'il soit ou non en lien avec le travail.

Il est d'ailleurs intéressant d'observer qu'aujourd'hui encore, et en dépit de l'importante médiatisation des dangers de l'amiante, de nombreuses personnes ignorent avoir été exposé à ce minéral. Cette ignorance du risque, encore plus importante pour les autres cancérrogènes, est partagée par de nombreux salariés et/ou ex-salariés et dans de nombreux secteurs d'activité. Elle se conçoit d'autant plus que le risque cancérrogène est invisible, inodore et incolore et que le contexte de subordination dans lequel s'exerce l'activité professionnelle met le salarié à forte distance de la connaissance des produits et mélanges utilisés. A cette impossibilité de faire le lien entre travail et cancer, se superpose l'ignorance du droit à réparation, de ses enjeux et des modalités précises de la procédure, bien différentes de celle des accidents du travail, et d'un régime à l'autre.

La déclaration ne peut se réduire à un acte administratif (le fait de remplir un formulaire) dont on attend l'aboutissement au terme des six mois de délai réglementaire maximum d'instruction (pour le régime général). Elle nécessite une vigilance au long cours, un investis-

sement dans la recherche des « preuves », celles de la maladie, celles du travail et des expositions. La dimension profondément individuelle de la procédure tend à isoler la victime alors même que ces exigences de reconstitution du risque, de recherche des traces, des empreintes ne peuvent souvent se réaliser qu'avec l'appui de collectifs organisés. Rapports de Chsct, attestations d'exposition, témoignages de collègues, photographies de l'environnement de travail, étiquettes de produits utilisés, cahier de maintenance..., toutes ces pièces feront la différence dans l'instruction d'un dossier pour permettre la reconnaissance d'un cancer en maladie professionnelle.

Compte tenu de l'important délai de latence entre le moment des expositions et celui de l'apparition de la maladie, c'est aujourd'hui que les traces de demain sont à construire, au quotidien, pour enrichir la mémoire du risque au bénéfice des malades de demain. C'est également aujourd'hui que les exposés d'hier, malades aujourd'hui, ont fortement besoin de pouvoir s'appuyer sur les compétences de spécialistes de cette procédure très particulière, pour éviter chausse-trappes et autres « pièges » : seule la mise en place d'une gestion collective des dossiers, au sein des collectifs de travail et/ou des collectifs de retraités et leur mise en réseau permet la construction et le renforcement de cette expertise. Il en va de la réparation individuelle mais aussi collective des préjudices liés au travail et, partant, de leur prévention.

4 Le site de l'INRS a mis en ligne un guide d'accès des tableaux, avec des recherches par mots clés, par maladie, par cancérrogène (www.inrs-mp.fr)

5 On retrouve cette liste sur le site de l'INIST : www.istnfr.fr/_admin/Repertoire/Fichier/2009/18-091221033418.pdf

6 Il existe depuis 1993 un système complémentaire de reconnaissance pour les maladies qui ne respectent pas tous les critères des ou ne figurent pas aux tableaux, le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), mais leurs résultats témoignent d'une importante difficulté à reconnaître les cancers, d'autant plus quand ils ne résultent pas d'une exposition à l'amiante, mais à d'autres cancérrogènes.

7 Et pour cause ! Un cancer d'origine professionnelle non déclaré sera pris en charge au titre des affections longue durée (ALD), par la branche maladie, financée par la collectivité alors qu'il devrait l'être par la branche accidents du travail/maladies professionnelles (ATMP), financée par les cotisations des seuls employeurs. Le déséquilibre créé par cette « non déclaration » en maladie professionnelle est si important qu'une commission spéciale a été mise en place qui, tous les trois ans, évalue et organise le transfert des coûts d'une branche à l'autre. Pour les seuls cancers, ce coût est estimé entre 251 et 657 millions d'euros en 2010 (rapport Diricq 2011).

Les modalités de l'enquête GISCOP93

Le dispositif de santé publique mis en place par le Giscop93 en Seine-Saint-Denis repose sur un partenariat avec des services spécialisés (oncologie, urologie, pneumologie) de 4 hôpitaux. Les médecins proposent de participer à l'enquête à toutes les personnes pour lesquelles un diagnostic de cancer primitif vient d'être réalisé, sur certaines localisations davantage susceptibles d'être d'origine professionnelles (poumon, plèvre, sinus, vessie, larynx...). Les patients qui rejoignent l'enquête rencontrent alors un-e sociologue de l'équipe qui reconstitue avec eux leur parcours professionnel, emploi par emploi, poste par poste : il s'agit de décrire au plus près son activité (celle qu'on a réellement effectuée et non uniquement celle qui était prescrite), ses conditions et son environnement de travail. Ce parcours est ensuite soumis à l'analyse d'un collectif d'experts (médecins du travail, élus Chsct, ingénieur et contrôleur de prévention, chimiste...) qui identifient des cancérrogènes présents dans l'activité de travail et les qualifient (durée, fréquence, score, pics). Au terme de cette expertise, certains patients sont orientés vers la déclaration en maladie professionnelle et les médecins partenaires leur rédigent alors un certificat médical initial en maladie professionnelle, pièce sans laquelle ils ne pourraient recourir au droit à réparation. Ils sont ensuite suivis et accompagnés dans leurs démarches, de la déclaration à l'indemnisation, voire jusqu'au contentieux.



(Droits d') Alertes sur la douane

Solidaires DOUANES

Un accident survenu lors d'une séance d'entraînement au tir dans une brigade des douanes a provoqué la mise

en œuvre du droit d'alerte au sein des CHSCT dont dépendent les différents services douaniers. Cet article analyse les raisons qui ont conduit à l'utilisation de ce droit d'alerte et les différentes étapes de cette procédure.

Le 17 janvier 2013, des agents de la brigade des gardes côtes de Brest dans le Finistère participent à une séance d'entraînement au tir avec le pistolet semi-automatique SIG SAUER. Lors de cette activité la culasse d'une des armes se fend en deux parties et occasionne une blessure au tireur. Le SIG SAUER est l'armement dont sont dotés les agents de la police, de la gendarmerie, de la douane, et des services pénitenciers. Cette arme a été retenue car elle répondait à un cahier des charges bien précis en terme de sécurité : cran de sécurité du marteau, verrouillage, sécurité de la percussion et sécurité de la culasse, etc...

Les agents des douanes qui sont équipés de cet armement ont l'obligation de faire des entraînements réguliers et de tirer un certain nombre de cartouches pour conserver leur aptitude au port de l'arme de service. Les agents ont une dotation d'armement individuelle à l'exception de certaines unités qui ont une dotation d'armement collective en rapport avec la spécificité de leurs missions, la brigade des gardes côtes de Brest est concernée par cette exception.

Suite à l'accident du 17 janvier, l'administration des douanes, immédiatement informée de ces faits, prend aussitôt des mesures de précaution et demande le 18 janvier l'arrêt immédiat de toutes les séances d'entraînement au tir et une expertise des causes de « l'incident ».

Si les décisions sont rapides, l'utilisation de la terminologie « incident » soulève quelques interrogations. Peut-on qualifier d'incident le fait qu'un agent soit blessé par la projection d'un morceau de la culasse de son arme ? Le terme le plus approprié dans cette situation est indéniablement « accident » de service. L'administration a-t-elle voulu minimiser les conséquences de cet événement ? L'ensemble des notes administratives qui suivront ne dérogeront pas à ce vocable réducteur, transformant ainsi cet accident en un simple incident.

Le 24 janvier, la direction générale adresse une note de reprise des séances de tir avec le compte rendu de l'expertise interne du SCA (service central de l'armement), sous réserve d'un contrôle technique préalable de chaque PSA. Pour l'anecdote, le rédacteur de la note souligne également que « l'incident rencontré n'a occasionné qu'une blessure légère », tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes... Or le rapport du service central de l'armement indique qu'« une micro fissure (invisible à l'œil nu) a probablement démarré le processus de casse de la culasse...et que la qualité de l'acier est clairement remis en cause. » Par ailleurs le rapport précise que d'autres cas de microfissures se sont déjà produits sur des culasses d'armes utilisées pour l'instruction des agents.

Malgré les alertes des organisations syndicales auprès de la direction générale sur la faiblesse des mesures prises qui ne garantissent pas la sécurité et l'intégrité des agents, les directions régionales demandent aux moniteurs de se conformer aux directives de la note du 24 janvier et de reprendre les séances de tir. Devant cette situation nous avions tous les motifs raisonnables de penser que cela représentait un danger grave et imminent pour la vie et la santé des agents et des usagers.

Comment allions nous procéder ? En utilisant le droit d'alerte d'un membre du CHSCT qui est prévu par l'article 5-7 du décret N°82-453 du 28 mai 1982.

C'est ainsi que de nombreux CHSCT du ministère des finances (Bretagne, Paris, Roissy, Franche Comté, etc..) ont déposé des droits d'alertes et demandé au chef de service de faire procéder immé-

diatement à une enquête avec le représentant du CHSCT.

Le 19 février, la direction générale décide le retrait des armes collectives de la même série que l'arme qui a provoqué « l'incident ». C'est une avancée insuffisante au regard des risques et des enjeux, l'administration considère que seules les armes collectives qui appartiennent à une série unique peuvent représenter un danger.

Mais le plus singulier, c'est que l'administration sur-responsabilise les moniteurs de tir en leur demandant de faire des vérifications qui n'auront aucune conséquence si elles ne sont pas réalisées consciencieusement, il suffit juste de regarder avec une loupe la culasse et de dire que l'on a pas vu de micro fissure. Et comme le précise le rédacteur : « dans l'hypothèse où un nouvel incident interviendrait », cela n'emporterait pas de responsabilité personnelle particulière...

Les moniteurs de tir auront-ils la naïveté de croire que si un agent décède ou est gravement blessé, cet incident n'entraînera pas d'une manière ou d'une autre leur responsabilité personnelle ?

Les CHSCT en désaccord avec cette réponse n'ont alors d'autre choix que de recourir à l'article 5-7 alinéa 5 du décret N°82-453 du 28 mai 1982 qui prévoit qu'en cas de divergence sur la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, le CHSCT compétent est réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas 24H00. L'inspecteur du travail doit être informé de cette réunion et peut y assister.

Malheureusement, le plus souvent, les débats de ces CHSCT extraordinaires n'ont pas pu permettre de lever le désaccord qui persiste entre les représentants du personnel et l'administration, celle-ci estimant que toutes les mesures prises par la direction générale sont amplement suffisantes.

Dans l'intervalle, l'administration soucieuse de régler cet « incident » dans les meilleurs délais, a demandé au fabricant d'expertiser lui-même « l'arme endommagée ». Sans voir de malice dans le résultat de l'expertise, est-il judicieux de faire effectuer cette tâche par une entreprise qui est à la fois juge et partie ? Sans surprise, la société rejette toute responsabilité relative à « l'incident concerné » et rattache la rupture de la culasse à des insuffisances imputables à l'entretien et au contrôle de l'arme.

La direction générale des douanes afin de disposer des éléments les plus objectifs possibles va diligenter une contre expertise indépendante, expertise que nous demandions depuis le début de cet accident... Par ailleurs, elle met en place de nouvelles mesures de précaution concernant l'utilisation, les contrôles et la maintenance de l'arme.

Nous montons d'un cran nos actions et intervenons au CHSCT ministériel le 4 avril pour demander la suspension des séances de tir dans l'attente des résultats de la contre expertise

L'administration a décidé de faire appel à l'APAVE afin d'expertiser les armes qui, d'après elle, sont concernées, à savoir deux pistolets de la série 407 (dont celui impliqué dans l'accident) et un exemplaires des séries 400 000, 401 000 et 402 000.

Outre le fait que l'administration ne s'est pas donnée la peine de répondre favorablement aux CHSCT locaux, le périmètre de cette expertise est largement en dessous de nos exigences de sécurité. De plus à la question de la reprise des exercices de tir, l'administration des Douanes a fait une réponse très évasive qui montre qu'à l'évidence, elle ne prend pas du tout la mesure du danger, ni du malaise qui règne dans les services.

Nous sommes maintenant dans la dernière phase de cette procédure, et le recours à l'inspection du travail comme le prévoit l'article 5-7 alinéa 6 semble inéluctable ..

Dans ces conditions les agents commencent légitimement à exercer leur droit de retrait et nous ne pouvons que les inciter à le faire ! Serons-nous, en dernier ressort, obligé de restituer nos armes pour être enfin entendu ? La Douane semble oublier son obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé de ses agents : nous sommes là pour le lui rappeler !



LA REVUE de L'IRES

Revue de l'IRES n° 74 - 2012/3

Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre
par Raphaël DALMASSO, Bernard GOMEL, Dominique MEDA et Evelyne SERVERIN

Les relations professionnelles européennes sous pression internationale
par Guglielmo MEARDI

Dossier. Expertise, syndicalisme et conditions de travail

- Introduction. Expertise sur les conditions de travail et syndicalisme par Odile HENRY
- Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? par Ludovic JAMET et Arnaud MIAS
- Le travail étiologique sous contrainte nationale par Jean-Noël JOUZEL
- Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT par Paula CRISTOFALO
- Mobilisation syndicale et expertise en matière de risques psychosociaux par Corinne DELMAS
- L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration par Yves LOCHARD

Etudes et statistiques

France – Allemagne : l'incomparable chômage partiel
par Christine CHARPAIL

**la Nouvelle Revue du Travail****Travail et organisation dans le secteur public : la fascination du privé ?
n° 2, Printemps 2013**

Le secteur public connaît des évolutions directement liées aux transformations du capitalisme français : contraintes à faire preuve de compétitivité et à réduire leurs coûts, les administrations et les dernières entreprises publiques ont vu progressivement se transformer leurs objectifs et évoluer leurs modes de gestion et d'organisation du travail. Le modèle de la firme privée dans ses multiples déclinaisons devient la référence pour l'ensemble des appareils d'État et des entreprises publiques.

Au nom de la « réforme permanente de l'État », l'introduction du Nouveau management public met en concurrence les services, les collectifs de travail et les individus. Comment s'opèrent la production puis la diffusion des valeurs managériales incarnant la modernisation dans le secteur public ? Quels sont les contenus de ces modèles managériaux ? Comment se mettent en place ces nouveaux modèles de gestion ?

Le dossier du n° 2 de la Nouvelle Revue du Travail traite ces questions en montrant aussi comment les missions originelles du service public sont affectées par l'importation inédite de ces pratiques commerciales, gestionnaires et managériales.

Lien vers la revue : <http://nrt.revues.org/566>

Journée t'étude : Punir les crimes industriels**Avancées et résistances dans le traitement pénal des désastres industriels**

lundi 27 mai 2013, 10h - 17h30 - Paris 17°

Considérer le monde du travail sous l'angle du droit pénal, c'est-à-dire des infractions et crimes qui y seraient commis, reste une pratique encore très marginale en France, alors qu'elle se développe ailleurs autour de grands procès.

Les entreprises restent pourtant des lieux où, tous les jours, des salariés sont exposés à des conditions de travail connues comme étant dangereuses, qui entraînent chez un nombre important d'entre eux des maladies et des accidents graves. Cette prise de risque délibérée de la part des responsables des conditions de travail, tolérée ou cautionnée par les pouvoirs publics, concerne également les riverains des sites d'activités à risques, comme l'a montré la catastrophe de l'usine AZF.

L'objet de cette journée d'étude est de questionner la non pénalisation dans le monde du travail en France en mobilisant à la fois les sciences sociales (sociologie, histoire) et les pratiques et discours des catégories d'acteurs confrontées à ces questions dans leur travail et leur vie quotidienne (avocat, inspecteur du travail, représentant syndical, salariés et riverains dans la région de Fos Etang de Berre...), afin de mesurer les avancées et de comprendre les obstacles dans le traitement pénal de ces questions tel que prévu par les textes.

L'entrée est libre et gratuite, sans nécessité d'inscription préalable.

Organisation : Pascal Marichalar et Laure Pitti.

Séminaire « Maladies industrielles et mobilisations collectives », CresppaCsu, avec le soutien du DIM GESTES de la Région ÎledeFrance.

Pour plus d'informations : pascal.marichalar@gmail.com ou laure.pitti@csu.cresppa.cnrs.fr

Lieu : Centre Pouchet du CNRS, 59/61 rue Pouchet, Paris 17e. Salle de conférences.

