



Pour des CHSCT outils de combat syndicaux

La parution du très attendu rapport Verkindt présenté au COCT le 28 février 2014 est l'occasion pour Solidaires de revenir sur nos revendications et propositions sur les CHSCT. Ce rapport avait été commandé par le ministère du Travail pour «établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution», suite à la conférence sociale de juin 2013. Nous avons demandé à être entendu par M Verkindt, ce qu'il avait accepté, car nous sommes porteurs de nombreuses propositions pour améliorer le fonctionnement des CHSCT. Force est de constater que la grande majorité des 33 propositions du rapport Verkindt sont insatisfaisantes quand elles ne sont pas tout simplement dangereuses. En effet si sur quelques rares éléments nous pouvons souscrire aux propositions contenues dans ce rapport, il est quand même très loin du compte et des enjeux en matière de santé au travail.

Quelques propositions du rapport Verkindt

Parmi les 33 propositions contenues dans ce rapport nous en examinerons quelques-unes avec notre propre classification.

Il y a, par exemple, les propositions cosmétiques comme par exemple de rendre obligatoire la consultation du CHSCT sur le DUERP... alors même que cette consultation s'impose en application simple de l'article L.4612-12 du code du travail qui dispose que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les documents se rattachant à sa mission ».

Il y a les propositions ridicules comme attribuer un crédit d'heure de 2 heures au DP qui exerce les missions du CHSCT dans un établissement de 11 à 49 salarié-e-s. Que pourrait-il concrètement faire avec un temps de délégation aussi maigre? Par ailleurs le rapport ne propose aucune piste pour lui donner de réels moyens d'agir. Le pire est à venir quand le même rapport propose carrément la fusion dans une même instance du CHSCT et des DP dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Le patronat peut dire merci!

Il y a les fausses bonnes idées comme de «fixer à cinq jours par mandat la formation des élus au CHSCT quelle que soit la taille de l'établissement». En effet, comme dans le même temps la proposition n° 9 propose d'allonger la durée du mandat de 2 à 4 ans (ce qui est une très mauvaise idée), en définitif on réduit le temps de formations. En effet, du coup il sera en fait de 5 jours pour ceux qui disposaient de 5 jours par mandat (soit 10 jours au total sur 4 ans) et le gain ne sera que d'une journée pour ceux qui en avaient 3.

Autre mauvaise idée, le rapport propose à chaque branche d'établir «le référentiel des compétences attendues d'un élu CHSCT et des délégués du personnel» et d'«associer à ce référentiel, un référentiel de formation qui servira de base aux agréments des organismes de formation» (proposition 27). Cela revient à réduire le rôle politique des instituts de formations syndicales dans la définition des enjeux de formation propre à l'action syndicale et à techniciser les représentants du personnel. Quand en plus on propose de mettre en place une formation supplémentaire pour le secrétaire et président de CHSCT (propositions 28 et 29), c'est alors verticaliser l'instance.

Plus grave, de nombreuses idées dangereuses sont insérées dans ce rapport, comme par exemple la proposition de réduire de 15 jours à 3 jours le délai d'envoi des convocations et la date des réunions. Cette réduction du délai empêcherait bien entendu les élus au CHSCT de prendre pleinement connaissance des questions liées à l'ordre du jour, d'en parler à leurs collègues et donc de rendre un avis en fonction du « travail réel ». Le rapport propose aussi au médecin du travail de sous-traiter sa présence, qui serait donc effectuée par un salarié ne bénéficiant pas de la protection inhérente au poste de médecin du travail.

Toujours aussi inquiétant, le rapport déroule plusieurs propo-

sitions qui affirme une volonté de contrôle renforcé des cabinets d'expertises agréés présentés comme des coupables en puissance (comme par le MEDEF) alors que cette profession est déjà considérablement réglementée, l'agrément étant loin d'être une simple formalité.

Seule avancée notable, l'arbre qui cache la forêt, la proposition de mettre en place l'élection directe des membres du CHSCT, qui est une de nos revendications. Malheureusement c'est surtout pour mieux faire passer l'allongement du mandat de 2 à 4 ans. Cela risque notamment d'écarter de nombreux jeunes militants de cette instance.

Pour Solidaires, le CHSCT reste une instance à développer jusqu'au droit de veto

L'intervention syndicale sur la santé au travail peut s'appuyer particulièrement sur les CHSCT, dont les prérogatives peuvent être des contraintes imposées aux employeurs. En particulier, le droit d'expertise des CHSCT, même limité, ainsi que l'élaboration des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP), sont des armes importantes pour contester les choix d'organisation du travail des employeurs publics et privés.

Pour autant, cette instance a aussi ses limites. En particulier, les CHSCT version Fonction Publique n'ont pas les mêmes prérogatives que les CHSCT de droit privé, et les moyens de contraintes sont beaucoup plus limités. L'union Solidaires se bat pour remettre en cause cet état de fait en élargissant les compétences de CHSCT « Fonction Publique ».

D'une manière générale, nous revendiquons une évolution plus favorable des droits des CHSCT. Ainsi le droit d'alerte du CHSCT, doit être étendu aux risques liés à l'organisation et l'intensification du travail ainsi qu'aux méthodes de management. Un véritable droit à la formation doit exister sur les risques avérés dans l'entreprise (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, risques majeurs). Les moyens des CHSCT doivent aussi évoluer avec l'attribution de moyens d'enquêtes, d'expertises. La formation syndicale doit être considérablement renforcée avec une formation de 5 jours minimum par an. Le renforcement des liens entre les « acteurs de la prévention » (CHSCT, médecins, assistants sociaux, préventeurs) doit permettre aux CHSCT de bénéficier de tous les éléments concernant la santé et la sécurité des salarié-e-s.

Il doit y avoir la possibilité pour les délégués des entreprises utilisatrices de défendre les intérêts des salarié-e-s des entreprises sous-traitantes, à la demande de ces derniers, et d'intégrer ces salarié-e-s pour toutes les questions vues en CHSCT. La protection des élu-e-s et représentant-e-s CHSCT dans l'exercice de leurs fonctions doit s'accompagner de sanctions plus lourdes contre les employeurs qui se rendraient coupables de délits d'entrave.

Dans les grandes entreprises, ou dans les entreprises éclatées sur de multiples sites, nous revendiquons la définition d'un CHSCT national (CNHSCT), qui permette d'impulser et de contrôler des politiques nationales de prévention en matière de santé et de sécurité au travail. Ce CNHSCT doit avoir des compétences et des pouvoirs nationaux comparables aux CHSCT (consultation, information, droit d'expertise...), sans pour autant entamer ou diminuer les prérogatives des CHSCT locaux.

Le CHSCT doit être constitué dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salarié-e-s. L'élection du CHSCT doit être faite au scrutin direct, avec un mandat de deux ans, car trop souvent les salarié-e-s ne connaissent par leurs représentant-e-s.

Enfin, l'union Solidaires revendique un véritable droit de veto, beaucoup plus fort qu'une simple information-consultation, sur des décisions des employeurs qui seraient en mesure de nuire à la santé et à la sécurité des salarié-e-s.

Le recours à des salariés en CDD pour effectuer des travaux dangereux est interdit

L'article R 4154-1 du code du travail est clair : « *Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants* ». S'en suit une liste de 27 travaux allant de travaux sur l'amiante aux travaux de désinsectisation des bois, en passant par les rayonnements ionisants.

Dans cette affaire un salarié recruté sous contrat de professionnalisation (ce qui devait lui permettre d'obtenir une qualification) avait saisi le conseil des prud'hommes dans le but d'obtenir notamment la requalification de son contrat ainsi que le versement d'une indemnité au titre d'une mise en danger potentielle.

La Cour de cassation a confirmé les décisions de la Cour d'appel d'Orléans qui avait requalifié le contrat de l'intéressé en contrat à durée indéterminée et condamné l'employeur à payer une indemnité au titre d'une mise en danger de potentielle.

L'employeur contestait la mise en danger du salarié au

motif qu'il ne lui avait pas fait effectuer des travaux dans des zones exposées. Mais sur ce point les juges se sont appuyés sur le fait que l'employeur avait délivré au salarié un badge lui permettant d'accéder à des zones où il aurait pu être exposé à des rayonnements ionisants et recevoir des doses supérieures à deux millisieverts, lieux où les travaux lui étaient interdits en application de l'article D4154-1,23.

C'est pour cette raison que les juges ont estimé que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité « *peu important l'absence d'exécution effective par le salarié de travaux dans cette zone* » et que « *celui-ci pouvait prétendre à l'indemnisation du préjudice moral résultant de ce manquement* ».

Au travers de ce jugement la cour fait une application très stricte de l'article 4154-1 du code du travail qui interdit à tout employeur de recourir à des CDD pour effectuer des travaux dangereux.

Arrêt cour de cassation n°12-20760 du 23 octobre 2013

Dans une entreprise de plus de 50 salariés, chaque salarié doit être couvert par un CHSCT

Dans cette affaire une société comprenant 1000 salariés répartis sur une quarantaine de sites dont des magasins comprenant chacun entre 11 et 49 salariés, avait décidé de ne créer qu'un seul CHSCT au lieu du siège social, site dépassant les 50 salariés. Un syndicat a saisi le tribunal d'instance pour contester l'élection des membres du CHSCT sur un seul des sites de l'entreprise.

La cour de cassation a rappelé qu'en vertu de l'article L 4611-1 du code du travail : « *Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement d'au moins cinquante salariés. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.* »

La cour de cassation précise également que si ce texte vise l'établissement, une entreprise toute entière peut former un seul établissement et que l'effectif doit être apprécié au niveau de l'entreprise.

Deux critères permettent de reconnaître un établissement distinct au sein de l'entreprise : « *le critère géographique, matérialisant l'existence d'une communauté de travailleurs, et le critère d'autonomie du représentant de l'employeur* » en précisant que le degré d'autonomie doit être suffisant pour traiter des questions abordées dans une telle instance.

Les juges ont également rappelé :

- « *qu'un découpage en établissements distincts ne doit pas*

conduire à identifier des établissements laissant les personnes qui y travaillent hors du champ de tout CHSCT ».

- que si les unités ainsi délimitées n'atteignent pas le seuil de 50 salariés, elles doivent être regroupées en unités plus grosses pour atteindre ce seuil entre elles, ou être rattachées à des unités répondant déjà à cette condition ;

- qu'un même CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement...

- et que l'institution de plusieurs CHSCT au sein d'une entreprise implique soit l'existence de plusieurs établissements chacun dotés d'un comité d'établissement, soit celle de secteurs d'activité différents.

Au final la cour de cassation a constaté d'une part que la société n'avait qu'un seul comité d'entreprise et que d'autre part elle n'avait pas démontré que les directeurs de magasins disposaient de suffisamment d'autonomie pour répondre aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. En conséquence elle a conclu que la décision de l'entreprise était irrégulière.

En conclusion tout salarié employé dans une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT.

Cass.soc. 19 février 2014, n° 13-12207

Droit d'alerte sanitaire et environnementale pour les salariés et les représentants en CHSCT : un nouveau registre spécial

Le décret 2014-324 du 11 mars 2014 précise les modalités de consignation de l'alerte sanitaire et environnementale qui peut être donnée par un salarié ou un représentant du CHSCT.

Sur ce registre la personne à l'origine de l'alerte doit y indiquer les produits ou procédés de fabrication dont elle estime qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement, le cas échéant les conséquences potentielles sur la santé ou l'environnement ainsi que toute autre information jugée utile. Les alertes doivent être datées et signées. L'employeur doit tenir ce registre spécial à la disposition des représentants au CHSCT.

Ce nouveau droit d'alerte a été inscrit dans la loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs

d'alerte.

L'article 8 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 alerte immédiatement l'employeur. L'alerte peut également être déclenchée par un représentant du CHSCT qui constate notamment par l'intermédiaire d'un salarié l'existence d'un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. Articles L4133-1 à 4133-5. L'entrée en vigueur est prévue au 1er avril 2014.

Pour plus d'informations sur ce nouveau droit se reporter au bulletin « Et voilà... » n°17 d'avril 2013 : <http://www.solidaires.org/article44506.html>

« Le droit du travail, ce sont les travailleurs qui en parlent le mieux »

Le lundi 10 février était organisé à Rouen un forum sur le droit du travail ayant pour intitulé « Le droit du travail, ce sont les travailleurs qui en parlent le mieux » à l'initiative de l'intersyndicale de l'inspection du travail de Seine Maritime (CGT, FO, SUD) et repris par les UD (CGT, CFDT métiers du transport, FO, Solidaires).

Le forum était organisé en deux temps :

- donner la parole aux salariés, aux IRP, aux OS pour faire un état des lieux de l'effectivité du droit du travail dans les entreprises

- réfléchir aux nouveaux moyens – pouvoirs nécessaires pour l'Inspection du travail mais aussi les IRP, la CARSAT, les CPH...

Le forum a réuni plus de 200 militants avec une grosse participation de la CGT, une importante délégation de Solidaires (Sud PTT, Sud Compass, Sud chimie, Solidaires CCRF, Solidaires Finances publiques, sud travail) et des délégations plus restreintes de FO et la CFDT transports. Après une introduction faite par une équipe syndicale sur chaque thème (précarité, durée du travail, licenciements, discriminations, accidents du travail, RPS, fonction publique, IRP) la salle a eu l'occasion de témoigner sur les réalités du quotidien, contrats précaires à répétition, non-paiement des heures

réellement travaillées, licenciements sans respect des règles, atteinte au droit de grève, discrimination, atteinte à la santé... et d'essayer de comprendre les raisons de ces non respects réguliers au droit du travail.

La fin de l'après-midi a été l'occasion d'échanger sur les moyens actuels de l'inspection du travail, les risques liés à la réforme SAPIN et sur les mesures qu'il faudrait prendre pour renforcer réellement les moyens et pouvoirs des différents acteurs que sont les représentants du personnel, l'inspection du travail et les différentes juridictions (conseil des prud'hommes, TASS, TGI...).

La journée s'est terminée par l'adoption d'un texte constatant que des pans entiers du droit du travail ne sont pas aujourd'hui respectés par les employeurs et ce dans tous les secteurs d'activité, la remise en cause de la hiérarchie des normes, les attaques contre l'institution chargée d'assurer

le contrôle de la législation du travail à savoir l'inspection du travail et les menaces contre le second pilier sur lequel les travailleurs pouvaient compter pour faire respecter le droit, le conseil des prud'hommes.

Pour les présents, il faut d'urgence reconstruire un droit du travail protecteur des salariés qui nécessite notamment :

- ❖ L'arrêt immédiat des politiques

dérogatoires, le retour au CDI comme seul type de contrat, la suppression des autorisations concernant par exemple le travail dominical ou le travail de nuit ;

- ❖ Le retour à la hiérarchie des normes, l'impossibilité de déroger dans un sens défavorable au code du travail par accord collectif ;

- ❖ Un renforcement des droits des salariés avec la mise en place d'un véritable système de protection comme celui dont bénéficie les représentants du personnel concernant l'exercice du droit de grève, du droit de retrait, la dénonciation d'une discrimination ou d'une infraction ;

- ❖ Un renforcement des droits des représentants du personnel et notamment un droit de veto des CE et des CHSCT sur les réorganisations ;

- ❖ Un doublement des effectifs de l'inspection du travail, la mise en place d'un système d'inspection du travail doté de véritables pouvoirs dans les trois versants de la fonction publique, l'instauration de sanctions pénales dissuasives sous contrôle d'une autorité judiciaire indépendante ;

- ❖ L'amnistie des condamnations des militants syndicaux et la fin immédiate des poursuites en cours...

- ❖ L'arrêt des réformes visant l'inspection du travail et les conseils des prud'hommes.



TELEPHONIE les tunnels sont survoltés

Le 15 janvier 2013, SUD a déposé un nouveau droit d'alerte du CHSCT sur les dangers liés aux ondes électromagnétiques. La RATP a cédé aux demandes et a débuté les premières mesures au poste de travail des conducteurs dans le but d'établir une cartographie claire des expositions. Les résultats montrent une exposition importante des agents à des valeurs élevées. Pour SUD, une étude d'impact sanitaire doit avoir lieu avant le déploiement tout azimut de la 3G/4G. Des solutions techniques existent pour diminuer l'exposition des voyageurs et des agents dans l'enceinte de la RATP.

Les premières vraies mesures d'expositions arrachées de force

Dès la première mandature au CHSCT MTS, SUD a déployé tous les moyens à sa disposition pour lancer des actions sur les ondes électromagnétiques (OEM). Mandaté par l'ensemble des élu-es, nous avons saisi la RATP au tribunal pour réaliser les mesures en cabine de conduite, chose qui n'a jamais été faite auparavant ! Le juge nous a donné raison, d'une car les mesures de la RATP étaient obsolètes et de deux, car elles n'ont jamais été réalisées au poste de travail des conducteurs. L'équipe syndicale a rédigé un protocole, pour la prise de mesures, accepté par la direction. De même, l'appareil réclamé a été acheté par l'entreprise. Nous avons tout, sauf peut-être la volonté immédiate du département Métro d'effectuer ces analyses. Ne lâchant rien, suite à un droit d'alerte supplémentaire en janvier 2013, nous avons obtenu les premières mesures sur la ligne 3. L'exposition aux ondes est plus que parlante, la majeure partie des interstations

varie de 1 à 4V/m et des pics à 8V/m sont à noter à certains endroits de la ligne. Pour rappel le Conseil de l'Europe préconise de passer à moyen terme à 0,6V/m. Les scientifiques ont détecté des effets sur la santé à partir de 0,7V/m. Le Professeur Belpomme, président de l'ARTAC, dit clairement que les OEM provoquent des troubles de l'attention, de la concentration et perte de la mémoire immédiate. Symptômes incompatibles avec des métiers de sécurité !

SUD revendique une étude d'impact sanitaire avant déploiement de la 3G/4G

Les mesures effectuées sur la ligne 3 sont un bon début. SUD demande que celles-ci s'étendent sur le réseau Métro/RER, y compris dans les couloirs des stations et des gares. L'ensemble des agents RATP est concerné par cette pollution permanente. Si l'exposition est importante au métro, qu'en est-il du RER avec ses longues intergares ? Le système Octys (metro) étant une copie du SASEM (RER A), il y a de quoi se poser des questions. Très clairement SUD revendique, tout comme l'Association Nationale Robin des Toits, une étude d'impact sanitaire avant que la régie ne transforme nos tunnels en autoroute des ondes. D'autant plus que l'Agence nationale des Fréquences indique que le déploiement de la 3G/4G augmentera l'exposition existante de 50% en moyenne ! Des solutions techniques existent pour abaisser le niveau d'exposition : installer plus d'antennes avec des émissions moins puissantes pour avoir la même quantité/qualité de service offert.

SUD
RATP



La Cour d'appel de Lyon confirme Sud BPCE dans son droit et condamne la Caisse d'Épargne de Rhône-Alpes pour avoir utilisé une organisation du travail attentatoire à la santé des salariés

Quelques semaines après avoir obtenu la mise en examen de François Pérol pour prise illégale d'intérêts, Sud BPCE et son avocat Stéphane Ducrocq viennent d'obtenir une nouvelle victoire dans leur lutte indéfectible pour défendre les salariés et faire avancer le droit.

Les faits : Le 10 mars 2011, le syndicat Sud BPCE a assigné la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes (CERA) devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Lyon pour faire interdire une organisation du travail reposant sur le benchmark, un système d'évaluation délétère qui met en concurrence permanente les agences et les commerciaux dont les résultats sont comparés à chaque instant.

Le 4 septembre 2012, le TGI de Lyon a donné raison sur toute la ligne à notre syndicat dans un jugement sans équivoque. Plutôt que d'en tirer les leçons et de se conformer au droit, la direction de la CERA a fait appel de cette décision.

Aujourd'hui, le 21 février 2014, la Cour d'appel de Lyon vient d'infliger un nouveau camouflet aux patrons de la CERA en confirmant le jugement du TGI de Lyon en ce qu'il a considéré que l'organisation du travail mise en place à partir de 2007 et jusqu'à ce qu'il statue en 2012 était attentatoire à la santé des salariés.

Pour motiver sa décision, la Cour a pris en compte les éléments apportés par Sud à l'appui de sa demande : la dizaine de rapports d'alerte des médecins du travail ainsi que les multiples critiques factuelles et concordantes émanant de l'Inspection du Travail, du cabinet ARAVIS chargé d'une expertise, des assistantes sociales, du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail) et des autres instances représentatives du

personnel. Toutes ces critiques s'accordaient pour dénoncer les multiples effets particulièrement pernicieux et dommageables résultant de l'organisation du travail mise en place par les patrons : une atteinte à la dignité, un sentiment d'instabilité, une culpabilisation permanente, un sentiment de honte, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation et une multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés.

Pour Stéphane Ducrocq, l'avocat de Sud groupe BPCE, « c'est une décision très satisfaisante dans la mesure où elle entérine le fait que désormais le juge peut s'immiscer dans la vie de l'entreprise et interdire une organisation du travail qui serait potentiellement susceptible de porter atteinte à la santé des salariés. Elle autorise en outre les organisations syndicales à intervenir de manière préventive avant qu'un drame effectif ne soit survenu. »

Cette décision est très importante car elle pose en postulat qu'une entreprise ne pourra plus désormais mettre en œuvre une organisation du travail susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale du salarié sous peine de voir le juge interdire la dite organisation du travail.

Depuis le jugement rendu par le TGI, la CERA a mis en place un benchmark « allégé » pour tenter de contourner l'interdiction posée par le TGI. Cela constituait déjà une première victoire. La cour d'appel, faute d'éléments sur cette nouvelle organisation du travail, n'a pas été en mesure de l'interdire. Pour Sud, ce « benchmark light » reste incontestablement dangereux. Les différents intervenants en matière de santé au travail ne manqueront pas très prochainement d'alerter sur les conséquences néfastes de cette nouvelle organisation et Sud sera comme toujours aux côtés des salariés pour les protéger.

Cette éclatante victoire apporte une nouvelle fois la preuve de la détermination de Sud BPCE pour défendre « les droits des salariés contre la loi des patrons » !

Maladies industrielles et mobilisations collective

Compte rendu de la séance introductive du 23 janvier 2014

Séminaire organisé par Pascal Marichalar (IRIS) et Laure Pitti (Cresppa-CSU)

Initié en 2010, ce séminaire de sciences sociales est un lieu d'échange autour des mobilisations collectives contre les maladies industrielles. Nous définissons ces dernières comme l'ensemble des affections néfastes pour la santé des travailleurs et des riverains qui résultent de certaines activités industrielles. Une attention particulière est portée à la définition sociale de la santé et des maladies, aux conditions de possibilité des mobilisations et à la forme de ces dernières, à la construction politique d'une notion de risque « acceptable » et aux efforts pour la déconstruire, ainsi qu'aux interactions entre ce qui se passe dans et hors de l'usine. Des enquêtes sociologiques et historiques récentes ou en cours forment la base de la réflexion du séminaire, qui est ouvert à tous (notamment étudiants, enseignants-chercheurs, autres professions intéressées par ces questions).

L'atteinte à la santé du fait de l'exposition ou de l'utilisation de produits toxiques défraye périodiquement la chronique. L'affaire de l'amiante en est une illustration parmi d'autres. Elle permet de cerner immédiatement l'importance sanitaire de cette question traditionnellement classifiée dans le registre des CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). A cela s'ajoute des risques relatifs aux conditions de travail en tant que tels : bruit, chaleur, risques liés aux machines, etc. Et l'on sait que si l'exposition des travailleurs à ces dangers industriels n'est pas à proprement parlé nouvelle, elle tend à être banalisée, voire justifiée, par le souci de rentabilité immédiate qui caractérise la mondialisation financière.

En appelant leur séminaire « Maladies industrielles et mobilisations collectives », les sociologues Pascal Marichalar et Laure Pitti pointent deux enjeux cruciaux qui intéressent la Commission santé et conditions de travail.

Le premier, politique, tient à la nécessité de contrer le déni institutionnel de l'ampleur des risques industriels. En nommant « maladies industrielles » les atteintes graves à la santé en lien avec le travail, c'est la responsabilité des employeurs qui est directement rappelée

à l'encontre de leurs tentatives de « désengagement moral » (Pascal Marichalar). Ceux-ci, en effet, ne manquent jamais de justifier les conséquences néfastes de leurs activités en recourant au chantage à l'emploi ou à la délocalisation, en s'abritant derrière les niveaux (souvent permissifs) de seuil des expositions aux dangers, en cherchant à minimiser les risques au regard d'autres secteurs d'activité, voire de certaines situations quotidiennes (les accidents de la route, etc.), ou encore en présentant les lanceurs d'alertes comme des « agitateurs irresponsables ». Mais, cyniques, ces rationalisations sont mises à mal par ce questionnement opiniâtre avancé par Pascal Marichalar : « *Quels sont les mécanismes sociaux qui conduisent à accepter d'exposer délibérément des salariés à des dangers graves, avérés et reconnus comme tels ?* ».

Le deuxième enjeu consiste à définir les conditions de possibilité des « mobilisations collectives ». En effet, l'indignation ou la dénonciation ne suffit pas à expliquer, comme l'indique Laure Pitti, quels acteurs sont prêts à se mobiliser et pourquoi. Connaître, reconnaître et prendre en compte les conditions sociales de l'engagement, est fondamental pour qui veut fédérer les mobilisations autour des conditions de travail. Or, l'hétérogénéité des trajectoires sociales et professionnelles, par exemple, font que l'attachement au travail sera plus ou moins fort et que, de ce fait, on hésitera plus ou moins à remettre en cause les conditions sanitaires de son effectuation. Ou encore la peur de découvrir que l'on est soi-même malade peut également être une résistance à l'engagement.

Après ces considérations introductives, un tour de table entre les différents participants a eu lieu. Les regards croisés sur ces questions sont prometteurs. Solidaires entend être partie prenante dans ces réflexions.

Pour aller plus loin : <http://www.ehess.fr/fr/enseignement/enseignements/2013/ue/1265/>

Selma REGGUI

Sociologue et ingénieur en électronique, actrice et auteure de la conférence gesticulée « L. 236-9 coulisses de l'entreprise »

Il pleuvait cet après-midi là. Plongée dans la rédaction d'un rapport d'expertise pour risque grave, je cherchais à démontrer que les salariés ne sont pas fragiles mais fragilisés. Sonnerie du téléphone, un secrétaire de CHSCT, salutations brèves, c'est que le temps presse. Une demande d'expertise, parce que « stress » au travail, et, sans transition, il me dit : « on veut un questionnaire. » Moi : « pourquoi un questionnaire ? » Pas de réponse.

Un silence perplexe, de ceux qui suivent la remise en cause d'une évidence. Parce qu'une croyance, ça ne se questionne pas. C'est ce qui en fait la force, et le danger. Un silence qui signait l'évidente utilité de cet outil miracle et des chiffres qu'il engendre à profusion.

Pourtant, un questionnaire, c'est discutable, très discutable...

Alors discutons.

Compter, décrire, analyser ne sont pas synonymes...

A l'affirmation « 75% des répondants déclarent travailler régulièrement dans l'urgence », on peut rétorquer qu'ils s'organisent mal, et, pour répondre au problème, mettre en place un coaching qui va les aider à reconsidérer leurs propres façons de travailler et adapter leurs comportements face aux situations stressantes... Un chiffre sur l'urgence ne décrit pas la réalité du travail dans l'urgence. Il ne démontre pas pourquoi il y a urgence. Il n'analyse pas les liens de causes à effets. Il ne remet pas obligatoirement en cause l'organisation et les moyens de travail. Il n'est pas l'énoncé d'une action précise et concrète de transformation des situations de travail et non des individus, dont les capacités d'adaptation buttent sur des marges de manœuvre qui se rétrécissent à mesure que les contraintes temporelles augmentent.

Les chiffres, ça normalise...

L'alerte sur la quantité, la complexité, le temps, le rythme, les moyens de travail ou sur d'autres de ses déterminants, avalanche de chiffres à l'appui, peut toujours recevoir l'objection que ceux-ci restent inférieurs aux données récoltées par les enquêtes à grande échelle : Conditions de travail, Summer, SIP, COI et bien d'autres... La quantification induit une logique comparative, et de normalisation. Même les représentants du personnel s'y laissent parfois prendre. Un jour, en pleine réunion de CHSCT de restitution d'une expertise portant sur des violences au travail, au terme de la présentation houleuse des résultats du questionnaire, un syndicaliste me demande : « quel est le taux de peur chez nous, et est-ce qu'il est plus élevé qu'ailleurs ? » Les chiffres appellent des chiffres, jusqu'au non-sens... Sans oublier qu'ils laissent dans l'ombre ce qu'ils ne peuvent traduire, et qu'ils sont souvent frappés d'amnésie à l'égard des minorités qui défient la tendance majoritaire et des écarts qui contredisent la moyenne.

Proche des chiffres, loin du cœur...

Les chiffres, leurs conditions de production, leur interprétation, sont toujours contestables¹, inlassablement contestables, dans une réunion interminable de CHSCT, où la polémique sur leur validité enfle, pendant que la souffrance qu'ils désignent se poursuit et que ses causes structurelles

ne sont pas débattues. Une réunion où l'enfermement des problèmes dans des pourcentages et dans le vertige de l'abstraction est au service d'un débat technicisé, déshumanisé, dépolitisé, vain. Ainsi peuvent être pris ceux qui croyaient prendre...

Encore et toujours un sens politique...

Pour faire entendre que les salariés vont mal, un questionnaire pourra privilégier la production de données sur les atteintes à la santé : « 70% des répondants déclarent de l'insomnie chronique, 46% disent consulter un médecin à cause de troubles musculosquelettiques », voilà des constats susceptibles de faire bouger les choses. Mais ce faisant, ne participe-t-on pas à déplacer la lutte contre les organisations délétères, vers la seule lutte pour la reconnaissance des maladies professionnelles ?...

Des chiffres pleins de surprises...

Des salariés d'une classe d'âge entrée sur le marché du travail par l'intérim et le déclassement, qui ont conscience de leur fragilité sociale, pour qui ce CDI est premier et précieux ne répondront pas au questionnaire, ou le feront précautionneusement. En tout cas, en treize ans d'expertise, je ne les ai pas souvent vus répondre que leurs conditions de travail dégradent leur santé. Pas plus que je n'ai vu le faire ceux, avancés en âge, sans qualification reconnue, et sans espoir de retrouver un emploi en cas de perte de celui détenu. La mise en cause des conditions de travail, je ne l'ai pas plus observée chez les jeunes cadres, très qualifiés, qui aspirent à un parcours professionnel ascendant. Ni chez ceux qui, pour pouvoir supporter les contraintes et la pression, les « rationalisent », les envisagent comme une épreuve à surmonter, voire un défi stimulant, et non comme une défaillance de l'organisation qu'ils devraient refuser². Et nombre d'ouvrières que j'ai rencontrées ne s'insurgeaient pas contre la pénibilité du travail minutieux et répétitif qui leur était assigné, ni contre l'excessif contrôle hiérarchique qui n'avait rien à envier à la discipline scolaire. Précarité, stratégies de défense, intériorisation des identités de genre, et d'autres raisons que celles esquissées ici, empêchent la parole ou la conscience du lien entre conditions de travail et santé³. Les résultats d'un questionnaire peuvent ainsi surprendre et ne pas servir l'argumentaire de ceux qui en ont initié la production...

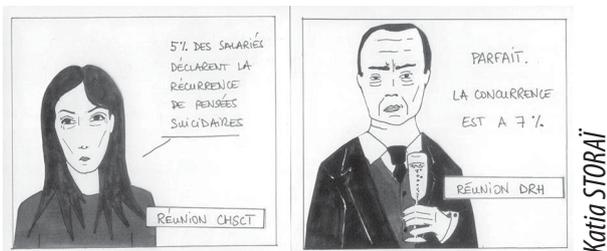
Alors, faut-il abolir les questionnaires ?

Je ne le pense pas, parce qu'un questionnaire, ça peut fabriquer du rapport de force, lorsque la décision de son utilisation, son contenu, ses modalités de passation, la diffusion de ses résultats, sont politiquement et stratégiquement pensés.

1 Voir l'article de Michel Gollac, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », Revue française de sociologie, 1997, 38-1. p. 5-36.

2 Voir l'ouvrage de Serge Paugam, Le salarié de la précarité, Paris, PUF, 2000, p. 142-14, où il analyse au travers de la notion de « rationalisation des contraintes », les mécanismes de défense mis en œuvre au travail.

3 Voir l'article de Michel Gollac et Serge Volkoff, « La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi. (Quelques éléments d'analyse statistique) », Centre d'Études de l'Emploi, Document de travail n° 69, octobre 2006.



Katia STORAÏ

Quand les chiffres font autorité et lèvent le déni

Ideologie dominante relative à la valeur des chiffres oblige, lorsque l'argument statistique est posé sur la table, les directions ne le balayent pas d'un revers de main, elles le discutent, et le discutent âprement. Elles ne peuvent en effet dédaigner un type d'arguments qui leur est propre, qu'elles sont les premières à mobiliser dans le rapport de forces, en faisant crouler les consultations d'instances sous les pourcentages et les décimales présentés comme un « donné », c'est-à-dire comme indiscutables...⁴ En mobilisant le type d'arguments des directions, les représentants du personnel les obligent à débattre, à produire un contre argumentaire. Ainsi, les chiffres générés par un questionnaire exhument un sujet, le sortent du silence, le font exister. De ce point de vue, ils confèrent du pouvoir aux représentants du personnel et constituent un levier de transformation, à condition de les dépasser, c'est-à-dire de ne pas les considérer comme une fin en soi et s'enliser dans leurs dérives, mais comme une étape à laquelle devra succéder celle de la mise en visibilité et l'analyse de l'activité réelle de travail.

Quand le questionnaire fabrique du collectif

Bien qu'individuel, un questionnaire a une dimension collective, c'est aussi en cela qu'il peut créer du rapport de force. D'abord, il est l'occasion de donner la parole à tous ; occasion précieuse quand l'effectif est conséquent, géographiquement dispersé, que les sites sont excentrés et les heures de délégation insuffisantes... Ensuite, lors d'expertises CHSCT, j'ai pu observer que quelque chose se passe avec le questionnaire : il crée une dynamique collective, parfois bruyante, souvent discrète, mais toujours à l'œuvre. Les salariés, à la pause café, dans les couloirs, ou dans l'intimité d'un bureau fermé, livrent leur étonnement sur la présence d'une question relative à un problème qu'ils croyaient inexistant dans l'entreprise, parlent de leur inquiétude d'être identifiés et sanctionnés s'ils répondaient, demandent aux collègues comment ils ont compris telle question ou ce qu'ils ont répondu à telles autres...

Un questionnaire, ça peut avoir un effet subversif, très subversif : faire sortir de l'isolement, faire prendre et partager la parole sur les conditions de travail. Là, le travail syndical d'accompagnement de l'enquête est décisif : l'ampleur de la prise et du partage de cette parole en dépend. Exiger que le questionnaire soit testé par des salariés avant sa passation, le distribuer en main propre et au poste de travail, organiser des temps d'expression collective pendant la durée de l'enquête, se saisir de ces moments pour voir, écouter et comprendre ce qui se joue au travail, sont autant d'actions stratégiques qui ne devraient pas échapper aux représentants du personnel.

Quand le questionnaire conscientise...

Il faut enfin prendre la mesure de l'effet de conscientisation qu'un questionnaire peut produire, et dans certains contextes, c'est une raison suffisante à sa passation. Il y a bien sûr la prise de conscience du lien travail-santé du fait même de la prise et du partage entre salariés de la parole sur les conditions de travail. Il y a aussi la prise de conscience provoquée par les résultats de l'enquête : un salarié repère que 72% des collègues alertent sur une contrainte qu'il croyait être le seul à subir, un

autre s'aperçoit que l'anxiété et la peur au travail, dont il n'a jamais parlé parce qu'il en a honte, sont déclarées par plus de la moitié de ses collègues, un autre découvre que les collègues de l'étage au-dessus, ceux qu'il n'a jamais rencontrés, qu'il critique vertement parce qu'ils sont toujours en retard et le pénalisent, déclarent un manque de moyens et des problèmes de santé chroniques... Il y a enfin l'effet de conscientisation déclenché par le questionnaire lui-même, du moins par certains questionnaires... Je l'ai compris lors d'enquêtes sur les risques prétendument « psychosociaux », dans des entreprises de haute technologie, vouant un culte à la performance, où s'affairaient de jeunes ingénieurs, et où le sujet de la santé au travail oscillait entre tabou et art de l'euphémisme. Dans certaines, le taux de syndicalisation était quasi nul, ou en perte de raison du départ, suite au nième plan de licenciement collectif, des quelques syndicalistes détenteurs de la mémoire collective et des savoir-faire de résistance.

L'un des questionnaires que j'élaborais interrogeait d'abord les conditions de travail : la quantité de travail, les demandes urgentes et les dates butoirs à respecter, la possibilité de réguler sa charge de travail en repoussant les échéances fixées ou en disposant de renforts, les heures supplémentaires le soir et le week-end, l'exigence de forte concentration, le degré de prévisibilité du travail, les interruptions subies, comptaient parmi les nombreux sujets passés en revue. Ils l'étaient d'abord de façon descriptive : il s'agissait de renseigner la fréquence de chaque situation proposée. Puis de façon subjective : pour chaque situation, le répondant devait indiquer s'il la considérait problématique. Les réponses descriptives furent sans appel quant au caractère excessif des exigences du travail, le cumul des contraintes temporelles et l'intensification qui en résultait, la faiblesse des possibilités de régulation. Mais l'appréciation subjective contrastait avec ces résultats : les contraintes étaient le plus souvent déclarées pas du tout ou peu problématiques.

La seconde partie du questionnaire scrutait la santé et son lien avec le travail. La question relative à l'appréciation de l'état de santé recevait des réponses disparates mais la tendance restait positive. Cette tendance changea s'agissant de la fréquence des troubles physiques et psychologiques : la majorité des répondants déclarait une importante fatigue, un sommeil perturbé, de l'irritabilité, des douleurs musculaires, et ils étaient nombreux à signaler des problèmes de peau, des troubles digestifs, mais aussi cardiovasculaires. C'est alors qu'intervenaient des questions sur le lien travail-santé. Et à ce stade de cheminement dans l'exercice réflexif induit par le questionnaire, les conséquences du travail sur la santé furent qualifiées de négatives par la quasi-totalité des répondants qui en percevaient l'existence, et une proportion inquiétante signalait la consommation de drogues plus ou moins douces (tabac, café, médicaments) en raison d'un stress ou d'un mal-être au travail. Ainsi, dans un dernier espace laissé libre, je recueillis sans surprise une expression aussi intarissable qu'argumentée sur un métier passionnant mais exercé dans des conditions intenable. Cinq pages de questions dont le contenu et l'ordonnement sont réfléchis ont fait sauter le verrou mis sur une conscience et une parole déterminantes, celles des premiers concernés.

Une stratégie n'est jamais neutre, un questionnaire non plus.

⁴ Voir l'article de Robert Salais, « La donnée n'est pas un donné. Pour une analyse critique de l'évaluation chiffrée de la performance », Revue française d'administration publique 3/2010 (n° 135), p. 497-515.

EXPERTISE A LA POSTE, PIC VAL DE LOIRE

Depuis le début des restructurations du réseau courrier national Postal de La Poste courant 2006, beaucoup de centres de tris départementaux ont été supprimés au profit de toutes nouvelles Plateformes Industrielles Courrier (PIC), traitant plusieurs départements régionalement et priorisant le tri sur des machines industrielles.

Le contexte de la PIC Val de Loire (Sorigny, Indre et Loire) est révélateur de ce qui se passe partout à La Poste et le bilan est significatif d'un climat délétère instauré par une politique désastreuse.

Depuis l'ouverture de la PIC Val de Loire début 2007, les syndicats CGT et SUD déposent des préavis de grève chaque week end, principalement sur des revendications liées aux régimes de travail (nombre de samedis travaillés, heures de fins de service trop tardives, amplitudes horaires, cycles dégradant la santé, effectifs non remplacés, système de promotions arbitraires...), questions sur lesquelles la direction n'entend rien et poursuit sa stratégie de création de services de plus en plus atypiques dégradant la santé d'une population postale vieillissante.

Le constat actuel est sans appel : plus de 40 maladies professionnelles, 86 agents atteints de restrictions d'aptitudes déclarées (sur 300 agents) et de nombreux rapports du médecin du travail alarmants sur le fait que ces chiffres ne sont que l'arbre qui cache la forêt (uniquement les déclarations officielles, notamment sur les TMS). En cause, la répétitivité des gestes, les pressions managériales et temporelles, les injustices, la souffrance au travail...

Au fil du temps, un travail important des élus CHSCT et des militants a été fait sur le principe des rotations sur les positions de travail autour des machines dans les services, mais le manque d'effectif (baisse du courrier martelé par la direction, mais les tâches, elles restent) n'a pas permis d'endiguer la spirale des TMS, et l'effet « boule de neige » dénoncé par le Médecin du Travail.

En juin 2013, la direction annonce une nouvelle réorganisation importante sur tous les services d'après midi, mixte, avec la création d'une brigade « soirée » (13h/22h).

La création de cette brigade 13h/22h augure une suppression des services de nuit tels qu'on les a connus jusque là (nuits de 8h minimum...) traitant le courrier prioritaire J+1 (timbre rouge)... Un transfert progressif du traitement de courrier de nuit sur d'autres sites et sur d'autres services de jour, le non remplacement des agents de nuits partants prouve ainsi la politique de La Poste en matière de priorisation d'un seul flux de courrier : la Lettre Verte (J+2) mise en vente seule partout, au dépend de la lettre prioritaire (J+1) et qui est en train de faire disparaître progressivement l'obligation de distribution de courrier 6 jours sur 7 par La Poste. Un enjeu économique majeur pour La Poste, pour son nouveau Président, Philippe Whal, qui ne cesse de s'exprimer sur la non rentabilité du courrier et sur le développement bénéfique de La banque Postale...

En octobre 2013, le CHSCT est consulté sur ce « projet évolution industrielle » et la création de ce cette brigade soirée 13h/22h : décision du CHSCT d'expertise sur la PIC, (réorganisation importante, qui concerne 109 personnes, encadrants compris). La Poste ne la conteste pas et veut aller le plus vite possible... Bataille sur les délais de l'expertise gagnée au final et report de la réorganisation pour avril 2014.

L'expertise du cabinet CEDAET a mis en lumière une très

forte dégradation des conditions de travail, de la santé des agents, les violences de la direction (notamment dans ses propos et ses manières d'agir), remet en question notamment le système de promotion à la tête du client, les inégalités flagrantes, l'insécurité engendrée et une réduction des acquis sociaux.

Elle constate qu'un agent de la PIC Val de Loire a 10 fois plus de risques en moyenne de déclarer une maladie professionnelle que dans la globalité des entreprises en France.

L'incompatibilité des cycles et des régimes de travail, les incidences sur la vie familiale, sur l'avenir des agents à court et long terme est très marquée, car il n'y a aucune lisibilité en termes d'emploi et d'organisation du réseau du courrier.

Elle a permis une prise de conscience des agents, mais aussi de beaucoup de « sous cadres » de la PIC, a légitimé notre discours sur leurs conditions de travail et la politique sociale de La poste.

La direction, est passée d'une position offensive à une posture défensive, car obligée de se justifier sur toutes les incohérences de son système et le climat social délétère qu'elle a instauré.

Mais elle reste toujours dans le déni total pour des faits pourtant avérés sans qu'aucune démarche significative ne soit engagée pour améliorer la situation d'ensemble et celle plus générale de l'avenir du traitement du courrier. Décisions de la direction suite aux préconisations : le service 13/22 sera mis en place sur des cycles moins « dégradants » que ceux proposés, en retirant tous les autres services du périmètre, ce qui était déjà un fait, car étaient prévues des recrues externes...



Enfin, les entretiens collectifs (comme dans les méthodes d'expertises) du CHSCT, les enquêtes syndicales au plus près du terrain ont permis de mettre des mots sur les maux, de décrire les situations de travail, d'identifier les risques, puis de donner des pistes (par le personnel lui-même) pour les supprimer. « Que pourrions nous faire pour améliorer nos conditions de travail et redonner un sens à notre travail ? »... Plusieurs pistes :

- ❖ Réactiver nous même, sous notre contrôle, le droit d'expression des salariés (code du travail), les articles 4121-1 à 5, l'obligation de santé et de résultat. L'accumulation des preuves dans le document unique nous permettra d'engager des procédures juridiques et une dynamique collective.

- ❖ La question des chantages aux accords est à remettre au cœur de nos actions de négociations : par exemple, pour notre cas (qui n'est pas unique), le projet, s'il est imposé en l'état, contribuera à dégrader un climat social actuel délétère, d'autant plus s'il est maintenu dans ses deux versions « avec » ou « sans accord ».

- ❖ S'appuyer sur les accords sur le stress, QVT, le rapport du sénat, par exemple, qui confirment la volonté d'articulation vie privée – vie professionnelle. La notion « d'adapter le travail à l'homme », qui a été complètement oubliée, doit aussi nous servir de point d'appui face à la Direction qui nous sert uniquement des objectifs de productivité.

- ❖ Remettre en question les enquêtes quantitatives patronales qui ne sont que pourcentages, statistiques qui n'aboutissent à rien : la question serait plutôt d'ordre qualitatif, même pour une seule personne concernée par un risque...

Pour finir, la question des collectifs de travail est prépondérante dans toutes nos actions et nous devons aussi solliciter tous les acteurs extérieurs (médias, élus, IT, etc...), sans retenue de « confidentialité »...

INFIRMIÈRE VOCATION, ENGAGEMENT ET PARCOURS DE VIE



Diane-Gabrielle Tremblay

De tout temps, les infirmières ont porté le système de santé à bout de bras. Contraintes aujourd'hui à une charge de travail démesurée ainsi qu'à des horaires impossibles, elles s'usent prématurément et finissent par quitter la profession, et ce malgré leur profond sentiment d'appartenance.

Que penser d'un milieu de travail qui pousse ses salariées à le fuir, tout en déplorant du même souffle une pénurie de main-d'oeuvre ? N'y aurait-il pas des ressources et des mesures à mettre en place pour corriger le tir ?

Diane-Gabrielle Tremblay plonge au coeur de la problématique et analyse l'organisation du travail des infirmières, ainsi que la question du vieillissement de la main-d'oeuvre. Cet ouvrage est l'un des rares qui tentent de faire le point sur le métier féminin par excellence à travers sa tumultueuse histoire, mais surtout à partir de l'expérience concrète et contemporaine d'une trentaine de femmes. Leur parcours professionnel est ici scruté à la loupe, avec ses défis, ses écueils, ses réussites, de l'appel de la vocation jusqu'au départ à la retraite, en passant par la professionnalisation et les enjeux de conciliation travail-famille.

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure en économie du travail et en gestion des ressources humaines à la TÉLUQ. Également titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et directrice de l'ARUC-GATS, elle a fait paraître Conciliation emploi-famille et temps sociaux (PUQ, rééd. 2013), ainsi que Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille (Remue-ménage, 2013).

LE SILENCE des CADRES : enquête sur un malaise



Denis Monneuse

Cela fait dix ans que j'observe le monde du travail et rencontre de nombreux salariés en tant que sociologue. J'ai voulu dresser le bilan à partir de la question suivante : qu'est-ce que qui m'a le plus frappé ?

Réponse : le silence des cadres. La norme est qu'un cadre, ça ferme sa gueule ou ça démissionne ! D'où l'idée d'enquêter sur le « malaise des cadres », serpent de mer médiatique aussi vieux que la notion de cadre.

Ce « malaise » est-il un mythe ou une réalité ? Sur quoi repose-t-il ? De quelle liberté d'expression disposent les cadres ? Quels sont les alternatives au silence ? Quelles sont leurs frustrations et leurs aspirations ? Sont-ils encore loyaux ? Leur santé est-elle en danger ? Quel est l'avenir de cette catégorie sociale, un siècle après sa création ? Voilà quelques-unes des questions abordées dans l'ouvrage.

Saviez-vous qu'un cadre fait en moyenne 0.8 seconde de grève par an ? Que leur nombre a plus que doublé depuis les années 1980 ? Que les cadres sont plus syndiqués que la moyenne ? Que l'écart salarial entre les ouvriers et eux n'est plus que de 1 à 2.7 (contre 1 à 4 dans les années 1960) ?

Qu'ils sont de plus en plus nombreux à être en arrêt maladie ? Qu'ils ont plus de problèmes d'alcoolisme que les employés ? Qu'ils se plaignent du « management Excel » ? Qu'il y a désormais des « vrais » cadres et des « faux » cadres ?

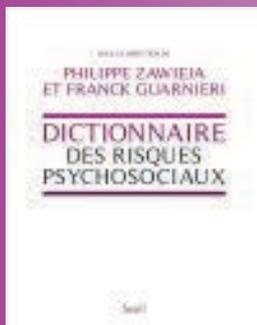
L'analyse, qui s'appuie sur plus d'une centaine de témoignages, se veut surtout constructive. Le dernier chapitre rassemble ainsi un ensemble de propositions concrètes.

Reste à savoir si tous ceux qui jurent, la main sur le coeur, vouloir agir pour la santé au travail et mettre l'humain au centre de l'entreprise... seront prêts à passer du discours aux actes !

Denis Monneuse est sociologue, directeur du cabinet de conseil « Poil à Gratter » (www.poil-agratter.com). Chercheur associé à l'IAE de Paris, il est spécialiste des questions de santé au travail. Il est notamment l'auteur des ouvrages L'absentéisme au travail (Afnor, 2009) et Le Surprésentéisme (De Boeck, 2013).

Dictionnaire des risques psychosociaux

Philippe Zawieja, Franck Guarnieri



Stress, suicide, harcèlement, épuisement professionnel, workaholism... Au-delà de la souffrance qu'elles désignent, ces notions souvent récentes constituent une approche inédite, et demandent à mieux être comprises, dans leur ensemble et isolément. C'est tout l'enjeu de ce dictionnaire, pionnier en son genre. Le lecteur y trouvera représentés, avec les 314 entrées (rédigées par 251 contributeurs) qui le composent, tous les champs disciplinaires s'intéressant à la souffrance au travail : psychologie du travail et des organisations, psychologie sociale et psychosociologie, psychanalyse, psychopathologie et psychiatrie, ergonomie, sociologie du travail et des organisations, médecine du travail, droit du travail et de la sécurité sociale, sciences de gestion, philosophie... Y sont détaillés les principaux concepts, notions, approches, méthodes, théories, outils, études, etc., ayant cours dans l'étude des risques psychosociaux, mais aussi certaines professions emblématiques (infirmières, travailleurs sociaux, agriculteurs, vétérinaires, éboueurs, policiers, entrepreneurs de travaux forestiers, employés des centres d'appel, etc.).

Ce vaste travail a été dirigé par Philippe Zawieja, chercheur associé au Centre de recherche sur les risques et les crises (MINES ParisTech) et animateur de la cellule Recherche du groupe de santé européen ORPEA, et Franck Guarnieri, directeur du Centre de recherche sur les risques et les crises (MINES ParisTech) et directeur de la rédaction de la revue Cultures de sécurité. Ils ont également dirigé l'ouvrage Épuisement professionnel. Approches innovantes et pluridisciplinaires chez Armand Colin (2013).